

ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Realizacja przez urzędy pracy staży dla bezrobotnych

Identyfikacja dobrych praktyk



Raport podsumowujący wyniki
badania sondażowego

Autor:
Artur Janiszewski
Dawid Piechociński

Warszawa, 2012 r.

ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Realizacja przez urzędy pracy staży dla bezrobotnych

Identyfikacja dobrych praktyk

**Raport podsumowujący wyniki
badania sondażowego**

Autor:
Artur Janiszewski
Dawid Piechociński

Warszawa, 2012 r.

Badanie zostało sfinansowane ze środków Funduszu Pracy i zostało przeprowadzone przez ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. na zlecenie Departamentu Rynku Pracy MPiPS.

Redakcja i korekta:

Paulina Noińska-Rozentalska

Katarzyna Tuszyńska

Elżbieta Strojna

Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 2012.

Raport prezentuje wyniki badań, nt. realizacji staży dla bezrobotnych, przeprowadzonych w okresie od października do grudnia 2011 r. Celem raportu jest ocena funkcjonalności tego instrumentu, pokazanie jego mocnych i słabych stron oraz przedstawienie i upowszechnienie dobrych praktyk powiatowych urzędów pracy w zakresie realizacji staży dla osób bezrobotnych. Badanie powinno posłużyć jako materiał do doskonalenia przepisów prawnych regulujących organizowanie staży dla bezrobotnych.

Wydawca:

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny

Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

ul. Bracka 4, 00-502 Warszawa

Łamanie i druk: ZWP MPiPS. Zam. 330/2012

Spis treści

CZĘŚĆ PIERWSZA

Streszczenie menadżerskie	7
1. Koncepcja badania	10
2. Metodologia badania	13
2.1. Analiza danych zastanych (DR)	14
2.2. Wywiad częściowo ustrukturyzowany – SSI	15
2.3. Ankieta Internetowa CAWI	16
2.4. Telefoniczne wywiady kwestionariuszowe ze wspomaganie komputerowym (CATI)	18
2.5. Procedury zwiększające reprezentatywność i użyteczność uzyskanych wyników badań oraz ułatwiające realizację zadania badawczego	19

CZĘŚĆ DRUGA

1. Wyniki badania	25
1.1. Ocena procedur związanych z organizacją staży	25
1.2. Ocena regulacji prawnych dotyczących stażu	35
1.3. Ocena możliwości kadrowych i organizacyjnych urzędów pracy w zakresie organizacji i nadzoru nad przebiegiem stażu	41
1.4. Ocena współpracy urzędów pracy z pracodawcami przyjmującymi bezrobotnych na staż	45
1.5. Ocena dostępności informacji o możliwościach uczestnictwa w programie stażu oraz czasu oczekiwania na staż	48
1.6. Ocena przydatności stażu dla celów zatrudnienia	51
1.7. Diagnoza postaw osób realizujących program stażu	61
1.8. Ocena dostosowania programu stażu do specyfiki potrzeb odbiorców	63
1.9. Ocena sposobu świadczenia usług przez urząd pracy	68
1.10. Ocena sposobu realizacji stażu przez pracodawcę	71
2. Dobre praktyki	73
3. Wnioski i rekomendacje	76
Spis wykresów	80
Spis tabel	81

CZĘŚĆ PIERWSZA

Streszczenie menadżerskie

Niniejszy raport stanowi podsumowanie badania dotyczącego realizacji staży dla bezrobotnych jako jednego z instrumentów rynku pracy wdrażanego przez urzędy pracy w całej Polsce. Badanie prowadzone było jesienią 2011 r.

Staż to, obok szkoleń, prac interwencyjnych, robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych jedna z form aktywizacji zawodowej bezrobotnych. Staż skierowany do osób bezrobotnych ma na celu podniesienie ich kwalifikacji na rynku pracy oraz aktywizację zawodową. Jest to jeden z lepiej ocenianych i bardziej efektywnych instrumentów aktywizacji bezrobotnych. Przeciętny koszt uczestnictwa w stażach wyniósł w 2010 roku 6 328,62 PLN *per capita*, był przy tym wyższy o 1060,02 PLN w porównaniu z 2009 rokiem. Natomiast przeciętny koszt ponownego zatrudnienia w 2010 roku wyniósł 13 977,26 zł i był wyższy w porównaniu z danymi z 2009 i 2008 roku. W 2010 roku w stażach wzięły udział 299 342 osoby. Było to więcej o 16,6% w porównaniu z 2009 rokiem. Na szczególną uwagę zasługuje fakt zwiększenia liczby stażystów między 2008 a 2009 rokiem (aż o 51,1%). Należy zaznaczyć, że wzrost ten miał związek ze zmianą przepisów, w wyniku której rozszerzono grupy osób uprawnionych do korzystania z tej formy aktywizacji zawodowej. W 2010 roku staże ukończyło 279 968 osób, a więc 93,5% spośród tych, którzy je rozpoczęli. Efektywność zatrudnieniowa staży (bliska wartości 48,4%) lokowała je w 2010 roku na drugim miejscu w rankingu form aktywizacji zawodowej. Spośród tych, którzy ukończyli staże w 2010 roku, 48,4% uzyskało dalsze zatrudnienie. Ten wskaźnik efektywności zatrudnieniowej obniżył się w okresie 2009–2010 o 1,1 pkt. proc.¹

Aby właściwie zbadać jak przebiega realizacja staży i jednocześnie wskazać dobre praktyki w tym zakresie konieczne było uzyskanie odpowiedzi badanych na pytania dotyczące: procedur związanych z realizacją staży, możliwości kadrowych urzędów pracy w zakresie organizacji i nadzoru nad przebiegiem staży, współpracy urzędów pracy z pracodawcami, postaw bezrobotnych uczestniczących w stażu, regulacji prawnych dotyczących stażu, dostępności informacji o możliwościach uczestnictwa w programie stażu, czasu oczekiwania na staż, sposobu świadczenia usług przez pracodawcę, dostosowania programu stażu do specyfiki potrzeb odbiorców, przydatności staży do celów zatrudnienia.

Raport ten został przygotowany w oparciu o analizę badań jakościowych (SSI z pracodawcami, stażystami, urzędnikami PUP) oraz ilościowych (wywiady telefoniczne z obecnymi stażystami, byłymi uczestnikami staży, pracodawcami oraz wywiady internetowe z pracownikami PUP). W prowadzonym badaniu wykorzystano ponadto analizę danych zastanych: dokumentów i materiałów, głównie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. *w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych* oraz wyników badania przeprowadzonego przez Instytut Badania Opinii „Homo Homini” na zlecenie Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie, pt. „Staż w opiniach pracowników i pracodawców”.

¹ W 2011 r. liczba uczestników staży zmniejszyła się do 184 320. Przeciętny koszt ponownego zatrudnienia wyniósł 9282 zł. Wskaźnik efektywności to 53%.

Wyniki przeprowadzonego badania, opisane w niniejszym raporcie, jasno wskazują, iż realizacja staży w różnych wymiarach: organizacyjnym, proceduralnym, efektywności zatrudnienia, została oceniona przez wszystkie zaangażowane strony (stażystów, pracodawców, urzędników PUP) bardzo wysoko. Niezwykle istotną kwestią jest fakt, że o zadowoleniu uczestników staży decydowały głównie czynniki merytoryczne, takie jak możliwość podniesienia własnych kwalifikacji i zdobycia nowych kompetencji, możliwość uzyskania zatrudnienia po odbytym stażu, realizacja stażu przez pracodawcę i zgodność programu stażu z obowiązkami wyznaczanymi przez pracodawcę w trakcie odbywania stażu. Uzyskana wiedza i umiejętności w większości przypadków zostały uznane za przydatne w poszukiwaniach pracy. Do mocnych stron realizacji staży należy także to, że w większości przypadków program stażu jest realizowany w praktyce przez stażystów. Można powiedzieć, że nie istnieje zjawisko fikcyjnego odbywania stażu, albo istnieje ono w niewielkim stopniu. Od strony organizacyjnej, w opinii większości badanych, staże są dobrze i sprawnie realizowane i cała procedura aplikacyjna nie jest w opinii badanych zbyt skomplikowana. Należy podkreślić tutaj fakt, że kwestie dostarczenia przez pracodawców dodatkowych dokumentów są rozstrzygane wewnętrznie przez poszczególne urzędy pracy i procedura ta nie jest obowiązkowa w świetle istniejących przepisów. Część urzędów wypracowuje w tym zakresie dodatkowe, wewnętrzne procedury.

Do słabych stron realizacji staży można zaliczyć przede wszystkim kwestie biurokratyczne. W wielu przypadkach pracodawcy byli proszeni o dostarczenie do urzędów dodatkowych dokumentów (np. o niezaleganiu ze składkami ZUS), chociaż przepisy dot. stażu nie narzucają takiego obowiązku (np. informacja o opłaconych składkach ZUS jest wymagana przepisami wówczas, gdy pracodawca uzyskuje pomoc publiczną, a w przypadku stażu pomoc adresowana jest do osoby odbywającej staż). Można w tym kontekście przytoczyć wypowiedzi jednej z pracownic PUP, która wskazała, że urząd z roku na rok stara się usprawnić organizację i przebieg staży, ograniczając dodatkowe wymagania wobec pracodawców. Osoba badana zaznaczyła, że wiele danych dotyczących pracodawcy można uzyskać z Centralnej Ewidencji Informacji o Działalności Gospodarczej. Dlatego zaświadczenie z ZUS-u i urzędu skarbowego w tym urzędzie zostało zastąpione oświadczeniem. Przykład tego urzędu pokazuje, że formalności można ograniczyć do minimum dzięki wypracowaniu odpowiednich procedur postępowania i przesunięciu ciężaru obowiązków na urzędników. Dzięki takim rozwiązaniom czas procedury aplikowania o stażystę przez pracodawcę ulega skróceniu. Trzeba jednak zaznaczyć, że nie zawsze i nie w każdym urzędzie takie rozwiązania są możliwe. Urzędnicy w badaniu CAWI często skarżyli się na braki kadrowe i finansowe. Zatem zdarza się, że nie ma oddzielnej grupy pracowników w urzędzie, która byłaby oddelgowana do zajmowania się kwestią staży. Biorąc pod uwagę fakt, że staże są jednymi z bardziej efektywnych form aktywizacji bezrobotnych, to na ten cel powinny zostać przeznaczone większe środki z Funduszu Pracy.

Kwestią sporną dotyczącą zasad organizowania staży jest problem deklaracji zatrudnienia stażysty przez pracodawcę po odbyciu przez niego stażu. Część pracodawców skarżyło się na taki dodatkowy wymóg ze strony urzędów pracy. Należy podkreślić, że obowiązku pozyskania zobowiązania o zatrudnieniu od pracodawcy nie regulują przepisy prawa i jest to element wewnętrznej procedury niektórych urzędów pracy. Z jednej strony jest to zrozumiałe, biorąc pod uwagę, że zarówno urzędnicy, jak i stażyści, chcą by staże były jak najbardziej efektywne

pod kątem zatrudnienia. Z drugiej jednak strony jest to pewne ograniczenie i może prowadzić do sytuacji preferowania przez urząd tylko tych pracodawców, którzy deklarują zatrudnienie (przy czym nie jest to równoznaczne z wywiązaniem się z tej deklaracji przez pracodawcę). Urzędnicy ponadto chcieliby, by kwestia przyszłego zatrudnienia stażysty przez pracodawcę była regulowana ustawowo.

Do słabych stron realizowanych staży należy także kwestia informowania o tej formie aktywizacji zawodowej i jej promowania. Wielu badanych stażystów stwierdziło, że tych informacji jest za mało, szczególnie w urzędach oraz w Internecie. Wspomnieć należy także o kwestii naboru. Chociaż przez większość badanych zasady naboru oceniane są jako sprawiedliwe, to zdarzały się nieliczne sytuacje, że stażyści oceniali możliwość wskazania stażysty przez pracodawcę jako niesprawiedliwą. Jak wynika z badań, pracodawcy opierają się w kwestii wyboru na własnej opinii, opinii znajomych lub rodziny i przyjmują częściej na staż osoby przez nich polecane, niż osobę, którą proponuje PUP.

Warto także zwrócić uwagę na to, że część badanych urzędników PUP odnotowała przypadki nadużyć czy nieprawidłowości ze strony pracodawców w trakcie realizowania stażu. Najczęstszym nadużyciem jest łamanie praw stażysty przez pracodawcę w kwestiach związanych z przekraczaniem czasu pracy oraz nakładaniem zadań nieprzewidzianych w programie stażu.

Na podstawie przeprowadzonego badania staże należy uznać za skuteczne, jako że w znaczącym stopniu przyczyniły się do podwyższenia wiedzy, umiejętności stażystów oraz w przypadku połowy badanych byłych stażystów do znalezienia przez nich zatrudnienia. Dużą efektywność staży w kwestii zatrudnienia potwierdzają także inne źródła. Na tej formie aktywizacji bezrobotnych korzystają także pracodawcy, którzy dzięki stażom przez pewien czas nie ponoszą kosztów zatrudnienia pracownika oraz mają możliwość zatrudnienia po odbyciu stażu już wyszkolonej i przygotowanej do realizacji obowiązków osoby.

Na podstawie przeprowadzonego badania, w celu usprawniania procesu realizacji staży, rekomenduje się wdrożenie poniższych rozwiązań:

- Poprawienie efektywności staży w zakresie zatrudniania bezrobotnego po odbyciu stażu (szczególnie osób 50+). Z badań wynika, że część urzędów pracy wprowadza klauzulę o konieczności zatrudnienia stażysty po odbyciu stażu (lub też w pierwszej kolejności preferuje tych pracodawców, którzy deklarują zatrudnienie), co spotyka się ze sprzeciwem samych pracodawców. Jednocześnie zarówno pracownicy PUP, jak i stażyści uważają, że prawo powinno regulować te kwestie i narzucać pracodawcom konieczność zatrudniania stażysty. Wydaje się, że tak daleko idąca ingerencja państwa mogłaby przynieść efekt odwrotny do zamierzonego (zmniejszenie zainteresowania pracodawców prowadzeniem staży). Problem zatrudnienia jest kwestią ogólnostrukturalną. Niemożność zatrudnienia nowego pracownika (nawet jeśli się sprawdza) wynika najczęściej nie z niechęci pracodawcy do zatrudniania, ale ze zbyt wysokich kosztów i braku środków finansowych na ich pokrycie. Należałoby się zatem zastanowić, w jaki sposób obniżyć koszt ponownego zatrudnienia stażysty. Niektóre instytucje zaś nie mogą zatrudnić stażysty, choćby się sprawdził, ze względu na limity etatów lub obowiązujące procedury naboru.
- Udoskonalenie komunikacji między urzędami a pracodawcami, na przykład poprzez ustalenie standardowych procedur przekazu informacji oraz listy osób do kontaktu (w niektórych urzędach

taka procedura już została wypracowana, ale była to konsekwencja długotrwałej współpracy z danym pracodawcą).

- Wprowadzenie działań mających na celu w większym stopniu propagowanie informacji o stażach, przede wszystkim przez urzędy pracy. Jednym z podstawowych źródeł informacji o stażach powinien być Internet.
- Usprawnienie organizacji staży na poziomie wymagań stawianych pracodawcom. Należy czynić starania, aby usprawnić faktyczny proces ubiegania się organizatora o zorganizowanie stażu. Część z ankietowanych pracodawców skarżyła się na: [1] formalności, których należy dopełnić przy aplikowaniu o organizację staży, [2] brak wsparcia ze strony PUP, [3] zbyt skomplikowaną procedurę wnioskowania. Jednocześnie urzędy pracy wprowadzając swoje wewnętrzne regulacje, mimo iż starają się uprościć procedurę aplikacyjną dla pracodawcy, w dalszym ciągu stawiają pracodawcom wymagania, które nie są zawarte w ustawie czy rozporządzeniu. Należy ograniczyć kwestie związane z dostarczaniem dokumentów przez pracodawców, przynajmniej tam, gdzie możliwe jest pozyskanie tych informacji z innych źródeł.
- Położenie większego nacisku na monitoring trwającego stażu, by skutecznie przeciwdziałać nadużyciom w trakcie jego trwania. Wymaga to zwiększenia potencjału kadrowego PUP, tworzenia specjalnego zespołu, który będzie zajmował się organizacją i monitorowaniem staży.
- Zwiększenie środków z Funduszu Pracy na cele związane z realizacją staży. Badania pokazują, że staże cieszą się bardzo dużym zainteresowaniem zarówno ze strony bezrobotnych, jak i pracodawców. Jednocześnie biorąc pod uwagę, że jest to skuteczna forma aktywizacji bezrobotnych, należy się zastanowić czy istnieje możliwość zwiększenia środków finansowych na organizację tej formy aktywizacji bezrobotnych.
- Kontynuowanie zapewniania staży osobom znajdującym się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Staże pozostają tą formą aktywizacji zawodowej, która charakteryzuje się stosunkowo wysokim poziomem efektywności zatrudnieniowej. W badaniach CATI i CAWI sami zainteresowani podkreślają, że dzięki uczestnictwu w stażach ich poziom kompetencji zawodowych i szanse na znalezienie zatrudnienia wyraźnie się poprawiły. Pracodawcy podczas rekrutacji biorą pod uwagę udział w stażu, co może stanowić dla stażystów element przewagi przy ubieganiu się o pracę.

1. Koncepcja badania

Głównym celem badania było udoskonalenie przepisów i procedur związanych ze stażami dla bezrobotnych oraz upowszechnienie innowacyjnych działań i rozwiązań stosowanych przez urzędy pracy i pracodawców, które prowadzą do zadowolenia stażystów i podjęcia przez nich pracy. Badanie zostało przeprowadzone przez firmę ASM Centrum Badań i Analiz Rynku na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (Departament Rynku Pracy). W badaniu założono osiągnięcie wyżej wymienionego celu, poprzez realizację zadań w zakresie określonym w tabeli 1:

Tabela 1. Prezentacja przyporządkowania wybranych technik do zagadnień badawczych

Lp.	Zakres badania	Technika	Respondent
1	Ocena procedur związanych z organizacją staży	CAWI/ CATI/ DR / SSI	Pracownicy PUP/ Pracodawcy/ Stażyści
2	Ocena możliwości kadrowych i organizacyjnych urzędów pracy w zakresie organizacji i nadzoru nad przebiegiem stażu	CAWI/ SSI/ DR	Pracownicy PUP
3	Ocena współpracy urzędów pracy z pracodawcami przyjmującymi bezrobotnych na staż	CAWI/ CATI/ SSI	Pracownicy PUP/ Pracodawcy
4	Diagnoza postaw bezrobotnych uczestniczących w stażu	CAWI/ CATI/ SSI	Pracownicy PUP/ Pracodawcy
5	Ocena regulacji prawnych dotyczących stażu	CAWI/ SSI/ DR	Pracownicy PUP/ Pracodawcy
6	Ocena dostępności informacji o możliwościach uczestnictwa w programie stażu	CATI/ SSI	Stażyści
7	Ocena czasu oczekiwania na rozpoczęcie stażu	CATI/ SSI	Stażyści
8	Ocena sposobu świadczenia usług przez urząd pracy, związanych z przebiegiem procedur dotyczących realizacji stażu	CATI/ SSI	Stażyści/ Pracodawcy
9	Ocena sposobu realizacji stażu przez pracodawcę	CATI/ SSI	Stażyści
10	Ocena dostosowania programu stażu do specyfiki potrzeb odbiorców	CAWI/ CATI/ SSI	Pracownicy PUP/ Pracodawcy/ Stażyści
11	Ocena przydatności stażu dla celów zatrudnienia	CAWI/ CATI/ SSI/ DR	Pracownicy PUP/ Pracodawcy/ Stażyści
12	Ocena dostępności informacji o możliwościach pozyskania stażysty	CATI/ SSI	Pracodawcy
13	Ocena czasu oczekiwania na stażystę	CATI/ SSI	Pracodawcy
14	Ocena procedury realizacji stażu	CAWI/ CATI/ SSI	Pracownicy PUP/ Pracodawcy/ Stażyści
15	Ocena współpracy z powiatowym urzędem pracy w zakresie procedury związanej ze stażem	CATI/ SSI	Pracodawcy/ Stażyści
16	Diagnoza postaw osób realizujących program stażu	CAWI/ SSI	Pracodawcy

Badania obejmowały dwie następujące po sobie fazy:

-  Faza I – identyfikacji, polegała na przeprowadzeniu analizy danych zastanych (*desk research*); wywiadów jakościowych (częściowo-ustrukturyzowane telefoniczne SSI) z przedstawicielami każdej z badanych grup respondentów z terenu jednego wybranego województwa: 2 pracowników PUP, 2 uczestników stażu i 2 pracodawców udzielających stażu).
-  Faza II – obserwacji, polegała na przeprowadzeniu ankiety internetowej CAWI z przedstawicielami wszystkich powiatowych urzędów pracy na terenie kraju; CATI z uczestnikami stażu; CATI z uczestnikami w okresie 3 miesięcy po okresie odbywania stażu: po 8 uczestników z każdego z 3 wybranych PUP na terenie każdego województwa; przedstawicielami pracodawców udzielających stażu.

W ramach badania wyróżniono trzy moduły, biorąc pod uwagę grupy osób formułujących opinie.

Moduł I – Przeprowadzenie badania wśród pracowników powiatowych urzędów pracy

Ze względu na silnie instytucjonalny charakter tej grupy respondentów została zastosowana wobec niej ankieta internetowa (CAWI).

Moduł II – Przeprowadzenie badania wśród uczestników stażu

Badanie przeprowadzone zostało wśród dwóch grup respondentów, tj. 1) osób odbywających staż (osoby w trakcie realizacji programu stażu) przy wykorzystaniu telefonicznego wywiadu kwestionariuszowego ze wspomaganiem komputerowym CATI, 2) osób, które zakończyły staż (po upływie trzech miesięcy od ukończenia stażu) przy użyciu techniki telefonicznego wywiadu kwestionariuszowego ze wspomaganiem komputerowym CATI.

Moduł ten objął takie zagadnienia jak:

- ✓ dostępność informacji o możliwościach uczestnictwa w programie stażu,
- ✓ czas oczekiwania na rozpoczęcie stażu,
- ✓ ocena sposobu świadczenia usług przez urząd pracy związanych z przebiegiem procedury realizacji stażu,
- ✓ ocena procedur związanych z organizacją staży,
- ✓ ocena procedury realizacji stażu,
- ✓ ocena sposobu realizacji stażu przez pracodawcę,
- ✓ dostosowanie programu stażu do specyficznych potrzeb odbiorcy – opinia na podstawie doświadczeń,
- ✓ ocena współpracy z urzędem pracy w zakresie procedury związanej ze stażem,
- ✓ przydatność stażu dla celów zatrudnienia.

Moduł III – Przeprowadzenie badania wśród pracodawców organizujących staż

Moduł III badania został przeprowadzony przy użyciu telefonicznego wywiadu kwestionariuszowego ze wspomaganiem komputerowym CATI. Badanie pracodawców przeprowadzone zostało równolegle z prowadzonym badaniem uczestników staży.

Moduł III badania obejmuje takie zagadnienia jak:

- ✓ dostępność informacji o możliwościach pozyskania stażysty,
- ✓ czas oczekiwania na stażystę,
- ✓ ocena procedur związanych z organizacją staży,
- ✓ współpraca z pracodawcami przyjmującymi bezrobotnych na staż,
- ✓ postawy bezrobotnych uczestniczących w stażu,
- ✓ ocena regulacji prawnych dot. stażu,
- ✓ ocena procedury realizacji stażu,
- ✓ ocena współpracy z urzędem pracy w zakresie procedury związanej ze stażem,
- ✓ ocena sposobu świadczenia usług przez urząd pracy związanych z przebiegiem procedury dot. realizacji stażu,
- ✓ oceny postaw osób realizujących program stażu,

- ✓ dostosowanie programu stażu do specyficznych potrzeb odbiorcy – opinia na podstawie doświadczeń,
- ✓ przydatność stażu dla celów zatrudnienia.

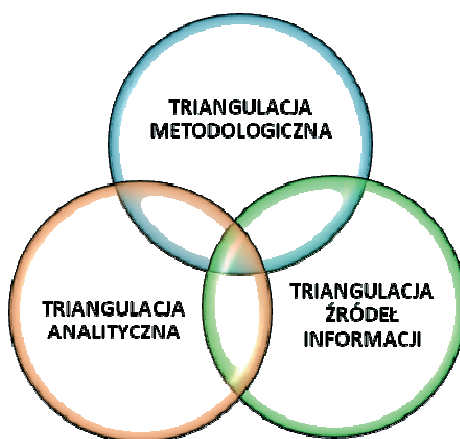
2. Metodologia badania

W celu osiągnięcia założonych celów badawczych przeprowadzone zostało wieloetapowe badanie, w którym połączono różne rodzaje danych oraz metod badawczych, a więc zastosowano tzw. triangulację, polegającą na zwielokrotnieniu:

- metod i technik badawczych (triangulacja metodologiczna), tj. na kontrolowaniu spójności wniosków formułowanych przy wykorzystaniu różnych metod gromadzenia danych;
- źródeł informacji (triangulacja źródeł informacji), tj. na zwielokrotnieniu źródeł informacji w ramach tej samej metody ich gromadzenia;
- perspektyw badawczych osób realizujących badanie (triangulacja analityczna), związaną ze zwiększeniem liczby osób analizujących wnioski z badań.

Podjęcie takie pozwoliło na uchwycenie różnych aspektów badanego przedmiotu (np. udzielenie odpowiedzi na pytania o skalę zjawisk dzięki zastosowaniu metod ilościowych oraz głębsze zrozumienie specyfiki problemów, dzięki zastosowaniu metod jakościowych), pozwoliło też wykorzystać mocne strony każdej metody przy wzajemnej neutralizacji ich słabości.

Model triangulacji:



Źródło: Opracowania własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Poniżej zostały omówione techniki badawcze wykorzystane w badaniu.

2.1. Analiza danych zastanych (DR)

Opis techniki

Analiza danych zastanych *desk research* należy do dość szerokiej grupy badań niereaktywnych. Do podstawowych zalet tego podejścia należy zaliczyć:

- ✓ oszczędność czasu, a także środków finansowych – materiał badawczy jest materiałem danym; odchodzą tu zatem koszty związane z personelem badawczym, specjalistycznym sprzętem;
- ✓ bezpieczeństwo – pojawienie się błędu na poziomie badania sondażowego zmusza badacza do ponownego jego przeprowadzenia, co wiąże się z dodatkowymi kosztami; co więcej część terenowych projektów badawczych może być nie do powtórzenia;
- ✓ w przypadku analizy danych zastanych łatwiej jest powtórzyć część badania aniżeli w przypadku innych technik;
- ✓ analiza danych zastanych pozwala na badanie określonych, często nawet długotrwałych procesów społecznych;
- ✓ wpływ badacza na badany materiał jest w przypadku analizy danych zastanych minimalny, gdyż ma on do czynienia z materiałem już wytworzonym.

Do podstawowych wad należy zaliczyć ograniczenie do przekazów zapisanych; wymaga, zatem wsparcia ze strony innych metod i technik badawczych (jeżeli chce się osiągnąć jak najbardziej adekwatny, trafny obraz rzeczywistości). Co do zasady – wynika to przede wszystkim z różnicy celów badania i celów gromadzenia danych wtórnych, które mogą stanowić interesujące źródło informacji dla badacza.

Dobór próby

Dobór próby do badania wtórnego ma charakter pełny. Analiza danych zastanych objęła swoim zasięgiem szereg dokumentów związanych z problematyką realizacji staży przez PUP-y. Dokumenty te miały zarówno charakter regulacji prawnych (ustawa, rozporządzenie), jak i wyników prac empiryczno-badawczych (np. statystyki WUP, badania opinii, raporty o rynku pracy). Przeanalizowane dokumenty najczęściej odnosiły się do całego kraju, wykorzystano jednak również ważne materiały wypracowane w wybranych województwach. W tym wymiarze analiza *desk research* przyjęła formę studium przypadku (*case study*).

Przedmiotem analizy *desk research* były następujące dokumenty i materiały:

- ✓ ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*;
- ✓ rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. *w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych*;
- ✓ badanie opinii pracodawców i osób bezrobotnych o stażach, przygotowaniu zawodowym, pracach interwencyjnych i robotach publicznych;
- ✓ efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej, realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2010 roku;
- ✓ efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej, realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2009 roku;

- ✓ rynek pracy w Polsce w pierwszym półroczu 2011 roku;
- ✓ rynek pracy w Polsce od roku 2007 do 2010;
- ✓ POLSKA 2010 – Raport o Rynku Pracy oraz Zabezpieczeniu Społecznym;
- ✓ Strategia Polityki Społecznej na lata 2007–2013;
- ✓ szkolenia, staże i inne formy wspierania podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych. Dane statystyczne 2004–2008 – Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (Departament Rynku Pracy);
- ✓ usługi szkoleniowe w powiatowych urzędach pracy (Informator);
- ✓ statystyki i analizy umieszczone na stronach internetowych wojewódzkich urzędów pracy w Polsce;
- ✓ „Staż w opiniach pracowników i pracodawców”, Instytut Badania Opinii „Homo Homini”, Lublin.

2.2. Wywiad częściowo ustrukturyzowany – SSI

Opis techniki

Wykorzystana w niniejszym badaniu technika badawcza jest odmianą wywiadów indywidualnych. Jej specyfika polega na połączeniu zalet jakościowego i ilościowego zbierania danych. Z jednej bowiem strony posłuży badaczowi do zebrania ściśle wyznaczonego zbioru poszukiwanych informacji, sprecyzowanych w postaci szczegółowych pytań zadawanych respondentowi. Z drugiej zaś, swobodny sposób prowadzenia wywiadu pozwala podmiotowi badania na konstruowanie dłuższych i wyczerpujących dane zagadnienie wypowiedzi. Dane zbierane są za pomocą specjalnie skonstruowanego scenariusza wywiadu, w którym znajdują się pytania zarówno zamknięte, półotwarte, jak i otwarte.

Dobór próby

Respondentami w badaniu SSI byli pracownicy powiatowych urzędów pracy, uczestnicy staży oraz pracodawcy organizujący staż. Jakościowy charakter badania implikował brak konieczności wyboru licznie dużej grupy respondentów (np. poprzez zastosowanie pełnego doboru próby), która była źródłem multiplikujących się danych (tzn. danych zbieżnych, podobnych, analogicznych, prowadzących do tych samych wniosków). Dużo bardziej korzystnym rozwiązaniem w tym wypadku był dobór celowy. Próba została zróżnicowana ze względu na specyfikę powiatów grodzkich ($N = 1$) i miejskich ($N = 1$) jednego wybranego województwa. Przeprowadzone zostały $N = 2$ wywiady SSI z pracownikami PUP w powiatach o niskim i wysokim poziomie bezrobocia. Następnie w ramach każdego z 2 PUP przeprowadzono po jednym wywiadzie SSI z uczestnikiem stażu oraz pracodawcą go organizującym. Łącznie przeprowadzonych zostało $N = 6$ wywiadów SSI.

Tabela 2. Dobór próby badawczej do techniki SSI

Lp.	Województwo	Powiat	Próba badawcza pracownik PUP	Próba badawcza uczestnik stażu	Próba badawcza pracodawca
1	dolnośląskie	Powiat o niskim wskaźniku bezrobocia	1	1	1
2	kujawsko-pomorskie				
3	lubelskie				
4	lubuskie				
5	łódzkie				
6	małopolskie				
7	mazowieckie				
8	opolskie				
9	podkarpackie	Powiat o wysokim wskaźniku bezrobocia	1	1	1
10	podlaskie				
11	pomorskie				
12	śląskie				
13	świętokrzyskie				
14	warmińsko- mazurskie				
15	wielkopolskie				
16	zachodniopomorskie				
Razem			6		

2.3. Ankieta Internetowa CAWI

Opis techniki

W ramach etapu badania właściwego zrealizowano ankiety z pracownikami powiatowych urzędów pracy przy wykorzystaniu techniki ankiety internetowej CAWI. Aplikacja CAWI zapewniła respondentom:

- ✓ wielokrotne bezpieczne logowanie się do strony, na której umieszczone są formularze ankiety (logowanie odbywa się za pomocą unikatowego loginu i hasła dostarczonych przez Wykonawcę);
- ✓ wypełnianie formularzy ankiety i zapisywanie odpowiedzi w bazie danych;
- ✓ wysyłanie komunikatów do administratora badania o napotkanych problemach z wypełnianiem formularzy ankiety: problemy z logowaniem, informacje o ewentualnych błędach aplikacji pojawiających się przy wypełnianiu ankiety;
- ✓ przerywanie wypełniania formularzy ankiety i zapisanie wyników w dowolnym momencie;
- ✓ rozpoczynanie wypełniania formularzy ankiety od miejsca, w którym respondent przerwał (zapisał) wypełnianie formularza podczas poprzedniej wizyty na stronie ankiety;
- ✓ poprawianie odpowiedzi na pytania, na które respondent udzielił już odpowiedzi;
- ✓ zatwierdzanie wypełnionej ankiety, po wypełnieniu wszystkich pytań (co uniemożliwia respondentowi poprawianie jakichkolwiek odpowiedzi).

Narzędzie CAWI posiada rozwiązania zapewniające bezpieczeństwo danych gromadzonych w ramach badania, takie jak:

- ✓ logowanie;
- ✓ wprowadzanie danych respondenta – mechanizmy uwierzytelnienia respondenta tak, aby tylko respondent miał dostęp do strony badania;
- ✓ przechowywanie danych zebranych w trakcie badania CAWI w odpowiedniej bazie danych, zabezpieczonej przed niepożądanym dostępem z zewnątrz.

Narzędzie CAWI umożliwia respondentom poprawną pracę z ankietą:

- ✓ na komputerze klasy PC wyposażonym w procesor 1,5 GHz lub innym o podobnych parametrach, 256 MB pamięci RAM;
- ✓ pod systemami operacyjnymi Windows w wersji min. 2000 (SP4), GNU/ Linux kernel min. 2.4 Mac OS X min 10.4;
- ✓ pod przeglądarkami: Internet Explorer 6, Mozilla Firefox 2, Opera 10.

Proces administrowania narzędziem CAWI (w tym zmiana treści pytań w narzędziu CAWI, podgląd i edycja danych zgromadzonych w bazie badania, zlokalizowanej na serwerze itp.) odbywa się pod nadzorem Wykonawcy.

Dobór próby

Wykorzystanie ankiety internetowej CAWI zapewniło zebranie informacji od dużej grupy respondentów. Badanie skierowane zostało do wszystkich powiatowych urzędów pracy w całym kraju. Zwrot ankiet plasował się na poziomie 40%. Niewątpliwie pomocne w osiągnięciu zakładanych prób badawczych było wsparcie informacyjne udzielone Wykonawcy przez Zamawiającego (list informacyjny).

Tabela 3. Dobór próby badawczej do techniki CAWI²

Lp.	Województwo	Liczba powiatowych urzędów pracy	Próba badawcza pracowników powiatowych urzędów pracy
1	dolnośląskie	26	26
2	kujawsko-pomorskie	20	20
3	lubelskie	21	21
4	lubuskie	12	12
5	łódzkie	23	23
6	małopolskie	20	20
7	mazowieckie	39	39
8	opolskie	11	11
9	podkarpackie	21	21
10	podlaskie	14	14
11	pomorskie	17	17
12	śląskie	31	31
13	świętokrzyskie	13	13
14	warmińsko-mazurskie	21	21
15	wielkopolskie	31	31
16	zachodniopomorskie	20	20
Razem		340	340

² Wykaz powiatowych urzędów pracy na podstawie: www.psz.praca.gov.pl

2.4. Telefoniczne wywiady kwestionariuszowe ze wspomaganie komputerowym (CATI)

Opis techniki

Technika wywiadów telefonicznych ze wsparciem komputerowym (CATI – *computer-assisted telephone interviewing*) pozwala – jak wszystkie wywiady kwestionariuszowe – na pozyskiwanie standaryzowanych danych, mogących stanowić przedmiot analiz statystycznych. Dzięki postępującej akulturacji tej techniki, respondenci stosunkowo chętnie biorą udział w badaniach CATI. Wywiady CATI charakteryzują się również następującymi zaletami:

- ✓ szybkie i skuteczne dotarcie do określonej grupy respondentów (w niniejszym przypadku uczestników I etapu badania);
- ✓ ankieter może skoncentrować się w pełni na prowadzeniu wywiadu (instrukcje wyświetlają się automatycznie na ekranie monitora);
- ✓ dzięki bezpośredniemu wprowadzaniu danych do komputera eliminowany jest znaczny odsetek błędów ankierskich związanych z kodowaniem i wprowadzaniem;
- ✓ istnieje możliwość dostosowania czasu przeprowadzenia wywiadu do możliwości respondenta (umówienie się na wywiad), co jest szczególnie istotne w przypadku osób zajmujących kierownicze stanowiska (a one właśnie udzielały informacji w oferowanym badaniu);
- ✓ znacząco większa (niż w przypadku chociażby badań CAWI) ilość pozyskanych danych w ramach jednego wywiadu kwestionariuszowego oraz bardziej precyzyjna kontrola rozkładu próby badawczej ze względu na wyróżnione cechy respondentów.

Istotną zaletą wywiadów CATI jest też wysoki poziom realizacji założonej próby oraz wysoki poziom kontroli rzetelności (uczciwości) pracy ankierów³.

Zastosowanie technik standaryzowanych, kwantytatywnych (tu: wywiadów CATI) wydaje się w przypadku zrealizowanego badania o tyle zasadne, że pozwala na przeprowadzenie szczegółowych analiz statystycznych, nakierowanych na wykrycie zależności przyczynowo-skutkowych oraz na ujawnienie związków współwystępowania. Zlokalizowanie ankierów prowadzących wywiady telefoniczne w jednym centralnym pomieszczeniu (pracownia CATI) pozwala na kontrolowanie poprawności zadawania pytań (komórka kontrolna prowadzi tzw. „podsluch” losowo wybranych rozmów telefonicznych) i poprawności rejestrowania danych. Na bieżąco eliminowane są wszelkie nieprawidłowości, które mogą wpłynąć na rzetelność uzyskanych informacji.

Dobór próby

W ramach niniejszego badania zastosowany został dwustopniowy schemat doboru respondentów. Na pierwszym stopniu wylosowane zostały po 3 powiatowe urzędy pracy z każdego województwa. Na drugim stopniu w ramach wylosowanych jednostek wybranych było po 8 respondentów z trzech grup, tj. uczestników staży, uczestników, którzy zakończyli staż w okresie 3 miesięcy oraz pracodawców udzielających stażu.

Tym samym w ramach badania uczestników i pracodawców przeprowadzonych zostało N = 384 ankiet z uczestnikami, którzy zakończyli staż oraz N = 384 ankiet z pracodawcami.

³ Sztabiński F.: *Ankieta pocztowa i wywiad kwestionariuszowy*, IFiS PAN 1997 s. 48.

Tak określoną wielkość próby zapewniła rzetelność zrealizowanych badań przy następujących ogólnie akceptowalnych parametrach doboru:

wielkość populacji generalnej: 187 600⁴;

poziom ufności – 0,95;

szacowana wielkość frakcji – 0,05;

błąd maksymalny – +/-5%;

wielkość próby N = 384.

2.5. Procedury zwiększające reprezentatywność i użyteczność uzyskanych wyników badań oraz ułatwiające realizację zadania badawczego

Badania ilościowe

Istotnym etapem konstrukcji narzędzia badawczego było badanie pilotażowe w celu przedstawienia Zamawiającemu propozycji ewentualnego usprawnienia doboru prób oraz narzędzia badawczego. Badanie pilotażowe miało na celu także dostosowanie zakresu i sposobu sformułowania odpowiedzi w pytaniach zamkniętych tak, aby w jak największym stopniu umożliwić respondentom wybór odpowiedzi zgodnej z ich intencjami. W tym celu zostały zastosowane pytania otwarte, jak też zamknięte listy odpowiedzi nieodczytywane respondentom. Dodatkowo badanie pilotażowe pozwoliło dopracować i uprościć język ankiety tak, aby była ona zrozumiała dla ogółu respondentów. W wyniku pilotażu została dopracowana – w porozumieniu z Zamawiającym – ostateczna wersja ankiet, na podstawie, których zostało przeprowadzone badanie.

Podczas realizacji fazy terenowej badania za kontrolę prawidłowości pracy ankierów odpowiadał Dział Zbierania i Przetwarzania danych ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. Kontrola dotyczyła: poprawności zastosowanych liczebności wylosowanej próby, przeprowadzenia poprawnego sposobu losowania, kontroli pracy ankierów. Ponadto pracownicy Działu prowadzili stały monitoring stopnia realizacji prób badawczych, a także nadzorowali opracowanie raportu z wynikami kontroli pracy ankierów.

Do ich zadań należało zapewnienie jakości badania, w szczególności:

- realizacja badania zgodnie z założeniami metodologicznymi zawartymi w dokumentacji formalnej (złożona oferta, raport metodologiczny);
- na etapie opracowywania narzędzi badawczych zachowanie zasady dostosowania terminologii do słownika respondentów; rzetelność telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych została zapewniona dzięki formułowaniu pytań ankietowych w zwięzły, jednoznaczny i zrozumiały sposób, zastosowaniu neutralnych sformułowań i prawidłowej kolejności zadawania pytań w celu uniknięcia sugerowania odpowiedzi; projekty narzędzi badawczych były konsultowane w zespole badawczym, a następnie z Zamawiającym; badanie właściwe zostało poprzedzone pilotażem na liczbie 38 respondentów w każdej z 3 prób badawczych badania CATI, w wyniku którego wprowadzono poprawki do narzędzi;
- opracowanie skryptu narzędzia badawczego w systemie CATI SUPPORT będącego w posiadaniu ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. w postaci oprogramowania, które obejmuje złożone wzory „przeskakiwania” pytań i wyboru opcjonalnych ścieżek logicznych

⁴ Dane o liczbie uczestników staży w roku 2010.

– różne odpowiedzi na pytanie kierują ankierów realizujących badanie do określonych części kwestionariusza; system CATI umożliwia otrzymanie losowego charakteru odpowiedzi, budowanie długich list pytań, wprowadzanie opcji otwartych i wywoływanie wcześniejszych odpowiedzi celem kontroli zgodności;

- realizacja szkolenia ankierskiego (każdorazowo przed rozpoczęciem określonego badania) w zakresie zasad ankietowania i obsługi oprogramowania CATI – gwarancja jakości pracy ankierów; szkolenie obejmowało między innymi:
 - ✓ omówienie wszystkich pytań ankiety,
 - ✓ wytłumaczenie niezrozumiałych zagadnień,
 - ✓ wyjaśnienie pojęć,
 - ✓ techniczne przetestowanie narzędzia CATI przez każdego z ankierów bez udziału respondenta;
- prowadzenie, w sposób stały, przez kierownika kontroli prawidłowości poszczególnych działań, celem wyeliminowania błędów, weryfikacji poprawności uzyskanych danych, terminowego wykonania działań badawczych, zgodnie z opracowanym harmonogramem.

Badanie CATI umożliwia weryfikację każdorazowo podejmowanego kontaktu z poszczególnymi elementami próby poprzez odnotowanie rezultatów podjętego kontaktu (np.: zajęty, nie odpowiada, nie spełnia kryteriów, oddzwonić), co pozwoliło zredukować do minimum poziom braków dotarcia do respondentów.

Ponadto rzetelność i wysoką jakość materiału empirycznego zapewniły stosowane w ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. procedury kontrolne. Są one zgodne z wytycznymi PKJPA (Program Kontroli Jakości Pracy Ankierów), które obowiązują wszystkich posiadaczy certyfikatu OFBOR, którego ASM jest członkiem. W przypadku badań CATI procedury kontroli obejmują swym zasięgiem następujące elementy procesu badawczego:

- kontrolę struktury próby badawczej na etapie doboru – weryfikowana była odpowiedniość zasad doboru;
- kontrolę kompletności i jakości kwestionariuszy, kontrolę wewnętrznej spójności kwestionariuszy;
- kontrolę przejrzystości, logicznych reguł przejścia w telefonicznych wywiadach kwestionariuszowych wspomaganych komputerowo;
- kontrolę przy zastosowaniu tzw. „metody terenowej”, bieżący podsłuch wywiadów, obejmujący min. 10 % próby właściwej badania.

Zgromadzony materiał statystyczny został poddany kontroli formalnej, która dotyczyła kompletności materiału statystycznego, sprawdzenia czy zebrano informacje o wszystkich jednostkach wytypowanych do badania oraz dokładności, rzetelności, kompletności zapisów odpowiedzi, rozkładu odpowiedzi w blokach pytań. Umożliwiło to eliminację materiału niekompletnego lub niewiarygodnego.

Analiza zgromadzonego materiału badawczego

Jednym z elementów decydujących o wysokiej jakości uzyskanych wyników jest poprawne przeprowadzenie analizy danych. W całym procesie badawczym odgrywa ona zasadni-

czą rolę. Brak szczegółowej, wyczerpującej analizy powoduje, iż większość uporządkowanych danych może się okazać bezużyteczna.

Materiał informacyjny pozyskany w wyniku realizacji badań ilościowych, został zakodowany w postaci bazy wynikowej. Zakodowany materiał następnie poddany był „obróbce” statystycznej i opracowaniu analitycznemu. Eksport wyników badania ilościowego został wykonany do programu MS Excel oraz programu statystycznego SPSS (wersja 14.0) – wszechstronnego narzędzia analizy danych ilościowych, cenionego zarówno przez badaczy społecznych, jak również analityków rynku. Wykorzystanie możliwości programu SPSS i MS Excel było pierwszym krokiem do interpretacji uzyskanych wyników. Wyniki analizy danych były sprawdzane przez członków zespołu badawczego dla zagwarantowania ich poprawności.

Tabela 4. Dobór próby badawczej do techniki CATI

Lp.	Województwo	powiatowe urzędy pracy	Próba badawcza uczestników staży	Próba badawcza uczestników staży, którzy zakończyli staż w okresie 3 miesięcy	Próba badawcza pracodawców udzielających stażu
1	dolnośląskie	3	24	24	24
2	kujawsko- pomorskie	3	24	24	24
3	lubelskie	3	24	24	24
4	lubuskie	3	24	24	24
5	łódzkie	3	24	24	24
6	małopolskie	3	24	24	24
7	mazowieckie	3	24	24	24
8	opolskie	3	24	24	24
9	podkarpackie	3	24	24	24
10	podlaskie	3	24	24	24
11	pomorskie	3	24	24	24
12	śląskie	3	24	24	24
13	świętokrzyskie	3	24	24	24
14	warmińsko- mazurskie	3	24	24	24
15	wielkopolskie	3	24	24	24
16	zachodnio- pomorskie	3	24	24	24
Razem		48	384	384	384

CZEŚĆ DRUGA

1. Wyniki badania

1.1. Ocena procedur związanych z organizacją staży

Próba odpowiedzi na pytanie dotyczące oceny procedur związanych z organizacją staży była realizowana poprzez analizę danych zastanych (DR), SSI, CATI oraz CAWI. Respondentami byli pracownicy PUP, pracodawcy oraz stażyści. Pod pojęciem procedur rozumieliśmy tu zarówno procedury związane z ubieganiem się o staż (sposób składania dokumentów, podmioty zaangażowane w proces aplikacji, komunikowanie się pracodawcy z urzędami pracy itd.) oraz procedury wdrażane w trakcie realizacji staży, czy też pragmatykę wypracowaną przez same urzędy pracy.

Opis procedur związany z ubieganiem się o staż i informacje dotyczące jego przebiegu zawarte są zwłaszcza w:

- ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*⁵;
- rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. *w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych*⁶.

Ustawa *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* składa się z 23 rozdziałów podzielonych na 152 artykuły i w szczególności reguluje następujące kwestie:

- określenie i realizacja polityki rynku pracy;
- działalność instytucji rynku pracy, do których zaliczane są:
 - ✓ publiczne służby zatrudnienia,
 - ✓ Ochotnicze Hufce Pracy,
 - ✓ agencje zatrudnienia,
 - ✓ instytucje szkoleniowe,
 - ✓ instytucje dialogu społecznego,
 - ✓ instytucje partnerstwa lokalnego;
- zasady rejestracji bezrobotnych i osób poszukujących pracy oraz formy udzielanego wsparcia;
- świadczenie usług rynku pracy;
- wykorzystanie instrumentów rynku pracy;
- udzielanie świadczeń rolnikom zwalnianym z pracy;
- wdrażanie programów specjalnych;
- wykorzystanie instrumentów dotyczących rozwoju zasobów ludzkich;
- udzielanie świadczeń osobom bezrobotnym;
- zasady i możliwości podejmowania pracy za granicą u pracodawców zagranicznych oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej;
- zatrudnianie pracowników publicznych służb zatrudnienia;
- funkcjonowanie Funduszu Pracy;
- nadzór i kontrola nad wykonywaniem zapisów ustawy oraz odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko tym przepisom.

⁵ Dz.U. 2008, Nr 69, poz. 415, z późn. zmianami.

⁶ Dz.U. 2009, Nr 142, poz. 1160.

Z punktu widzenia prowadzonej analizy najistotniejsze są te zapisy omawianej ustawy, które odnoszą się do organizacji staży dla osób bezrobotnych. Tylko te zapisy będą tu zatem uwzględniane.

Zgodnie z zapisami ustawy staż jest to:

nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą (art. 2 ust. 1 pkt. 34)

Ustawa określa procedury związane z ubieganiem się o staż oraz jego przebiegiem, a także wyznacza zadania powiatowego urzędu pracy w tym zakresie.

Zgodnie z art. 34 staż jest jedną z możliwości oferowanych przez PUP osobom bezrobotnym w razie braku możliwości zapewnienia odpowiedniej pracy:

powiatowe urzędy pracy inicjują, organizują i finansują szkolenia, przygotowanie zawodowe dorosłych i staże oraz przyznają i wypłacają stypendia.

Ustawa szczegółowo określa także adresatów staży i dla różnych grup adresatów przewiduje różną długość staży. Zgodnie z art. 53 na staż trwający do 12 miesięcy mogą być kierowane osoby bezrobotne, które:

- nie ukończyły 25 roku życia,
- ukończyły szkołę wyższą i w okresie 12 miesięcy od tego faktu nie ukończyły jeszcze 27 roku życia.

Staż trwający do 6 miesięcy są natomiast adresowane do:

- osób długotrwale bezrobotnych;
- osób, które zakończyły realizację kontraktu socjalnego;
- kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka;
- osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia;
- osób bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego;
- osób bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia;
- osób bezrobotnych, które po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęły zatrudnienia;
- niepełnosprawnych osób bezrobotnych.

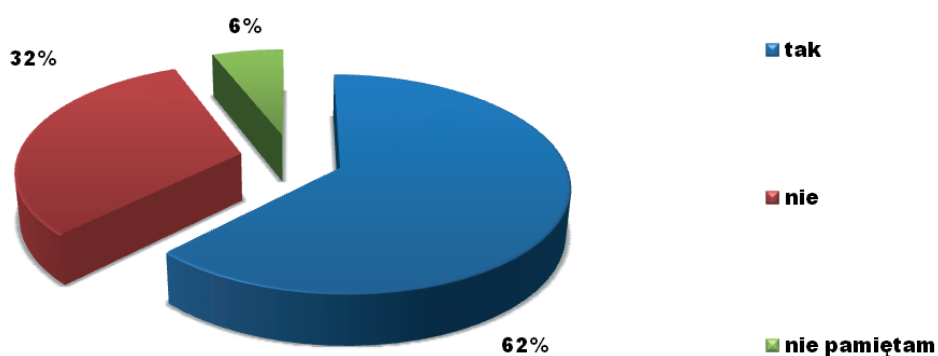
Staż nie może być krótszy niż 3 miesiące (zgodnie z ww. rozporządzeniem). Staż może być odbywany w przedsiębiorstwie, organizacji pozarządowej, a także w rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub u pełnoletniej osoby fizycznej, która prowadzi na własny rachunek działalność w zakresie produkcji roślinnej lub zwierzęcej (przy spełnieniu określonych dodatkowych warunków uszczegóławiających).

Jak w ocenie stażystów, pracowników urzędów pracy oraz pracodawców wyglądają procedury związane z organizacją stażu?

Z badania CATI z aktualnymi stażystami wynika, że aby otrzymać skierowanie na staż z urzędu pracy większość stażystów (62,5%) musiała wypełniać formularze aplikacyjne, ale

31% takich czynności nie wykonywała, a 6% nie pamięta, by taka procedura istniała (Wykres 1). Także byli uczestnicy staży w większości (56,5%) musieli dopełnić procedury aplikacyjnej, czyli wypełnić formularz lub napisać wniosek. Należy zaznaczyć, że procedura wypełniania wniosków nie jest narzucona przez przepisy, są to wewnętrzne regulacje urzędów pracy. Jednocześnie ponad połowa respondentów uznała, że proces organizacji staży przez urzędy nie jest zbyt zbiurokratyzowany (64,1%), natomiast część wskazała na zbyt dużą biurokrację przy organizacji staży (27,3%). Jako najistotniejsze tego przyczyny respondenci deklarowali: zbyt dużą ilość formalności związanych ze stażem (67,6%), zbyt wiele trudności z dostaniem się na staż (19%), faworyzowanie przy aplikowaniu na staż (2,9%), brak środków finansowych na staże (2,9%), brak zainteresowania/pomocy ze strony urzędu pracy (1,0%), niezrozumiałe procedury (1,0%). Na zbyt zbiurokratyzowaną procedurę organizacji staży skarżyła się także ponad połowa byłych stażystów. 34% z nich oceniło, że sposób organizacji staży przez PUP nie jest zbiurokratyzowany. Ci spośród byłych stażystów, którzy uznali, że proces organizacji staży nie jest zbiurokratyzowany, jako przyczynę na ogół podawali fakt, że nie ma zbyt wiele „papierkowej roboty” (dokumentów) (42,1%). 35,3% badanych byłych stażystów uznała, że formalności są na tyle proste i przejrzyste, że załatwia się je w dość szybki sposób. Zatem na proces biurokratyzacji w ocenie badanych (obecnych i byłych stażystów) składa się przeważnie obecność „papierkowej roboty” oraz ilości dokumentów. Dla części z badanych jednak sam fakt, że formularzy nie ma zbyt wiele i są one dość proste świadczy już o tym, że proces ubiegania się o staż nie jest zbiurokratyzowany. Jednocześnie spośród pomysłów na usprawnienie organizacji staży najczęściej badani byli stażyści wskazywali zmniejszenie biurokracji (14,8%) oraz zwiększenie liczby staży (8,6%). Wielu jednak oceniło, że zmiany nie są potrzebne lub też nie miało pomysłu na usprawnienie organizacji staży (18,8%).

Wykres 1. Czy przy ubieganiu się o staż musiał Pan/Pani wypełniać jakieś wnioski/formularze? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



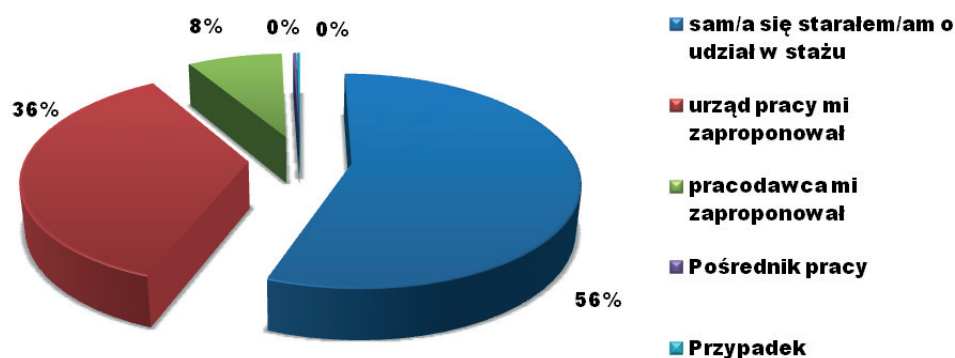
Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Tym samym przeważająca większość respondentów ocenia procedury związane z organizacją staży jako jasne i klarowne (98,2%), tylko 1,8% uznała, że jest odwrotnie, nie są one klarowne. Za brak przejrzystości procedur respondenci winią najczęściej brak informacji ze strony urzędu pracy (71,4%). Problemy z pracodawcą jako przyczynę braku przejrzystości procedur podało 28,6 % spośród niezadowolonych respondentów.

Podobnie w ocenie większości byłych stażystów procedury związane z organizacją staży nie są skomplikowane. Aż 95,6 byłych stażystów w badaniu CATI określiło procedury jako jasne i klarowne.

O niezbyt skomplikowanych procedurach związanych z ubieganiem się o staż może świadczyć także to, że ponad połowa obecnych stażystów sama podjęła inicjatywę ubiegania się o staż (55,7%), w przypadku 137 respondentów z taką inicjatywą wyszedł urząd pracy (35,7%) (Wykres 2). Bardzo przybliżone wyniki uzyskano w badaniu CATI z byłymi stażystami. 59,6% badanych sama podjęła inicjatywę ubiegania się o staż, w 29,3% otrzymało propozycję z urzędu pracy, a w przypadku 10,9% badanych to pracodawca złożył ofertę odbycia stażu.

Wykres 2. Z czyjej inicjatywy podjął Pan/i staż? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)

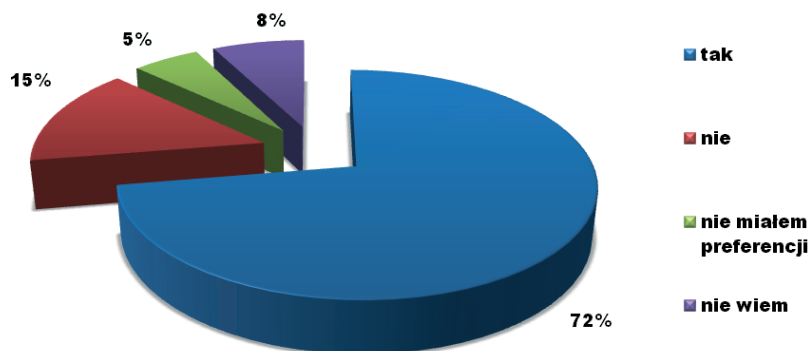


Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Zgodnie z rozporządzeniem pracodawca we wniosku o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu zawiera wymagania dotyczące predyspozycji psychofizycznych i zdrowotnych, poziomu wykształcenia oraz minimalnych kwalifikacji niezbędnych do podjęcia stażu przez bezrobotnego na danym stanowisku pracy. Przepisy nie regulują kwestii dotyczących ewentualnych preferencji bezrobotnych odnośnie miejsca odbywania stażu, branży itd., niemniej jednak w badaniu CATI z obecnymi stażystami większość respondentów oceniła, że przy ubieganiu się o staż urząd pracy wziął pod uwagę ich preferencje (72,4%), w przypadku 14,6% indywidualne preferencje nie zostały uwzględnione, zaś 5,5 % badanych nie miało żadnych preferencji (Wykres 3). Tak też się działo w przypadku byłych stażystów. Ponad 70% oceniło, że ich indywidualne preferencje były brane pod uwagę przez urząd pracy (Wykres 4). Większość stażystów zarówno obecnych, jak i byłych, zanim podjęła staż odbyła z pracodawcą przynajmniej jedną rozmowę. Jedynie 19,5% byłych stażystów nie odbyło żadnej rozmowy z pracodawcą przed podjęciem stażu.

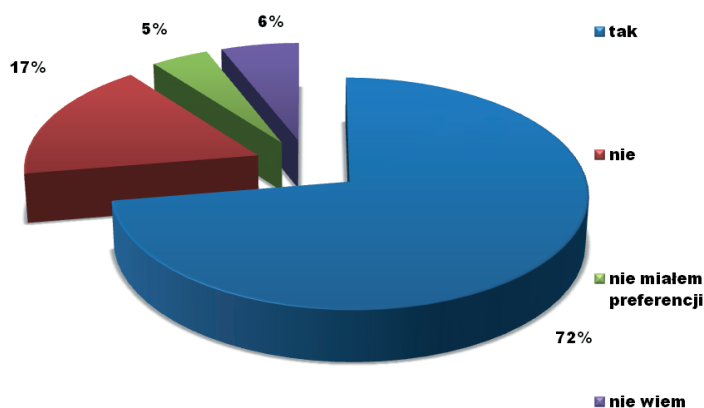
Badanie CATI z pracodawcami na ogólnopolskiej próbie 384 pracodawców ujawniło, że procedury stosowane przez urzędy pracy związane z organizacją staży nie sprawiają pracodawcom problemów. Aż 94,5% z nich oceniło, że procedury są na tyle przejrzyste i klarowne, że nie sprawiają większych trudności. Na procedury te składa się przeważnie wypełnienie wniosku przez pracodawcę oraz ewentualne dołączenie dodatkowej dokumentacji do wniosku. Przy czym istotny jest tu fakt, że zgodnie z przepisami organizator stażu nie musi dołączać żadnych dodatkowych dokumentów do wniosku o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu. Przeważająca większość (76%) oceniła, że wniosek, który pracodawcy muszą wypełnić w celach pozyskania stażysty jest na tyle prosty, że nie powoduje żadnych trudności przy wypełnianiu (Wykres 5).

Wykres 3. Czy wydając skierowanie/skierowania na staż do pracodawcy urząd pracy wziął pod uwagę Pana/i preferencje? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



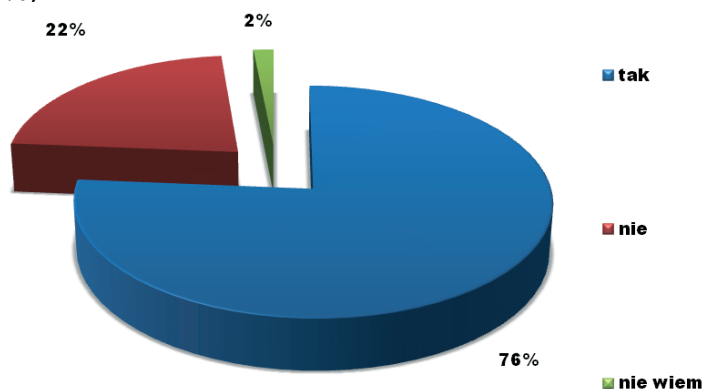
Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Wykres 4. Czy wydając skierowanie/skierowania na staż do pracodawcy urząd pracy wziął pod uwagę Pana/i preferencje? Badanie CATI z byłymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Wykres 5. Czy pisemny wniosek Organizatora o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu jest skonstruowany w poprawny sposób i nie powoduje trudności w wypełnianiu? Badanie CATI z pracodawcami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Potwierdza to badanie CAWI z urzędnikami PUP. Aż 96,4% oceniło, że wniosek dotyczący ubiegania się przez pracodawcę o staż jest na tyle jasny, że nie powoduje trudności w wypełnianiu. Jedynie 3,6% badanych stwierdziło, że problemy się pojawiają, głównie jeśli idzie o kwestie zaklasyfikowania przez pracodawców zawodów i specjalizacji (poruszyło tę kwestię

40% badanych, którzy wyrazili opinię, że wypełnienie wniosku generuje problemy). Jednocześnie badani urzędnicy w większości ocenili (91%), że procedury ubiegania się o staż są na tyle jasne i klarowne, że nie powodują większych trudności. Jedynie w ocenie 6,4% badanych zdarzają się sytuacje, że pracodawcy napotykają na jakieś problemy proceduralne.

O niewielkiej skali biurokratyzacji i sformalizowaniu procedury ubiegania się przez pracodawcę o stażystę może świadczyć także fakt, że aż w 60,2% przypadków badani pracodawcy deklarowali, że nie musieli dostarczać żadnych dodatkowych dokumentów. Dodatkowych dokumentów urząd wymagał od 33,9% badanych. Najczęściej urząd prosił pracodawców o dostarczenie:

- zaświadczenia z ZUS, urzędu skarbowego o niezaleganiu z podatkami – 58,5%;
- dokumentów dotyczących działalności firmy (KRS, REGON, NIP) – 42,3%;
- planu/programu stażu – 10,8%;
- statutu – 5,4%;
- zaświadczenia o wpisie do ewidencji – 3,1%.

Podobnie jeśli chodzi o czas rozpatrywania wniosku przez urząd, większość pracodawców oceniło (81,0%), że nie jest on za długi.

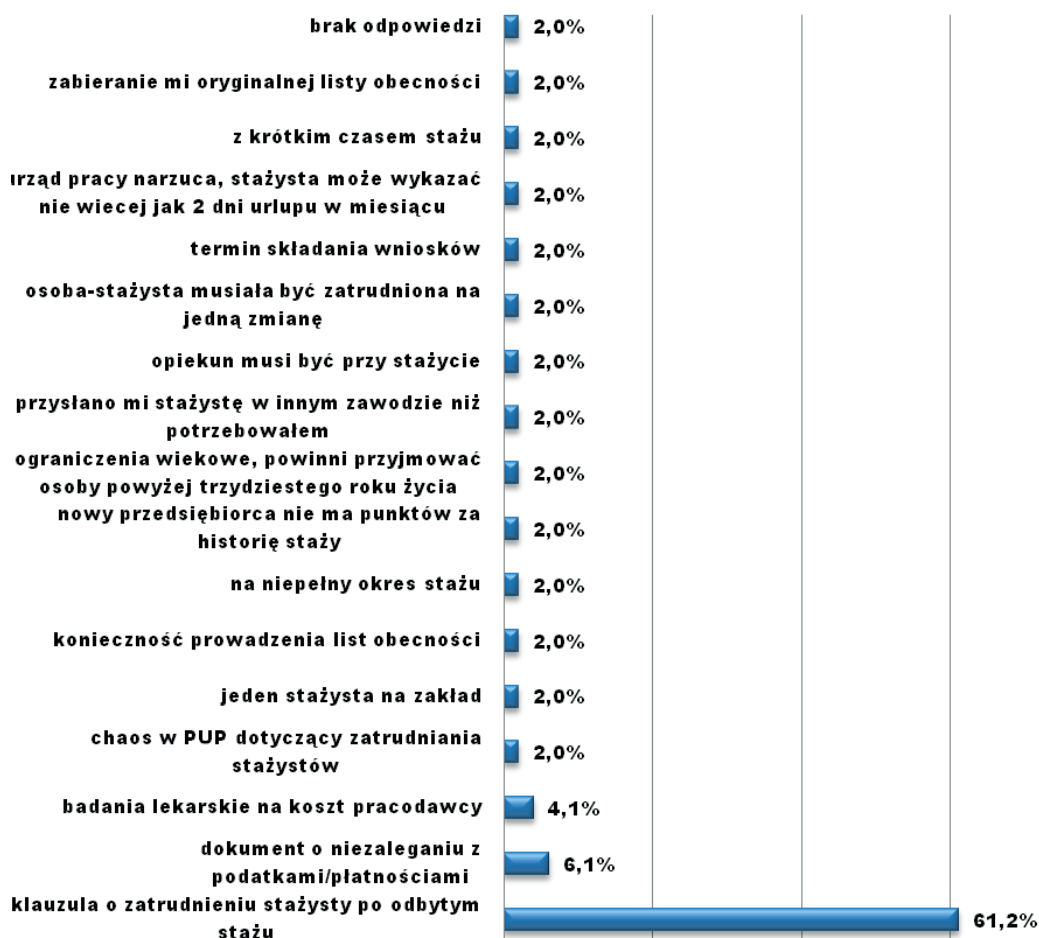
Przeważnie urzędy pracy nie stawiały też wobec pracodawców dodatkowych wymagań, które wykraczałyby poza przepisy dotyczące stażu (92,2%). Jeśli już pojawiały się jakieś dodatkowe wymagania, co miało miejsce jedynie w przypadku 4,9% badanych pracodawców, to najczęściej były to kwestie związane z zatrudnieniem stażysty po zakończeniu stażu (68,4%) lub dostarczeniem dodatkowych dokumentów (głównie niezaleganie ze składkami ZUS).

Jedynie 12,8% badanych pracodawców nie zgadza się z dodatkowymi wymaganiami stawianymi przez urząd pracy. Najwięcej spośród nich jest przeciwko zobowiązaniu do zatrudnienia stażysty po odbyciu stażu (61,2%) (Wykres 6).

Co ciekawe wyniki uzyskane w badaniu CATI z pracodawcami nie korespondują z odpowiedziami uzyskanymi od badanych urzędników PUP w ankiecie CAWI. W przypadku badanych urzędników aż 86,3% stwierdziło, że urząd pracy, w którym pracują, stawia dodatkowe wymagania pracodawcom. Spośród najczęstszych odpowiedzi pojawia się deklaracja o zatrudnieniu stażysty po odbytym stażu (86,3%), wymóg prowadzenia działalności gospodarczej przez pewien minimalny okres (14,7%) oraz wymóg wywiązania się z warunków poprzednich umów dotyczących staży (4,9%). Rozbieżności wynikają zapewne z odmiennej interpretacji „dodatkowych wymagań”. Urzędnicy z pewnością o wiele lepiej wiedzą, które z wymagań stawianych pracodawcom wykracza poza kwestie ustawowe.

Jednocześnie prawie 50% badanych pracodawców oceniło, że w różnych aspektach można by poprawić organizację staży przez urzędy. Pracodawcy chcieliby przede wszystkim, by z Funduszu Pracy więcej środków było przeznaczanych na organizowanie staży (14,6%), by wydłużyć czas trwania stażu (6,3%), by staży było więcej (4,4%), by zmniejszyć biurokrację (4,2%). Warto zwrócić uwagę na to, że jedną z propozycji usprawnienia organizacji staży jest zlikwidowanie warunku dalszego zatrudniania stażysty (3,6%). Mimo że w ustawie ani w rozporządzeniu takiego warunku nie ma i stawianie wymogu zatrudnienia stażysty po odbyciu stażu jest jedynie wewnętrznym wymaganiem danego urzędu pracy (w dodatku niezbyt zobowiązującym), to w przypadku kilkunastu pracodawców taki dodatkowy wymóg był im postawiony przez urząd pracy.

Wykres 6. Czy nie zgadza się Pan/i z którymś ze stawianych wymagań przez urząd pracy dotyczących odbycia stażu? Badanie CATI z pracodawcami (w %)

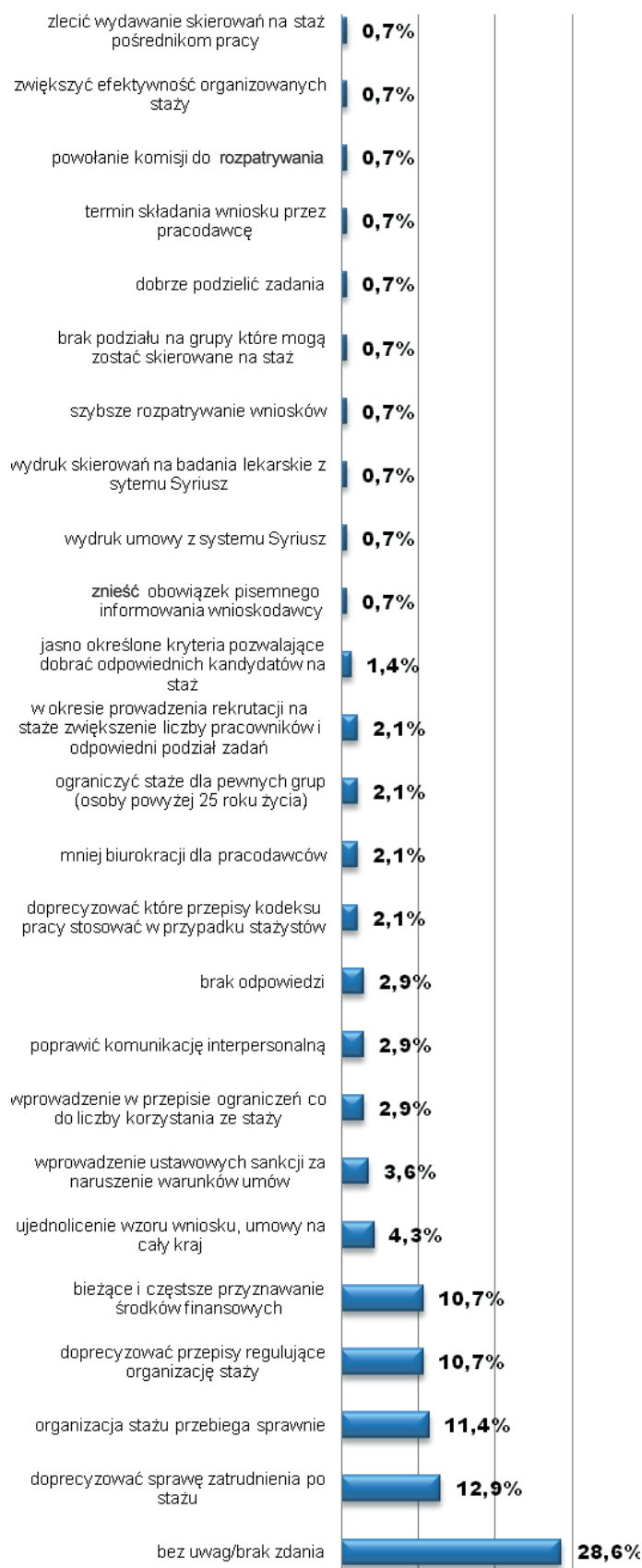


Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Inaczej kwestie możliwości usprawnienia organizacji staży widzą pracownicy PUP. Wśród najważniejszych postulatów, które mogłyby poprawić organizację staży badani wymieniali: doprecyzowanie sprawy zatrudnienia po stażu (12,9%), bieżące i częstsze przyznawanie środków finansowych (10,7%), ujednolicenie wzoru wniosku na cały kraj (4,3%) (Wykres 7). Zatem można tu zauważyć pewien konflikt interesów. To co zdaniem niektórych urzędników mogłoby poprawić organizację staży, na przykład wprowadzenie obowiązku zatrudniania stażystów, kłóci się z subiektywnym pojęciem interesu pracodawców, którzy woleliby, by był to ich swobodny wybór.

Należy jednak zwrócić uwagę, że 30% pracowników powiatowych urzędów pracy nie ma pomysłu jak można by usprawnić organizację staży, a kolejne 11% uznaje, że organizacja jest dobra i nie wymaga poprawy (Wykres 7).

Wykres 7. W jaki sposób można by poprawić organizację staży? Badanie CAWI z pracownikami PUP (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Warto zaznaczyć, że ponad połowa (54,7%) pracodawców nie poszukuje stażystów na własną rękę, lecz korzysta z pomocy urzędu pracy. Biorąc jednak pod uwagę ogólnie dobrą ocenę, jaką pracodawcy wystawiają urzędowi przy organizacji staży, dziwić może fakt, że aż 44,5% woli szukać stażystów na własną rękę. Jest to jednak o tyle naturalne, że pracodawcy wolą wcześniej znać osoby, które przyjmują na staż, dzięki temu sami mogą ocenić, że jest to właściwa osoba. Ponadto pracodawcy zwracają uwagę, że sami lepiej znajdą osobę kompetentną, z odpowiednimi kwalifikacjami, umiejętnościami, mają do siebie większe zaufanie. W tym zakresie urząd pracy może być w ich ocenie nieefektywny. Czasem też z perspektywy pracodawcy szybciej i łatwiej znaleźć stażystę na własną rękę, niż cedować ten obowiązek na urząd pracy. Najważniejsze motywacje, jakie kierują pracodawcami, którzy sami poszukują stażystów to: znajomość tej osoby, dzięki czemu można stwierdzić, że jest ona uczciwa, sprawdzona (29,2%), poszukiwanie osoby odpowiedzialnej, o dobrych kompetencjach, kwalifikacjach (13,5%), urząd pracy jest nieefektywny w tym zakresie (4,1%). Dlatego też, jeśli pracodawcy decydują się szukać stażysty we własnym zakresie, to najczęściej jest to ktoś znajomy, ktoś z rodziny lub polecony (41,5%). W wielu przypadkach chętni po prostu sami się zgłaszają (24,0%). Ok. 10% pracodawców podało, że zgłosiło się z własnej inicjatywy do PUP. Innym sposobem poszukiwania stażysty przez pracodawcę jest zamieszczenie ogłoszenia lub złożenie wniosku w urzędzie pracy. Dla części pracodawców efektywnym źródłem poszukiwania stażysty jest też Internet (Wykres 8).

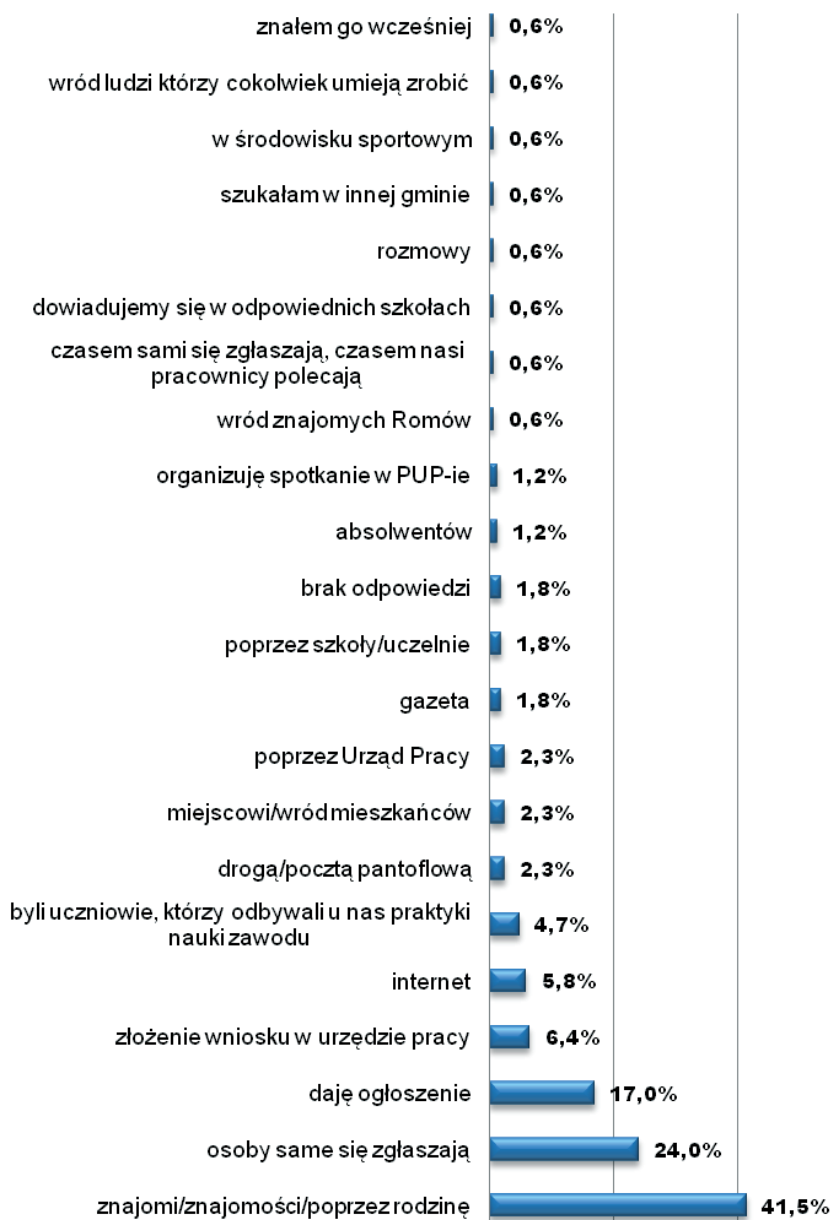
Wyniki uzyskane z badania CATI z obecnymi stażystami oraz pracodawcami korespondują z opiniami wyrażanymi przez stażystów i pracodawców w badaniu SSI. W badaniu tym stażyści ocenili, że procedury organizacji staży są dość przejrzyste i nie sprawiają problemów. Z badania wynika też, że dużym ułatwieniem w zrozumieniu procedur są organizowane przez urząd szkolenia, w trakcie których stażyści zostają zapoznani z obowiązkami i prawami, jakie im przysługują.

To co pracodawcy w badaniu CATI uznali za atut, czyli możliwość pozyskiwania stażysty na własną rękę, jest w przypadku oceny stażystów kwestią problematyczną, ponieważ może wydłużać czas dostania się na staż osób zarejestrowanych w urzędzie pracy. Często pracodawcy są już z góry zajęci, ponieważ sami mogą wyznaczać stażystę. Zdaniem stażystów jest to także faworyzowanie innych.

Pracodawcy, zwłaszcza z instytucji państwowych, którzy już bardzo długo korzystają z możliwości organizowania staży dla bezrobotnych, także nie dostrzegali trudności w procedurach. Można przypuszczać, że szczególnie tam, gdzie współpraca z PUP jest długofalowa, te procedury nie sprawiają problemów, zostały wypracowane optymalne rozwiązania i strategie takiej współpracy: wiadomo gdzie pozyskiwać informacje o stażystach, kto jest za to w urzędzie odpowiedzialny, z jakimi osobami trzeba się kontaktować itd.

Ponadto, jeśli doświadczenie w organizowaniu staży jest duże, a współpraca z urzędem w tym zakresie jest stała i długotrwała, to niektórzy pracodawcy delegują osobę, która jest odpowiedzialna za stażystów i procedury związane z organizowaniem staży. Mankamentem w procedurach dotyczących staży może być, zdaniem jednego z respondentów reprezentujących pracodawcę, zbyt krótki okres odbywania stażu. W ocenie pracodawcy okres 6 miesięcy to czasem za mało, by nabyć przydatne umiejętności i kompetencje.

Wykres 8. W jaki sposób poszukuje Pan/i samodzielnie stażystów? Badanie CATI z pracodawcami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Badanie SSI ujawniło, że pracownicy PUP rozumieją procedury na dwóch poziomach; procedury narzucane przez prawo (ustawę i rozporządzenie), a więc procedury zewnętrzne, które muszą być przestrzegane. Rozumiane są one jako proces składania dokumentów i wszelkich formalności, które PUP, pracodawca oraz stażysta muszą dopełnić. W tym zakresie nie ma elastyczności. Ponadto urzędy pracy często wypracowują swoje własne rozwiązania i regulacje, które nie wynikają z przepisów prawnych, ale mają na celu usprawnienie organizowania stażu.

Jeden z respondentów szczegółowo opisuje jasną procedurę postępowania stosowaną w PUP:

„Pracodawca, który chce ubiegać się o zorganizowanie stażu składa wniosek osobiście lub przez przedstawiciela wskazanego przez siebie do złożenia wniosku, w pokoju 204, 205,

207, w celu sprawdzenia poprawności wniosku wraz z kompletem dokumentów. Następnie pracownik zajmujący się organizacją staży znosi ten wniosek do kancelarii urzędu i na koniec dnia przekazywany jest on do dyrektora powiatowego urzędu pracy w celu dokonania dekretacji na poszczególne działy. W naszym przypadku, wiadomo, jest to dział wspierania zatrudnienia. Następnie kierownik działu kieruje wniosek do komórki zajmującej się stażami. Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku przez naszego dyrektora kierowany jest do działu pośrednictwa pracy”.

Pracownicy PUP nie widzą w tym wypadku żadnych problemów z zastosowaniem tych procedur i oceniają je pozytywnie. Jedynym absurdalnym przepisem wydała się pracownikowi PUP konieczność pisemnej odpowiedzi na wniosek rozpatrzony pozytywnie. W małych miastach, gdzie przepływ informacji jest szybki, urząd zdąży wcześniej osobę skierować do pracodawcy niż ta odpowiedź pisemna dojdzie.

Szczególnie ciekawe wydają się wewnętrzne procedury PUP, które one same wypracowują poprzez wieloletnią praktykę. I tak na przykład mimo, że nie ma regulacji ustawowych zobowiązujących PUP do organizowania odrębnego zespołu pracowników, oddelegowanych do zajmowania się kwestią staży, podczas badania SSI jedna z respondentek reprezentujących urząd pracy przyznała, że taki zespół bardzo usprawnia organizację staży. Zajmuje się on zbieraniem dokumentów dotyczących stażu i sporządzaniem umów, wydawaniem decyzji o przysługującym stypendium stażowym. Ponadto zespół ten może wtedy zająć się ewaluacją i przebiegiem konkretnych staży: rozliczeniem wizyt w urzędzie pracy, wypłatą stypendiów. Dzięki temu organizacja staży przebiega sprawniej z korzyścią zarówno dla stażystów, jak i pracodawców.

Oczywiście nie w każdym urzędzie jest powołany osobny zespół. W niektórych zajmują się tym pośrednicy, którzy znają swoich bezrobotnych, mają z nimi bliski kontakt i potrafią ich aktywizować, oni też są wtedy odpowiedzialni za organizację staży.

Inne zasady wypracowywane przez PUP to na przykład: organizowanie w pierwszej kolejności staży u tych pracodawców, którzy deklarują zatrudnienie, u organizatorów, którzy działają na rynku minimum 6 miesięcy, niekierowanie na staż osób, które są spokrewnione w jakiś sposób z organizatorem, niekierowanie osób, które w poprzednim roku korzystały z jakiejś formy aktywizacji zawodowej, ograniczanie stażu w handlu do 3 miesięcy (szybciej można wyuczyć się fachu).

1.2. Ocena regulacji prawnych dotyczących stażu

Regulacje prawne dotyczące staży zawarte są w ustawie *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* oraz rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. Określają one przede wszystkim długość trwania stażu, wskazują adresatów stażu, regulują kwestie finansowe (wypłacanego stypendium), określają jakie podmioty, instytucje są zaangażowane w organizację stażu.

Ustawa *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* określa, że staż jest jednym z instrumentów aktywizacji bezrobotnych na rynku pracy.

Zgodnie z art. 53 ustawy i par. 1 rozporządzenia, czas trwania stażu wynosi od 3 do 6 lub 12 miesięcy, z zastrzeżeniem, że na staż dłuższy, do roku, mogą być kierowane osoby bezrobotne, które:

- nie ukończyły 25 roku życia;
- ukończyły szkołę wyższą i w okresie 12 miesięcy od tego faktu nie ukończyły jeszcze 27 roku życia.

Staże trwające do pół roku są natomiast adresowane do pozostałych uprawnionych – bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy (por str. 27).

Zgodnie z art. 53 ust. 4 ustawy, staż odbywa się na podstawie umowy zawartej przez starostę z pracodawcą, według określonego programu. Starosta sprawuje też nadzór nad odbywaniem stażu przez bezrobotnego.

Przy ustalaniu programu stażu powinny zostać uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe bezrobotnego. Program stażu powinien zawierać następujące dane:

- nazwa zawodu lub specjalności, której program dotyczy;
- zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego;
- rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;
- sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;
- dane opiekuna osoby objętej programem stażu.

Zgodnie z art. 53 ust. 5 ustawy, po zakończeniu stażu pracodawca wydaje opinię zawierającą informację o zadaniach, które zostały zrealizowane przez bezrobotnego. Opinia wskazuje też umiejętności praktyczne, które zostały pozyskane w trakcie stażu. Natomiast starosta wydaje bezrobotnemu zaświadczenie o odbyciu stażu.

Osobie odbywającej staż przysługuje wiele praw i przywilejów właściwych pracownikom. I tak na wniosek bezrobotnego odbywającego staż pracodawca jest obowiązany do udzielenia mu dni wolnych w wymiarze 2 dni za każde 30 dni kalendarzowych odbywania stażu⁷.

Ustawa reguluje także kwestie finansowe związane z wypłacaniem stażyscie stypendium. Osoba, która odbywa staż ma prawo do stypendium, przez które rozumie się:

kwotę wypłacaną z Funduszu Pracy bezrobotnemu lub innej uprawnionej osobie w okresie odbywania szkolenia, przygotowania zawodowego dorosłych, studiów podyplomowych, stażu oraz w okresie nauki w szkole ponadgimnazjalnej albo w szkole wyższej, gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych (Art. 2 ust. 1 pkt. 35)

Stypendium wynosi 120% podstawowej kwoty zasiłku, a więc na dzień sporządzenia prezentowanej analizy (18.11.2011 r.) stypendium było równe 860,40 PLN (przy zasiłku wynoszącym 717 PLN) (art. 53 ust. 6; art. 72 ust. 1 pkt. 1). Należy podkreślić, że nie można jednocześnie pobierać zasiłku i stypendium. Osoba odbywająca staż poza miejscem swojego zamieszkania może ubiegać się o zwrot kosztów przejazdu lub zwrot kosztów zakwaterowania. Decyzję w sprawie takiego wniosku podejmuje starosta (art. 45 ust. 1 i 2; art. 44). Należy tu jednak zaznaczyć, że spełnienie wszystkich określonych w ustawie warunków zwrotu kosztów przejazdu

⁷ Należy przy tym podkreślić, że za dni wolne przysługuje stypendium, a za ostatni miesiąc odbywania stażu pracodawca jest obowiązany udzielić dni wolnych przed upływem terminu zakończenia stażu.

lub zakwaterowania nie stanowi gwarancji uzyskania wskazanych pieniędzy. Ustawa stanowi bowiem, że decyzję taką starosta może podjąć, jednak nie jest on do tego zobowiązany⁸.

Skierowanie na staż ma dla starosty charakter fakultatywny, a dla bezrobotnego obligatoryjny. Urzędy pracy zostały jedynie zobowiązane do przedstawienia osobom: [1] bezrobotnym do 25 roku życia, [2] bezrobotnym powyżej 50 roku życia, [3] bezrobotnym, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia, propozycji zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji w PUP (art. 50 ust. 1). Odmowa ze strony bezrobotnego wzięcia udziału w stażu, niestawienie się na staż lub jego przerwanie z winy bezrobotnego skutkują pozbawieniem danej osoby statusu bezrobotnego, a zatem i zasiłku (art. 33 ust. 4 pkt. 7 i 8; art. 75 ust. 1 pkt. 1 i 1a).

Regulacji prawnych dotyczących procedur związanych z odbywaniem stażu dostarcza także rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 sierpnia 2009 r. w *sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych*.

Rozporządzenie to składa się z 12 paragrafów. Określa między innymi następujące kwestie:

- treść wniosku do starosty o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu;
- treść umowy o zorganizowanie stażu;
- obowiązki organizatora stażu;
- obowiązki bezrobotnego organizującego staż;
- uprawnienia bezrobotnego w związku z odbywanym stażem;
- konsekwencje przerwania stażu lub jego nienależytej organizacji.

Organizatorem stażu jest nazywana instytucja, która chce przyjąć bezrobotnego lub bezrobotnych do odbycia stażu (może być nią podmiot spełniający warunki określone w omówionej wyżej ustawie).

Zgodnie z § 1 ust. 1 rozporządzenia, wniosek do starosty w sprawie zorganizowania stażu powinien zawierać następujące informacje:

- dane organizatora: firmę lub imię i nazwisko, siedzibę i miejsce prowadzenia działalności oraz imię i nazwisko osoby upoważnionej do reprezentowania organizatora;
- liczba pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy;
- liczba przewidywanych miejsc pracy, na których bezrobotni będą odbywać staż;
- imię i nazwisko oraz stanowisko opiekuna bezrobotnego odbywającego staż;
- proponowany okres odbywania stażu;
- opis zadań, jakie będą wykonywane podczas stażu przez bezrobotnego, w tym nazwę zawodu lub specjalności, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, nazwę komórki organizacyjnej i stanowiska pracy oraz zakres zadań zawodowych;
- wymagania dotyczące predyspozycji psychofizycznych i zdrowotnych, poziomu wykształcenia oraz minimalnych kwalifikacji niezbędnych do podjęcia stażu przez bezrobotnego na danym stanowisku pracy.

⁸ Poza tym bezrobotni odbywający staż, którzy samotnie wychowują dziecko mogą ubiegać się o zwrot kosztów opieki nad dzieckiem, o ile nie przekroczyło ono wieku 7 lat (Art. 61). Przepisy te odnoszą się także do opieki sprawowanej nad osobą zależną.

Jest szczególnie istotne, że organizator może wskazać imiennie osobę bezrobotną, którą chciałby przyjąć na staż. Zarazem nie można odbywać kilkakrotnie stażu u tego samego organizatora na tym samym stanowisku pracy.

Starosta w przeciągu miesiąca jest zobowiązany do rozpatrzenia złożonego wniosku o zorganizowanie stażu. Jeśli decyzja jest pozytywna, to pomiędzy organizatorem a starostą podpisywana jest umowa, która określa i wskazuje (§ 5 ust. 1):

- firmę lub imię i nazwisko organizatora;
- imię i nazwisko osoby upoważnionej do reprezentowania organizatora;
- siedzibę organizatora;
- miejsce odbywania stażu;
- dane bezrobotnego odbywającego staż: imię i nazwisko, datę urodzenia, adres;
- imię i nazwisko oraz zajmowane stanowisko opiekuna bezrobotnego odbywającego staż;
- datę rozpoczęcia i zakończenia stażu;
- program stażu;
- zobowiązanie organizatora do zapewnienia należytej realizacji stażu zgodnie z ustalonym programem.

Podobnie jak w przypadku omówionej wyżej ustawy, także rozporządzenie wskazuje na prawa bezrobotnego odbywającego staż, które upodabniają jego położenie do sytuacji osób zatrudnionych. I tak bezrobotnemu w trakcie stażu przysługuje prawo do (§ 6 ust. 1):

- bezpiecznych i higienicznych warunków odbywania stażu na zasadach przewidzianych dla pracowników;
- profilaktycznej ochrony zdrowia w zakresie przewidzianym dla pracowników;
- szkolenia na zasadach przewidzianych dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz obowiązującego regulaminu pracy;
- odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej oraz niezbędnych środków higieny osobistej na zasadach przewidzianych dla pracowników;
- bezpłatnych posiłków i napojów profilaktycznych na zasadach przewidzianych dla pracowników.

Omawiane rozporządzenie reguluje również inne obowiązki organizatora stażu oraz bezrobotnego odbywającego staż. Zostały one zestawione w tabeli 5.

Ponadto § 7 ust. 1 i 2 rozporządzenia określają, iż – poza uzasadnionymi przypadkami wymagającymi odrębnej decyzji – czas pracy bezrobotnego odbywającego staż nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo⁹. Jednocześnie bezrobotny z zasady nie może odbywać stażu w niedziele i święta, w porze nocnej, w systemie pracy zmianowej ani w godzinach nadliczbowych.

⁹ W odniesieniu do niepełnosprawnych osób bezrobotnych norma ta wynosi 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

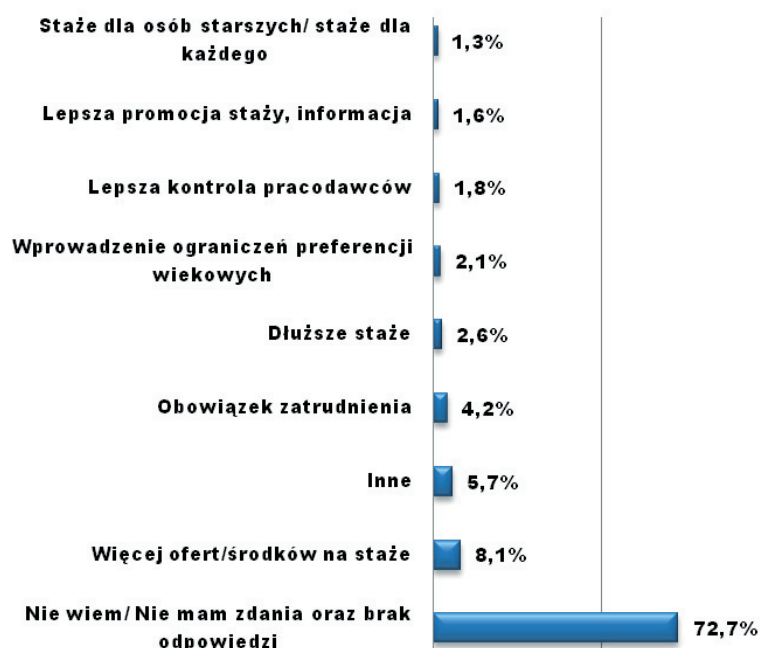
Tabela 5. Obowiązki organizatora stażu i bezrobotnych odbywających staż

Obowiązki organizatora stażu	Obowiązki bezrobotnego odbywającego staż
zapoznanie bezrobotnego z programem stażu	przestrzeganie ustalonego przez organizatora rozkładu czasu pracy
zapoznanie bezrobotnego z jego obowiązkami oraz uprawnieniami	sumienne i staranne wykonywanie zadań objętych programem stażu oraz stosowanie się do poleceń organizatora i opiekuna, o ile nie są one sprzeczne z prawem
zapewnienie bezrobotnemu odpowiednich – właściwych pracownikom – warunków odbywania stażu (odzież, posiłek, szkolenie itp.)	przestrzeganie przepisów i zasad obowiązujących u organizatora, w szczególności regulaminu pracy, tajemnicy służbowej, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych
zapewnienie bezrobotnemu wsparcia opiekuna, który udziela bezrobotnemu wskazówek i pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań	
informowanie starosty o przerwaniu stażu przez bezrobotnego	sporządzenie sprawozdania z przebiegu stażu zawierającego informacje o wykonywanych zadaniach oraz uzyskanych kwalifikacjach lub umiejętnościach zawodowych
wydanie opinii bezrobotnemu po odbyciu stażu	

Źródło: opracowanie własne ASM.

Badanie CATI z obecnymi stażystami pokazuje, że niemal 3/4 respondentów nie zgłasza żadnych postulatów co do kierunku zmian prawnych: z czego 44% badanych nie widzi, czy też nie ma pomysłu na usprawnienie przepisów tak, by lepiej i efektywniej organizować staże dla bezrobotnych, 18,5% stażystów w ogóle nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie, zastrzeżeń co do przepisów prawa związanych ze stażami nie miało 10,4% badanych. Spośród rozwiązań dotyczących usprawnienia prawa w tym zakresie badani wskazywali: zwiększenie środków na staż (takich wskazań było 8,1%, mimo że z formalnego punktu widzenia nie jest to kwestia prawna, może wskazywać to na brak wiedzy respondentów dotyczącej tego, co regulują zapisy prawa), obowiązek zatrudnienia (4,2%), wydłużenie stażu (2,6%) (Wykres 9).

Wykres 9. W jakim kierunku należałoby zmienić przepisy prawa aby lepiej i efektywniej organizować staże dla bezrobotnych? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



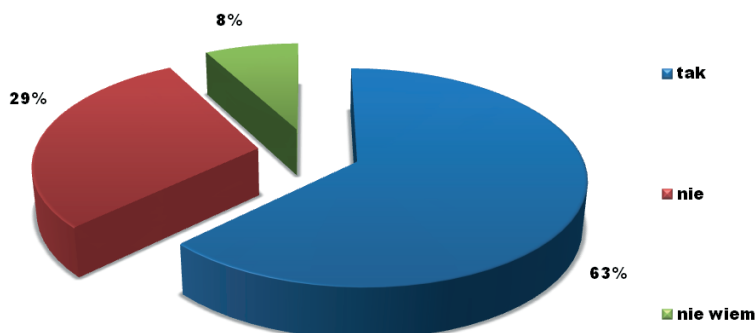
Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Podobnie większość badanych byłych uczestników staży nie dostrzega sposobów na usprawnienie przepisów prawa. Wśród pomysłów pojawiały się ponownie obowiązek zatrudnienia (5,5%), więcej staży (2,9%), czy więcej środków na staże (2,6%). Natomiast w badaniu SSI ze stażystami badani sygnalizowali, że powinien pojawić się wymóg zatrudniania ich przez pracodawcę po odbyciu stażu. Jedna z respondentek uważa, że urząd pracy powinien mieć prawne możliwości wymuszenia na pracodawcy zatrudnienia stażysty.

Podobnie pracodawcom ciężko wskazać możliwe pomysły zmiany przepisów prawa, tak aby lepiej i efektywniej organizować staże dla bezrobotnych. W badaniu CATI z pracodawcami aż 47,1% badanych uznało, że trudno odpowiedzieć na to pytanie, a 23% w ogóle nie udzieliło na nie odpowiedzi. Jednocześnie tylko 2,6% badanych uznało, że nie ma potrzeby poprawy przepisów prawa. Najczęstsze propozycje, które pojawiały się wśród odpowiedzi badanych to: zwiększenie funduszy na staże, wydłużenie czasu staży, szybsze rozpatrywanie wniosku, zlikwidowanie biurokracji.

W badaniu CAWI 62,9% badanych urzędników PUP ocenia, że prawo dobrze reguluje sposób organizowania staży finansowanych z Funduszu Pracy. Luki i mankamenty w prawie dostrzega 29,3 % badanych (Wykres 10). I tutaj ponownie wśród kwestii wymagających rozwiązania systemowego pojawia się sprawa wymogu zatrudnienia po stażu (29,3%) oraz kary w przypadku niedotrzymania przez pracodawcę warunków stażu (17,1%).

Wykres 10. Czy prawo dobrze reguluje sposób organizowania staży finansowanych z Funduszu Pracy?
Badanie CAWI z pracownikami PUP (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Podobnie w badaniu SSI pracownicy PUP wprost twierdzą, że prawo powinno nakazywać pracodawcom zatrudnianie stażystów.

„Nie ma właśnie uregulowanego tego w ustawie naszej, w rozporządzeniu, żeby pracodawca po zakończonym stażu miał obowiązek zatrudnić tę osobę na czas określony i to wtedy na pewno skutkowałoby, wyłoniłoby pracodawców, którzy faktycznie są zainteresowani zatrudnieniem osób. Myślę, że to, to jest główna taka przyczyna”. Jednocześnie jedna z respondentek wyraziła obawę, że prawny wymóg zatrudniania stażystów po odbyciu stażu mógłby przyczynić się do spadku zainteresowania stażami przez pracodawców.

Z badań wynika, że o ile opinie pracodawców i stażystów na poprawę przepisów prawa w kwestii poprawy organizacji staży są dość zbieżne (w odczuciu badanych więcej środków na organizację staży, mimo że formalnie nie jest to kwestia prawna), to pracownicy PUP wśród kwestii wymagających regulacji prawnych wskazują przede wszystkim konieczność uregulowania przepisów dotyczących zatrudnienia po odbyciu stażu.

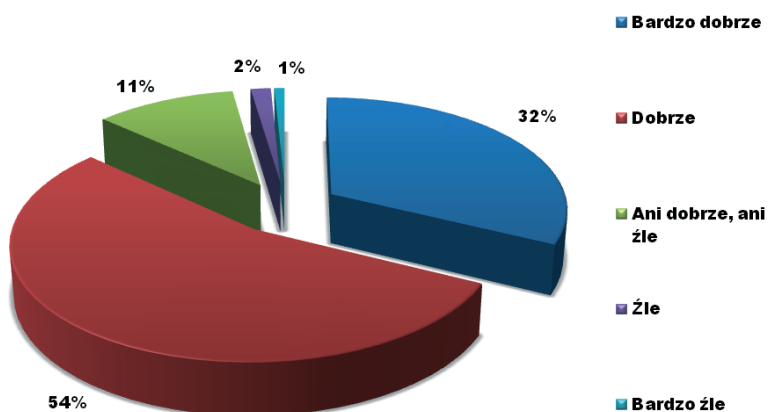
Wyniki te można zinterpretować odwołując się do interesów tych trzech grup.

Więcej środków na staże oznacza dla pracodawców więcej wsparcia „darmowym” personelem, a dla stażystów – wymierną pomoc finansową (stypendium) i wzmocnienie potencjału (nowe umiejętności). Z kolei dla urzędów pracy wymuszanie środkami prawnymi zatrudnienia po stażu oznacza bardzo łatwe osiągnięcie wysokich wskaźników efektywności.

1.3. Ocena możliwości kadrowych i organizacyjnych urzędów pracy w zakresie organizacji i nadzoru nad przebiegiem stażu

Na ocenę możliwości kadrowych i organizacyjnych urzędów pracy złożyły się zarówno opinie stażystów dotyczące skali biurokratyzacji formalności związanych ze stażem, dostępności informacji o stażu, czasu oczekiwania na rozpoczęcie stażu od momentu decyzji o uczestnictwie w nim, jak również opinie pracodawców w tym zakresie. Sprawny proces rekrutacji świadczy z pewnością o dobrej organizacji urzędów, potencjale kadrowym, jak również wypracowanej przez urząd pragmatyce w świadczeniu usług z nim związanych. Badanie CATI z aktualnymi stażystami wskazuje, że na bardzo ogólnym poziomie stażyści oceniają proces rekrutacji dobrze (54,4%) lub bardzo dobrze (32,3%) (Wykres 11).

Wykres 11. Jak ocenia Pan/i proces rekrutacji? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)

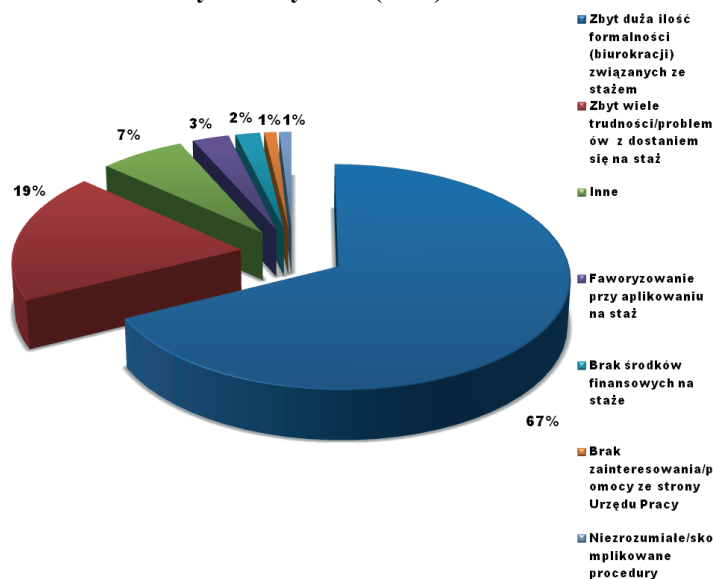


Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Większość badanych obecnych stażystów oceniło także, że sposób organizacji staży nie jest zbyt zbiurokratyzowany (64,1%). Ci, którzy uznali, że biurokracji jest zbyt wiele (27,3%), winą obarczali przede wszystkim zbyt dużą ilość formalności związanych z ubieganiem się o staż (wypełnienie wniosku) (67,6%) (Wykres 12).

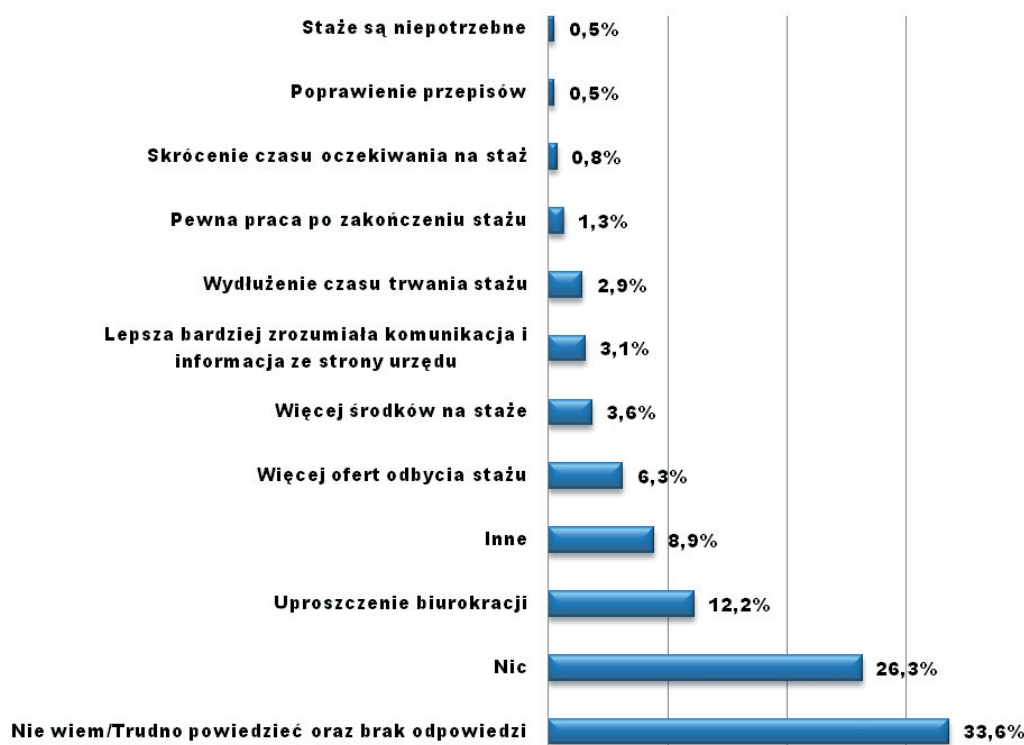
Na pytanie w jaki sposób można by usprawnić organizację staży przez urzędy pracy część obecnych stażystów uznała, że jest ona na tyle dobra, że nie wymaga usprawnienia (26,3%); pomysłu na poprawę nie miało 33,6% badanych. Pozostali uznali, że organizacja mogłaby być sprawniejsza przede wszystkim gdyby: została uproszczona biurokracja (12,2%), w ofercie urzędu pracy było więcej propozycji odbycia stażu (6,3%), więcej środków było przeznaczane na staże (3,6%), sprawniejsza była komunikacja i informacja ze strony urzędu (3,1%) (Wykres 13).

Wykres 12. Dlaczego sposób organizacji staży przez urząd pracy jest według Pana/Pani zbiurokratyzowany?
Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Wykres 13. Co należałoby zmienić, aby usprawnić organizację, staży przez urzędy pracy? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Podobnie sami urzędnicy oceniają, że PUP są dobrze przygotowane do organizowania staży. W badaniu CAWI taką opinię wyraziło aż 95% badanych. Urzędnicy deklarują też, że kierując bezrobotnych na staż biorą pod uwagę wyniki analiz dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy (77,9% badanych). Jednocześnie 70% badanych

urzędników ocenia, że możliwości kadrowe urzędów pracy są dostosowane do ilości ofert stażu zgłaszanych przez pracodawców. Przeciwnego zdania jest 26% respondentów. Ci ostatni najczęściej oceniali, że problemem jest zbyt mało pracowników w stosunku do ilości realizowanych staży (70,3%) (Wykres 14). Jak widać w tym przypadku respondenci często mieli problem z podaniem przyczyn takiego stanu rzeczy, a skupiali się raczej na diagnozie czy skutkach już istniejących problemów.

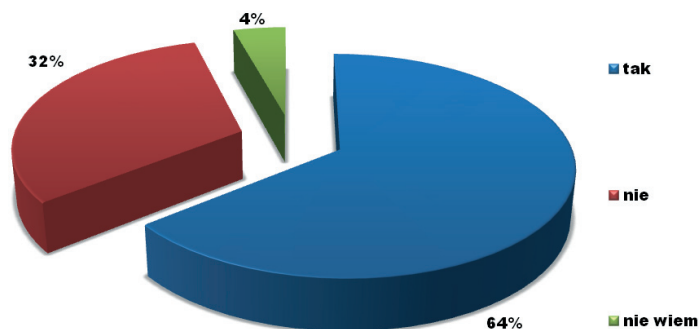
Wykres 14. Dlaczego możliwości kadrowe urzędów pracy nie są dostosowane do ilości ofert stażu zgłaszanych przez pracodawców? Badanie CAWI z pracownikami PUP (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Jednocześnie w kwestii monitoringu odbywającego się stażu 31,4% badanych oceniło, że możliwości kadrowe nie pozwalają na właściwy nadzór nad przebiegiem stażu, ze względu na braki kadrowe (79,5%), bądź też brak możliwości kontroli u pracodawców (Wykres 15).

Wykres 15. Czy możliwości kadrowe urzędów pracy pozwalają na właściwy nadzór nad przebiegiem staży? Badanie CAWI z pracownikami PUP (w %)

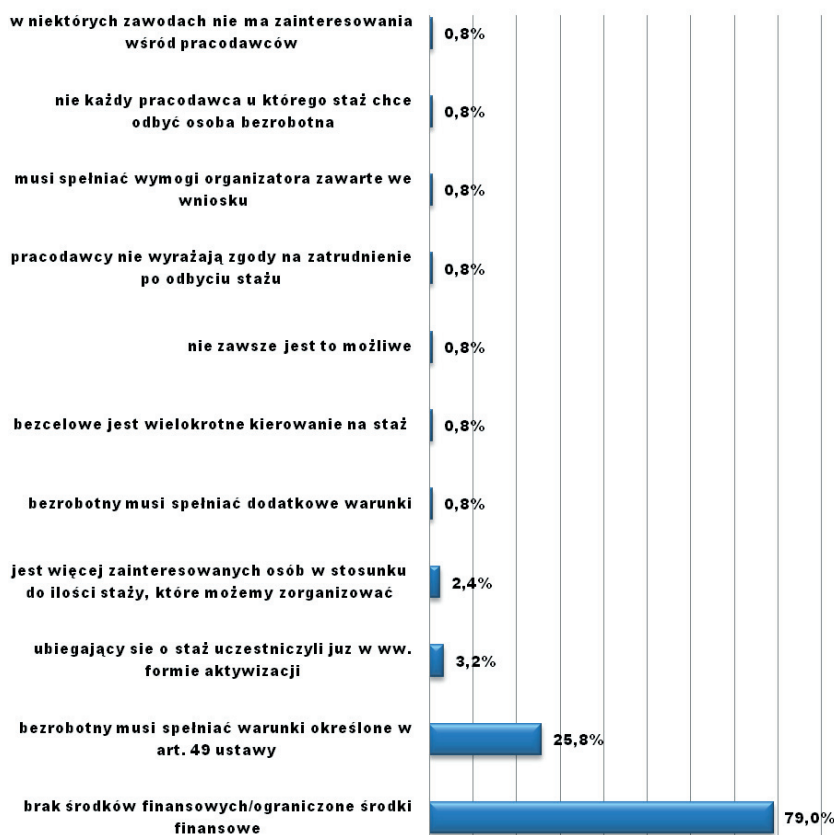


Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o. o.

Natomiast przeszkodą w sprawnej organizacji stażu są zdaniem badanych urzędników niewystarczające środki z Funduszu Pracy. Zdaniem badanych nie zaspokajają one potrzeb bezrobotnych. Takie przekonanie wyraziło aż 92% badanych. Główną tego przyczyną jest po prostu zbyt mała ilość środków z Funduszu Pracy oraz duża ilość kandydatów na staż. Brak środków finansowych jest też w opinii większości badanych urzędników PUP główną

przyczyną tego, że nie każdy bezrobotny chcący uczestniczyć w stażu może realnie z niego skorzystać (Wykres 16).

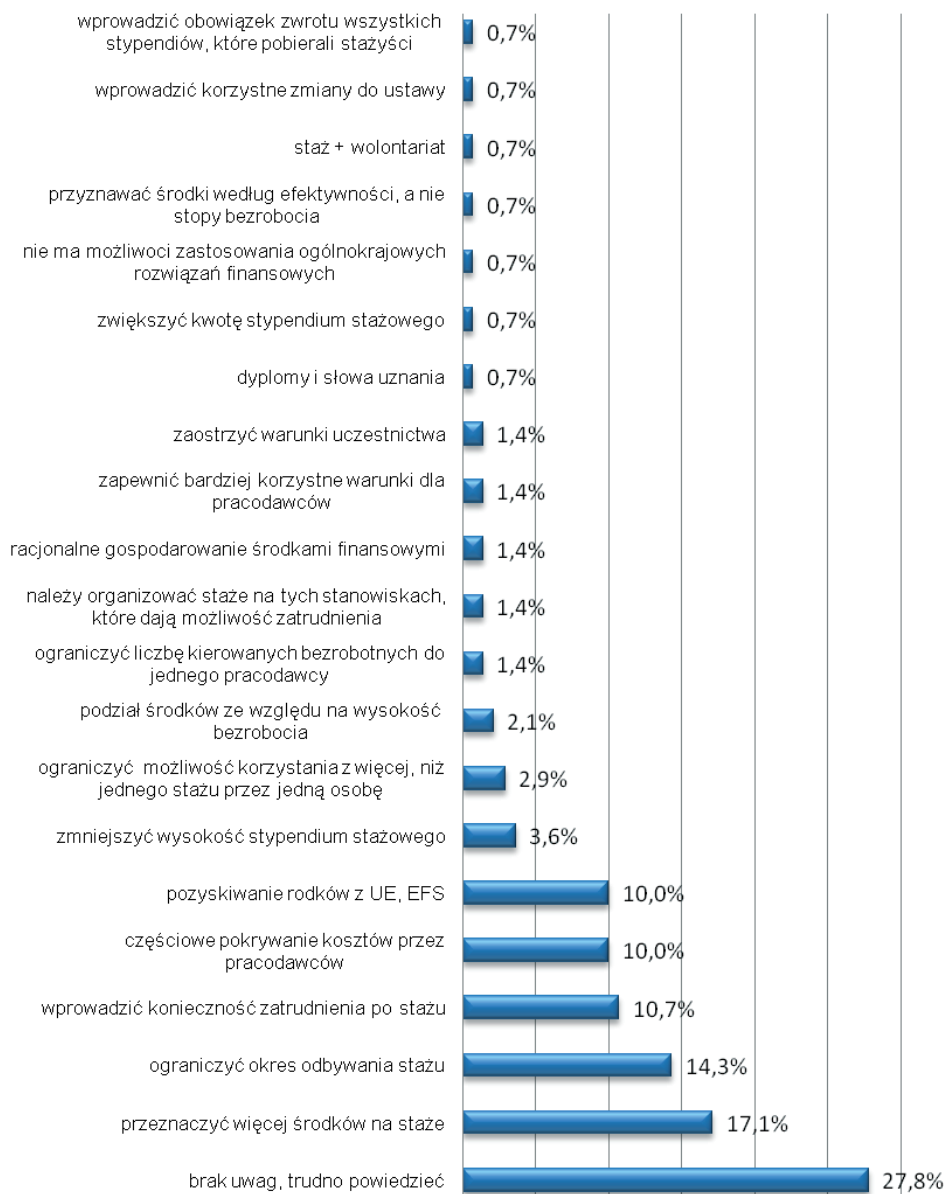
Wykres 16. Dlaczego nie każdy bezrobotny chcący uczestniczyć w programie stażu może realnie z niego skorzystać? Badanie CAWI z pracownikami PUP (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

26% badanych nie miało jednak pomysłu, jakie rozwiązania finansowe można by przyjąć, aby przy ograniczonych środkach Funduszu Pracy lepiej zaspokajać potrzeby bezrobotnych i pracodawców zainteresowanych stażem. Pozostali proponowali, by ograniczyć okres odbywania stażu (14,3%). 10,7% badanych uznała, że środki z Funduszu Pracy byłyby wydawane wydajniej, gdyby istniał obowiązek zatrudniania po stażu, a 10%, że należy wprowadzić obowiązek częściowego pokrywania kosztów przez pracodawcę. Część badanych wyraziła jedynie przekonanie, że należy przeznaczyć więcej środków na staże, nie wskazując jednak skąd te środki wygospodarować (16,4%), (Wykres 17).

Wykres 17. Jakie rozwiązania finansowe trzeba przyjąć by – przy ograniczonych środkach Funduszu Pracy – lepiej zaspokajać potrzeby odbiorców stażu? Badanie CAWI z pracownikami PUP (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

1.4. Ocena współpracy urzędów pracy z pracodawcami przyjmującymi bezrobotnych na staż

Kwestia współpracy urzędów pracy z pracodawcami jest po części regulowana przez rozporządzenie MPiPS w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych. PUP jest pośrednikiem w nawiązywaniu współpracy między pracodawcą i stażystą, a także do jego zadań należy monitorowanie przebiegu stażu.

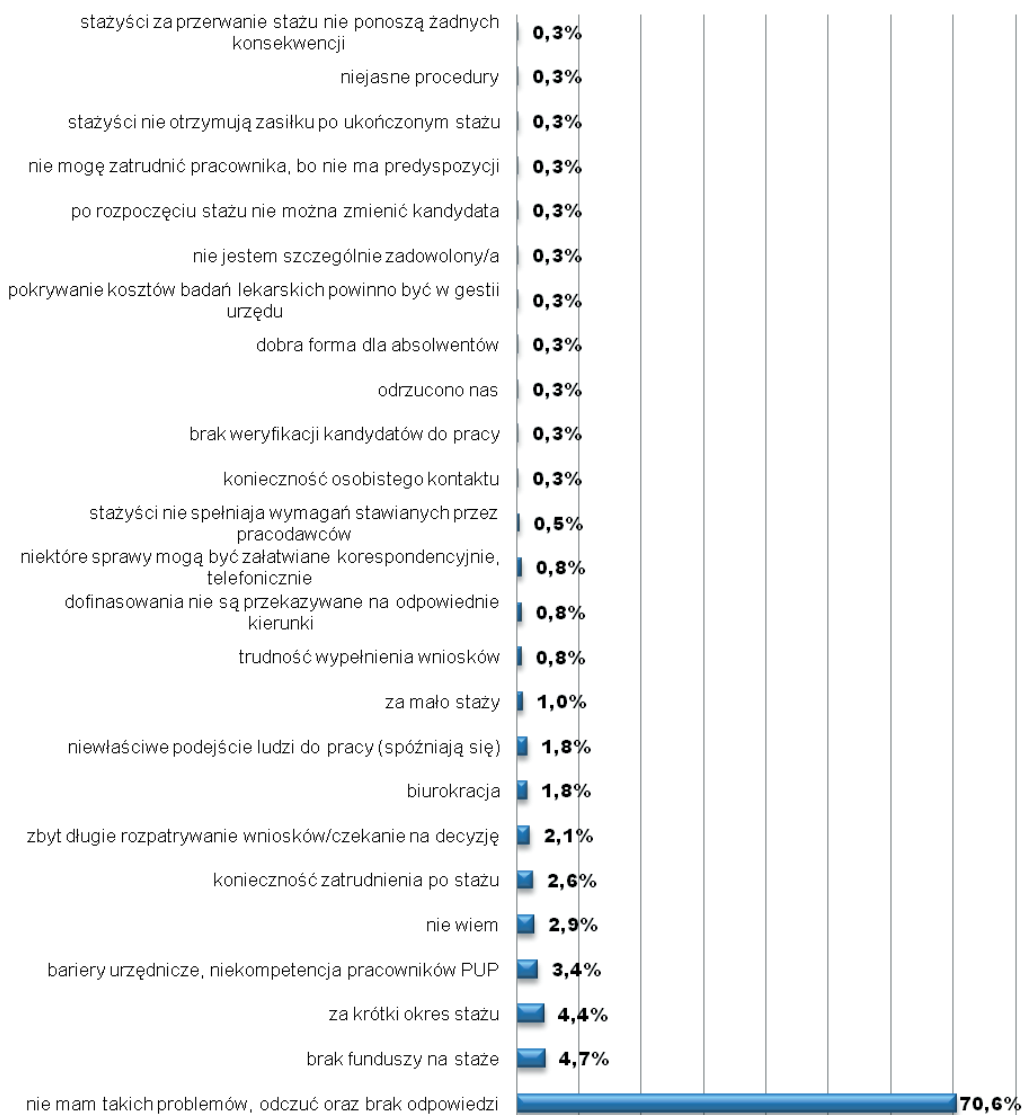
Współpraca odbywa się więc na dwóch poziomach. Pierwszy to złożenie potrzebnych dokumentów przez pracodawcę w celu pozyskania stażysty. Współpraca rozpoczyna się od złożenia wniosku przez pracodawcę do urzędu pracy, potem następuje merytoryczna ocena oraz rozpatrzenie wniosków przez specjalną komisję. Jeżeli wniosek jest rozpatrzony pozytywnie, potencjalny stażysta jest kierowany do pracodawcy na rozmowę.

W badaniu Homo Homini z 2008 r. ponad połowa pracodawców (53,0%) zadeklarowała, że nie natrafiła na znaczące trudności przy organizacji stażu, a 21,0% przyznało, iż takich trudności nie było wcale. Najbardziej uciążliwe okazały się tu formalności, których należy dopełnić przy aplikowaniu o organizację staży (35,0%), brak wsparcia ze strony PUP (29,0%), a także zbyt skomplikowana procedura wnioskowania (23,0%). Badanie z 2010 roku przyniosło informacje potwierdzające i częściowo uzupełniające powyższe dane.

Jak w opinii obu zainteresowanych stron wygląda realnie ta współpraca pokazało badanie CATI z pracodawcami oraz CAWI z urzędnikami PUP.

W opinii 70% badanych pracodawców współpraca z urzędem układa się na tyle dobrze, że nie zgłaszają uwag lub podkreślają, że nie mają do niej żadnych zastrzeżeń. Wśród pozostałych badanych kwestie nieudanej współpracy z urzędem były na tyle rozproszone, że ciężko tu wskazać jakieś jednolite bariery. Najczęściej pojawiały się kwestie: braku funduszy na staże, za krótki czas odbywania stażu, bariery urzędnicze, niekompetencja urzędników PUP, czy też kontrowersyjny wymóg zatrudnienia po stażu (Wykres 18).

Wykres 18. Co decyduje o tym, że współpraca z PUP nie układa się dobrze? Badanie CATI z pracodawcami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

W ocenie współpracy z pracodawcami urzędnicy są mniej krytyczni. Oceniają, że współpraca jest na dobrym (76,4%) bądź bardzo dobrym (6,4%) poziomie. Dla części urzędników nie jest ona ani dobra, ani zła (16,4%). Wpływ na jakość tej relacji ma z pewnością fakt, że pracodawcy bardzo chętnie podejmują współpracę z urzędami odnośnie przyjmowania osób bezrobotnych na staż. Uważa tak 99,3% badanych urzędników. Współpraca często nie ogranicza się tylko i wyłącznie do procedury aplikacyjnej.

Przeważająca część badanych urzędników (78,6%) deklaruje, że podejmuje też działania popularyzujące staże wśród pracodawców. Najczęściej urzędy organizują spotkania z pracodawcą i wizyty w zakładach pracy (71,8%).

Jednocześnie 42,1% badanych urzędników stwierdziło, że nie jest potrzebna większa promocja staży wśród pracodawców, ponieważ zainteresowanie i tak jest duże. Dodatkową zachętą mogłyby być natomiast dłuższy czas trwania stażu (17,9%) oraz brak konieczności zatrudnienia po stażu (16,4%).

Ponad połowa urzędników uważa też, że nie ma żadnych trudności we współpracy z pracodawcami (51,4%). Co ważne, mimo częstego wprowadzania przez urzędy klauzuli obowiązku zatrudnienia, pracodawcy nie zawsze przestrzegają tego wymogu, nie jest on dla nich zobowiązaniem w sensie prawnym. Jest to zdaniem 22,2% urzędników jedna z większych trudności, dotycząca współpracy z pracodawcami.

W badaniu CAWI badani urzędnicy ocenili, że zarówno bezrobotni, jak i stażyści są zadowoleni z usług świadczonych przez urzędy (67%). Jedynie 7,1% badanych uznało, że bezrobotni i pracodawcy nie są zadowoleni ze współpracy z urzędem. Jednocześnie większość urzędów (67,1%) wypracowało narzędzia do badania zadowolenia i opinii pracodawców i bezrobotnych. Najczęściej urzędnicy badają zadowolenie stażystów i pracodawców poprzez ankietę po ukończeniu stażu, analizując informacje uzyskane w rozmowie, analizując opinię pracodawcy i sprawozdanie składane przez bezrobotnego oraz pozyskują informacje podczas wizyt pośredników u pracodawcy.

Współpraca pracodawców z urzędami istnieje praktycznie przez cały okres trwania stażu; począwszy od procedury aplikacyjnej, poprzez monitoring stażu, aż do jego zakończenia. Monitoring stażu przeprowadzają prawie wszyscy badani w CAWI urzędnicy, jednak nie dotyczy to każdego stażu.

Na podstawie monitoringu przebiegu stażu pracownicy urzędów są w stanie powiedzieć czy staż przebiega sprawnie, w sposób przewidziany przez umowę i czy nie pojawiają się nadużycia ze strony pracodawców. Jednocześnie duża część badanych urzędników PUP (62,9%) odnotowała przypadki takich nadużyć, czy nieprawidłowości, ze strony pracodawcy. Okazuje się, że najczęściej pracodawcy łamią prawa stażysty w kwestiach związanych z przekraczaniem czasu pracy, czy dokładaniem zadań nie przewidzianych w programie stażu (93,2%). W czasie monitoringu przebiegu stażu zdarzają się też przypadki odkrycia fikcyjnego odbywania stażu (5,7%).

Badanie SSI pokazało, że tam gdzie współpraca między pracodawcą a PUP trwa już wiele lat (często dzieje się tak w przypadku, gdy staż organizuje instytucja samorządowa) rzadko pojawiają się niedogodności w trakcie organizowania stażu. Respondenci reprezentujący pracodawcę nie wskazali żadnych trudności we współpracy z PUP. „Już wiemy z kim

się kontaktować, osoby tam nas też znają. Raczej tutaj jest stabilna praca, więc nie ma tak, że co roku to ktoś inny się zajmuje tymi organizacjami staży, ani z naszej strony, ani ze strony urzędu pracy, więc nie ma żadnych problemów”.

Pracownicy PUP jako ewentualny problem dla pracodawców wskazywali kwestię biurokracji, która może odstraszać potencjalnych zainteresowanych. Niektóre urzędy starają się same redukować formalności do minimum. „To znaczy tak, w tym roku już pomału odchodzimy od żądania od pracodawców dodatkowych załączników, prawda? Istnieje coś takiego jak Centralna Ewidencja Informacji o Działalności Gospodarczej, tak, że tam te dane można sobie zobaczyć. Natomiast zaświadczenie z ZUS-u, z Urzędu Skarbowego zamieniliśmy na oświadczenie”.

Drugi poziom współpracy między pracodawcami a urzędami pracy polega na monitorowaniu przebiegu stażu. Pracownicy urzędu są bowiem zobligowani np. do wizyt w miejscu wykonywania zadań przez stażystę, by ocenić, czy obie strony wywiązują się ze swoich zadań. W trakcie takich wizyt urzędnicy mają okazję także rozmawiać z pracodawcami, na przykład, by poznać potrzeby rynku pracy, oczekiwania pracodawców wobec stażystów itd. „Tak, że my sobie jeżdżąc po takich pracodawcach tam z nimi rozmawiamy, nawet ostatnio były tam jakieś ankiety zostawiane pracodawcom. Już nie tylko jeżeli chodzi o staże, ale także nawet i szkolenia”

Wśród respondentów, którzy reprezentowali pracodawców w tym zakresie nie pojawiły się żadne trudności. Jedna z pracownic PUP wspomniała o sytuacji, gdy pracownik PUP przyjechał do miejsca pracy stażysty i go nie zastał. Zdarzało się także, że nie można było wyegzekwować od pracodawcy, by monitorował czy podpisywana jest lista obecności przez stażystę.

1.5. Ocena dostępności informacji o możliwościach uczestnictwa w programie stażu oraz czasu oczekiwania na staż

Zarówno ustawa, jak i rozporządzenie, nie regulują kwestii sposobu propagowania informacji o możliwościach odbycia stażu. Taki obowiązek spoczywa na powiatowych urzędach pracy, które dysponują informacjami zarówno o możliwości uczestnictwa w stażu pracodawców, jak i konkretnych już ofertach dla stażystów. Wydaje się, że dostęp do informacji jest sprawą kluczową i od niego zależy społeczny rezonans tej formy aktywizacji bezrobotnych. Dobry przepływ informacji przyspiesza cały proces realizacji staży i czyni go jeszcze bardziej skutecznym.

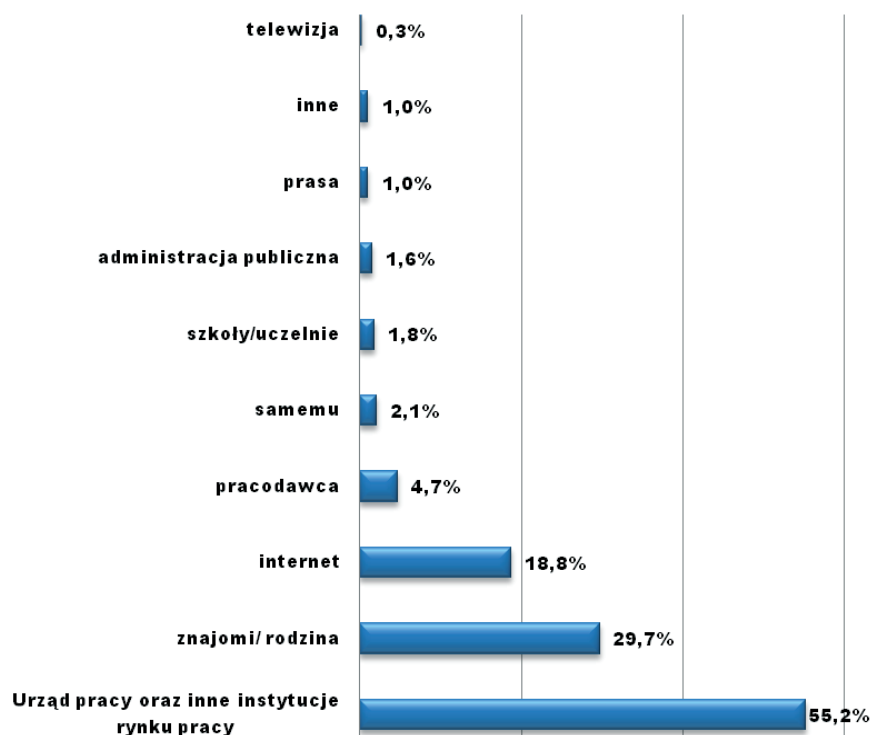
Z badań przeprowadzonych przez Instytut Homo Homini w roku 2008 wynika, że aż 92,0% respondentów spośród 17,0% stażystów, którzy spotkali się z dużymi problemami w staraniach o podjęcie stażu, wskazywało jako trudność małą dostępność informacji. Podobne wyniki przyniosło badanie przeprowadzone przez Homo Homini w 2010 roku.

W badaniu CATI przeprowadzonym na reprezentatywnej próbie obecnych uczestników staży z całej Polski, badani w większości ocenili dostępność informacji o możliwości wzięcia udziału w stażu jako dobrą (40,1%) (średnią/wystarczającą – 17,7%, bardzo dobrą – 8,9%).

W największym stopniu badani czerpali informacje o możliwości udziału w stażu z urzędu pracy bądź innych instytucji rynku pracy (55,2%), następnie źródłem informacji byli znajomi i rodzina (29,7%), Internet (18,8%), pracodawca (4,7%), badani sami poszukiwali informacji (2,1%), szkoła/uczelnia (1,8%), administracja publiczna (1,6%), prasa (1,0%), inne (1,0%), telewizja (0,3%) (Wykres 19). Jednocześnie większość badanych uznała, że informacje o możliwości uczestnictwa w stażu nie są promowane w satysfakcjonujący sposób i potrzebna jest dodatkowa promocja (60,9%). Pozostali uznali, że nie jest potrzebna dodatkowa promocja staży (31%) lub też nie potrafili udzielić odpowiedzi na to pytanie (7,3%). Należy podkreślić, że respondenci chcieliby, żeby urząd pracy był w jeszcze większym stopniu niż do tej pory podmiotem promującym staże. Takich wskazań było 42, czyli 17,9%. Wykres 21 przedstawia najczęściej wskazywane przez badanych obecnych stażystów potencjalne kanały promocji staży.

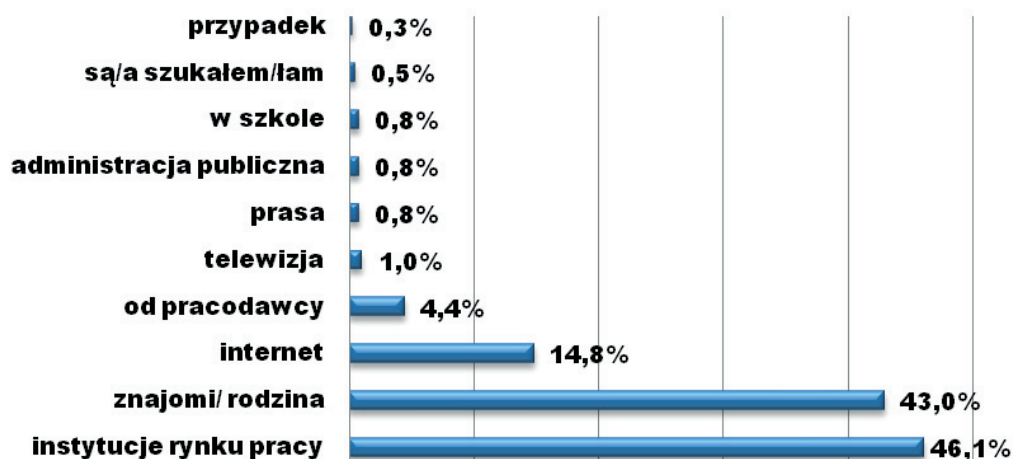
Te wyniki niewiele się różnią od uzyskanych w badaniu CATI z byłymi stażystami. Tutaj ponad połowa stażystów oceniała, że dostęp do informacji był bardzo dobry (53,6%). 8,6% badanych oceniło dostęp do informacji na temat stażu jako średni. Podobnie jak w przypadku obecnych stażystów, byli uczestnicy staży najczęściej pozyskiwali informacje o nich od instytucji rynku pracy (46,1%), znajomych lub rodziny (43,0%), Internetu (14,8%) lub pracodawcy (4,4%) (Wykres 20). Podobnie byli stażyści ocenili, że informacje o stażach powinny być lepiej promowane (67,4%). Podobnie jak w przypadku obecnych stażystów, badani uznali, że Internet (35,1%) oraz urząd pracy stanowią te źródła, które powinny dodatkowo promować informacje o stażach.

Wykres 19. Skąd czerpał Pan/i informację o stażach? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



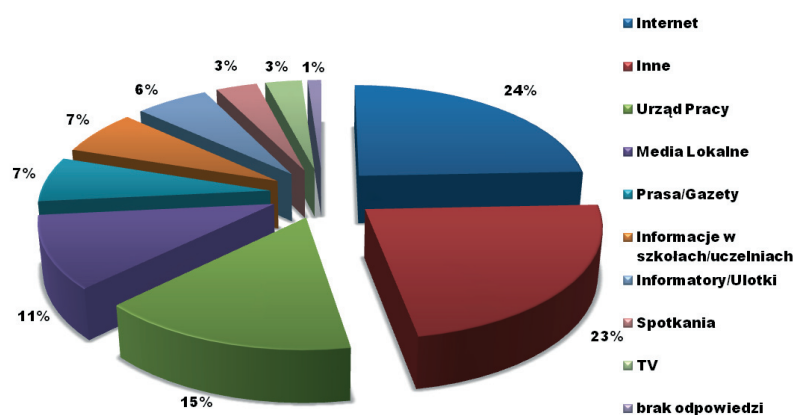
Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Wykres 20. Skąd czerpał Pan/i informację o stażach? Badanie CATI z byłymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Wykres 21. Gdzie według Pana/i informacje o możliwości uczestnictwa w stażu powinny być dodatkowo promowane? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

W trakcie przeprowadzonych wywiadów SSI okazało się, że ważną zmienną w dostępie do informacji jest długość współpracy PUP z danym pracodawcą (w trakcie której wypracowywane są dobre praktyki, także w kontekście przepływu informacji) oraz wielkość miasta. Szczególnie instytucje publiczne, które wypracowały już pewną pragmatykę we współpracy z PUP nie mają problemów z dostępem do informacji o stażystach. Jedna z respondentek reprezentujących pracodawcę stwierdziła, że „jeżeli chodzi o miasta tego typu co Sokołów, to dotarcie do informacji nie jest trudne, ponieważ jest powiatowy urząd pracy, który dosyć aktywny jest na rynku miasta, jak i również informacje w Internecie są, więc jeżeli jest taka potrzeba, to nie ma, nie ma problemu, że dotrzemy do jakiś informacji”.

W tego typu instytucjach wiedza o tym, że istnieje możliwość zatrudnienia stażysty, jest powszechna i wynika z wieloletniej współpracy z urzędami pracy.

Jeśli chodzi o pragmatykę informowania stażystów o możliwościach odbycia stażu, to respondenci reprezentujący PUP podawali następujące możliwości: „W trakcie wizyty w urzędzie pracy osoba bezrobotna kierowana jest do działu pośrednictwa pracy, gdzie otrzymuje informacje ustne oraz informacje w postaci ulotki o możliwości odbycia stażu. Osoba bezrobotna również dowiadyuje się ze strony internetowej, jak również z tablicy informacyjnej oraz

zestawień pośredników, którzy owe zestawienia sporządzają i kierują osoby do odpowiedniej oferty. Następnie pośrednicy kontaktują się z osobą w postaci pisemnej lub telefonicznej, aby odebrała skierowanie”.

Jednak sami stażyści uznali, że istniejące sposoby propagowania informacji o możliwości odbycia stażu nie są wystarczające. Jeden z respondentów jako problem wskazywał dezinformację.

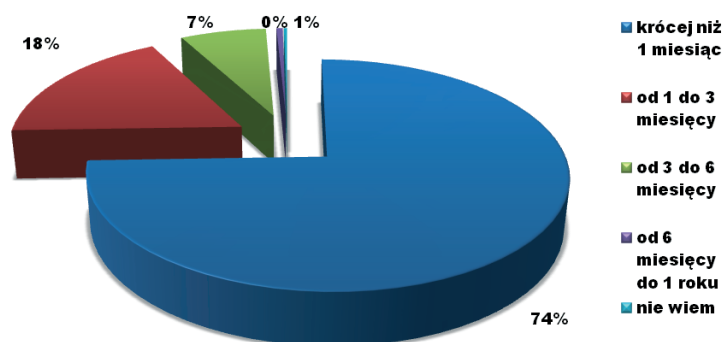
„Bo ja naprawdę nie wiedziałem gdzie, co i jak. I zbywano mnie tak naprawdę, a to będzie staż, a to w marcu, a to w kwietniu. Okazało się, że dopiero w czerwcu”.

W jego ocenie więcej informacji o możliwości odbycia stażu powinno się pojawiać w prasie lokalnej.

We wspomnianych już badaniach przeprowadzonych przez Instytut Homo Homini jedną z badanych kwestii był także czas oczekiwania na staż. Długi czas oczekiwania był wymieniany przez stażystów jako jeden z największych problemów (spośród 17,0% stażystów, którzy spotkali się z dużymi problemami aż 93,0% wskazało na tę kwestię). W tym samym badaniu większość respondentów deklarowało, że udało się rozpocząć staż w czasie krótszym, niż miesiąc od momentu decyzji o uczestnictwie w nim.

Podobnie byli stażyści w badaniu CATI deklarowali, że przeważnie udało im się rozpocząć staż w okresie krótszym niż miesiąc od momentu podjęcia decyzji o uczestnictwie w nim (wykres 22). W badaniu SSI jeden ze stażystów jako trudności w procedurach dotyczących stażu deklarował również długi czas oczekiwania na staż. W jego ocenie okres 3 miesięcy oczekiwania na staż to bardzo długo.

Wykres 22. Jak długo czekał Pan/i na rozpoczęcie stażu od momentu decyzji o uczestnictwie w nim? Badanie CATI z byłymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

1.6. Ocena przydatności stażu dla celów zatrudnienia

Departament Funduszy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej przygotowuje corocznie opracowanie pod tytułem *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej*. Raport ten dostarcza informacji na temat środków finansowych zaangażowanych każdego roku w aktywizację zawodową bezrobotnych. Zbierane dane dotyczą liczby osób objętych wsparciem, a także wskazują na poziom skuteczności poszczególnych działań.

W 2010 roku w stażach wzięły udział 299 342 osoby. Było to więcej o 16,6% w porównaniu z rokiem 2009. Na szczególną uwagę zasługuje jednak zwiększenie się liczby stażystów między 2008 a 2009 rokiem (aż o 51,1%). Najwięcej bezrobotnych odbywających staż było za-

meldowanych w województwie mazowieckim, śląskim, lubelskim i dolnośląskim. Najmniejszą liczbą stażystów legitymuje się województwo opolskie, podlaskie, pomorskie i lubuskie.¹⁰

Interesujące wydaje się czy istnieje zależność pomiędzy liczbą bezrobotnych w regionach a popularnością staży. Wydaje się bowiem, że w województwach charakteryzujących się najwyższą liczbą osób poszukujących pracy, liczba stażystów powinna również być większa. Dogodnym narzędziem statystycznym do analizy tego zjawiska jest współczynnik korelacji rang Spearmana. Pozwala on na badanie korelacji między dwiema zmiennymi, które są wyrażalne na skali porządkowej, a więc możliwe jest zaobserwowanie natężenia danego zjawiska (od największego do najmniejszego) i porównanie tego natężenia z natężeniem innego zjawiska¹¹. Współczynnik korelacji rang Spearmana przyjmuje wartości od +1 do -1, przy czym wartość +1 oznacza tu pełną zgodność rang, wartość -1 – zupełną ich niezgodność (odwrotność), zaś wartość 0 – brak związku między uporządkowaniami.

Tabela 6. Uczestnicy staży w latach 2009 i 2010 według województw

Lp.	Województwo	Liczba osób odbywających staż		Miejsce w rankingu	
		2009	2010	2009	2010
1	dolnośląskie	22 367	23 539	3	4
2	kujawsko-pomorskie	16 903	19 961	7	6
3	lubelskie	21 072	26 020	4	3
4	lubuskie	9 676	10 634	13	14
5	łódzkie	16 948	19 758	6	8
6	małopolskie	16 203	21 130	9	5
7	mazowieckie	26 274	28 612	1	1
8	opolskie	7 024	6 568	16	16
9	podkarpackie	16 623	19 860	8	7
10	podlaskie	9 195	10 600	14	15
11	pomorskie	8 331	10 691	15	13
12	śląskie	24 097	27 162	2	2
13	świętokrzyskie	19 470	19 207	5	10
14	warmińsko-mazurskie	15 061	16 423	11	11
15	wielkopolskie	15 319	19 581	10	9
16	zachodniopomorskie	12 106	15 596	12	12
Razem		256 669	295 342	-	-

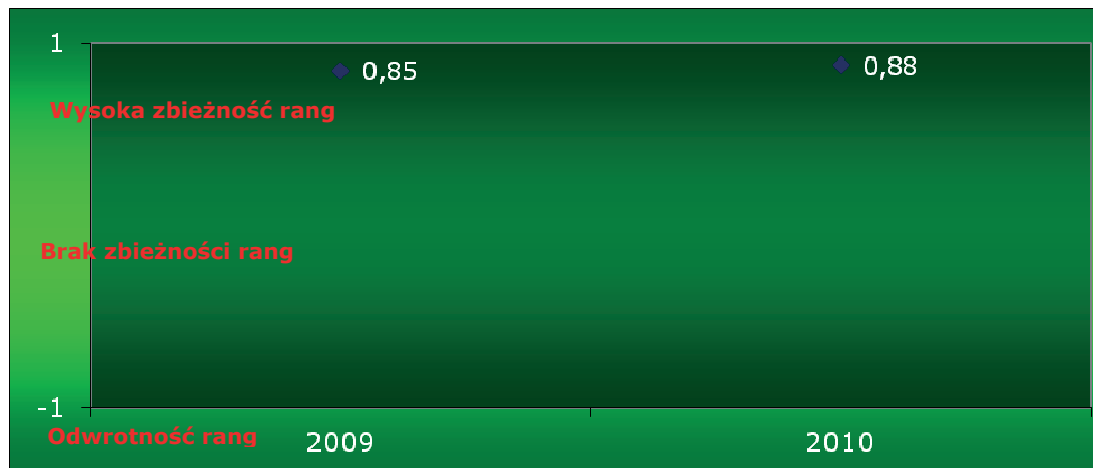
Źródło: opracowanie własne ASM na podst. Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2009 i 2010 roku, Departament Funduszy MPiPS

¹⁰ W 2011 roku, ze względu na ograniczoną przez Ministra Finansów dostępność środków Funduszu Pracy na aktywizację bezrobotnych, staż rozpoczęło 110 516 osób. Liczba osób skierowanych na staż zmniejszyła się o 63% w porównaniu z 2010 r. Jednocześnie w 2011 r. staż ukończyło 172 031, czyli więcej osób niż rozpoczęło, ponieważ w 2011 r. bezrobotni kończyli staże rozpoczęte w 2010 r.

¹¹ Aby uniknąć błędu obliczeń związanego z różną liczbą mieszkańców i bezrobotnych w regionach, odwołano się do liczb bezwzględnych zarówno w odniesieniu do bezrobocia, jak i do liczby osób odbywających staże.

Zarówno w przypadku danych dla roku 2009, jak i dla 2010 roku można mówić o bardzo wysokim poziomie związku liczby staży z liczbą bezrobotnych na danym terenie. Wyznaczony współczynnik przyjął bowiem dla 2009 roku wartość +0,85; zaś dla 2010 roku wyniósł +0,88.

Wykres 23. Związek liczby staży i liczby bezrobotnych w województwach (współczynnik korelacji rang Spearmana)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Do oceny efektywności poszczególnych form aktywizacji zawodowej wykorzystywane są określone miary. Oto ich charakterystyka:

Efektywność zatrudnieniowa wyznaczana jest jako stosunek liczby osób, które po zakończeniu udziału w określonej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub podjęły działalność na własny rachunek, do liczby osób, które w danym okresie zakończyły udział w danej formie aktywizacji.

Koszt uczestnictwa w programie wyznaczany jest poprzez podzielenie faktycznych wydatków w danym okresie poniesionych na daną formę aktywizacji przez liczbę osób, które w tym czasie rozpoczęły udział w danej formie aktywizacji.

Koszt ponownego zatrudnienia liczony jako stosunek poniesionych kosztów staży do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu stażu.

Efektywność kosztowa wyznaczana jest poprzez podzielenie kwoty poniesionych w danym okresie wydatków na daną formę aktywizacji przez liczbę osób, które po zakończeniu udziału w tym czasie w danej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub podjęły działalność na własny rachunek.

Standaryzacja tych wskaźników pozwala na porównywanie efektywności i kosztochłonności poszczególnych form aktywizacji zawodowej.

W 2010 roku staże ukończyło 279 968 osób, a więc 93,5% spośród tych, którzy rozpoczęli w nich udział. Spośród tych, którzy ukończyli staże, 48,4% uzyskało dalsze zatrudnienie. Ten wskaźnik efektywności był niższy w 2010 roku w porównaniu z rokiem poprzednim (różnica 1,1 pkt. proc.). Należy przy tym zauważyć, że efektywność staży w tym wymiarze zmniejszała się systematycznie w okresie 2008–2010.¹²

¹² Z danych dostępnych za 2011 r. wynika, że efektywność zatrudnieniowa wyniosła 52,6%, oznacza to, że wzrosła o 4,2 pkt procentowego.

Tabela 7. Podstawowe dane dotyczące staży w okresie 2008–2010

Lp.	Wyszczególnienie	2008	2009	2010
1	Wydatki na staże (w tys. PLN)	919 436,00	1 352 283,70	1 894 422,00
2	Liczba osób uczestniczących w stażach	169 860	256 669	299 342
3	Liczba osób, które ukończyły staże	149 971	208 863	279 968
4	Liczba osób, które uzyskały zatrudnienie po stażach	81 299	103 343	135 536
5	Efektywność zatrudnieniowa (%) (Lp. 4:3)	54,2	49,5	48,4
6	Koszt uczestnictwa w programie (w PLN) (Lp. 1:2)	5 412,90	5 268,60	6 328,62
7	Koszt ponownego zatrudnienia (w PLN) (Lp. 1:4)	11 309,30	13 085,40	13 977,26

Źródło: Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2009 i 2010 roku, Departament Funduszy MPiPS

Przeciętny koszt uczestnictwa w stażach wyniósł w 2010 roku 6 328,62 PLN *per capita*, był przy tym wyższy o 1060,02 PLN w porównaniu z 2009 rokiem. Natomiast przeciętny koszt ponownego zatrudnienia w 2010 roku wyniósł 13 977,26 zł i był wyższy w porównaniu z danymi z 2009 i 2008 roku.

W tabeli 8 zestawiono dane dotyczące efektywności zatrudnieniowej, jednostkowego kosztu udziału w programie, a także jednostkowego kosztu ponownego zatrudnienia w odniesieniu do następujących form aktywizacji zawodowej:

- staży,
- szkoleń,
- prac interwencyjnych,
- robót publicznych,
- prac społecznie użytecznych.

Tabela 8. Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej w 2010 roku

Lp.	Forma	Efektywność zatrudnieniowa (w %)	Koszt uczestnictwa w programie (w PLN)	Koszt ponownego zatrudnienia (w PLN)
1	Staż	48,4	6 328,62	13 977,26
2	Szkolenia (ze stypendiami)	36,7	2 672,50	7 431,28
3	Prace interwencyjne	70,8	5 029,98	7 548,99
4	Roboty publiczne	46,0	6 360,24	14 068,53
5	Prace społecznie użyteczne	39,8	612,84	1 597,12

Źródło: Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2010 roku, Departament Funduszy MPiPS.

Uwagę zwraca fakt, że koszt ponownego zatrudnienia jest w przypadku staży wysoki (wyższy odnotowano jedynie w odniesieniu do robót publicznych). To samo dotyczy kosztów uczestnictwa w programie. Podsumowując, można powiedzieć, że skuteczność staży jako formy aktywizacji zawodowej jest stosunkowo wysoka, co może usprawiedliwiać jej znaczącą kosztochłonność.

Na wysoką kosztochłonność staży, jako na trudność w procesie aktywizacji zawodowej i zatrudnienia, wskazywali także w czasie badania CAWI pracownicy powiatowych urzędów pracy.

W trakcie badań przeprowadzonych przez Instytut Homo Homini w latach 2008 pn. „Badanie opinii pracodawców i osób bezrobotnych o stażach, przygotowaniu zawodowym, pracach interwencyjnych i robotach publicznych – na zlecenie Urzędu Pracy miasta stołecznego Warszawy” (2008) i w 2010 pn. „Staż w opiniach uczestników i pracodawców – na zlecenie Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie” (2010), pozyskano także informacje dotyczące motywacji oraz efektywności stażu.

Okazało się, że podstawowym motywem podjęcia stażu (według badania z 2008 roku) była potrzeba zdobycia lub uzupełnienia doświadczenia zawodowego (wskazana przez 56,9% respondentów). Natomiast badanie z 2010 roku uwiaryściło, że najczęściej (46,7%) spotykaną motywacją do podjęcia stażu była chęć zdobycia jakiegokolwiek pracy. Oznacza to, że dla większości badanych staż stał się głównie formą znalezienia zatrudnienia i dawał też nadzieję na przyszłą pracę. Badanie z 2010 roku wykazało także, że według 46,4% respondentów odbyty staż powinien być bardzo pomocny w znalezieniu zatrudnienia. Ponadto większość (59,5%) badanych stwierdziła, że staż umożliwił im zdobycie nowych i/lub rozwinięcie starych umiejętności. Prawie ośmiu na dziesięciu badanych (79,7%) było zadowolonych z odbytego stażu. W kwestii efektywności stażu badanie z 2008 roku wykazało, że ponad cztery piąte stołecznych stażystów (86,2%) silnie identyfikowało się z firmą, w której odbywali staż. Chęć pozostania w tej firmie zadeklarował nieznacznie mniejszy odsetek (78,0%) ankietowanych. Z drugiej strony realną szansę zatrudnienia w instytucji organizującej staż widziało 62,0% badanych, a jedynie 50,1% rozmawiało lub zamierzało rozmawiać z przełożonym o swojej przyszłości w danej firmie. Natomiast badanie z 2010 roku wykazało, iż zdecydowana większość (81,3%) spośród stażystów, którzy po odbyciu stażu znaleźli pracę, uważała, że pracodawcy podczas rekrutacji brali pod uwagę fakt uczestnictwa przez nich w stażu. Trzy piąte badanych (61,4%) zapytanych o to, czy czynniki uniemożliwiające im znalezienie pracy przed stażem zostały dzięki niemu wyeliminowane, udzieliło odpowiedzi twierdzącej.

Respondenci reprezentujący pracodawców w badaniu z 2008 roku wskazywali najczęściej (27,0%) jako powód włączenia się w program stażowy, zmniejszającą się podaż pracy, brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami oraz zbyt wygórowane żądania ewentualnych pracowników. Ponadto 22,0% ankietowanych wskazało na zalety finansowe „zatrudniania” stażystów. Podobne rezultaty uzyskano w badaniu z 2010 roku. Co trzeci ankietowany pracodawca (35,0%) przyznał, że zorganizował staż, gdyż potrzebował pomocy w firmie.

Badanie z 2008 roku wykazało, że w ocenie 94,7% pracodawców staż zasługuje na ocenę pozytywną jako instrument służący aktywizacji osób bezrobotnych. Według pracodawców stażyści są raczej pomocą niż problemem (57,0%) i nie sprawiają więcej trudności niż każdy inny pracownik (97,0%). Uwagę zwraca jednak fakt, że tylko mniejsza część praco-

dawców wyraziła przekonanie, iż stażyści są ambitni (21,0%), sumienni (24,0%) oraz szybko się uczą (13,5%). Badanie wykonane w 2010 roku przyniosło porównywalne wyniki. Należy tu jednak dodatkowo zaznaczyć, że dwie trzecie pracodawców (63,2%) uznało, iż nie należy nic zmieniać (udoskonaląć) w instrumencie, jakim jest staż. Ponadto ośmiu na dziesięciu badanych (82,3%) stwierdziło, że sytuacja na rynku pracy osoby po odbytym stażu jest lepsza niż przed jego odbyciem.

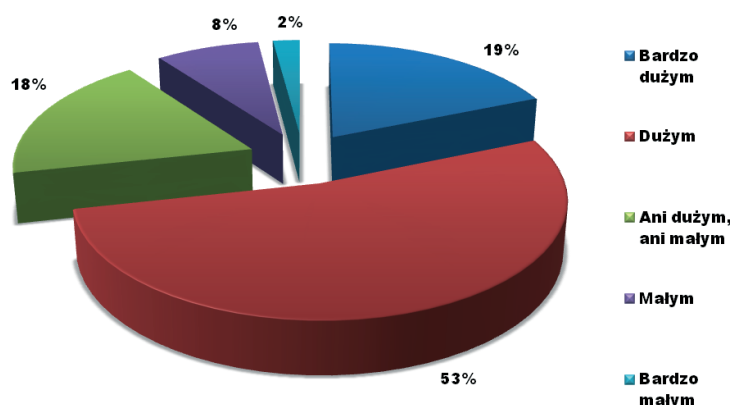
W kwestii efektywności stażu badanie z 2008 roku wykazało, iż połowa pracodawców (51,0%) chciałaby przyjąć do pracy osoby, które odbywały staż w danej firmie. Respondenci byli przekonani, że osoby, które odbyły staż zdecydowanie łatwiej znajdą pracę (65,0%), sami podczas naboru biorą pod uwagę informację o odbytym stażu (78,9%), a także oceniają te informacje bardzo pozytywnie (98,7%). W badaniu z 2010 roku okazało się, że ponad połowa (56,6%) pracodawców uważa, że istnieją cechy, które pozytywnie wyróżniają stażystów na tle innych pracowników. Wśród zalet najczęściej wskazywano na zaangażowanie i chęć wykazania się (42,2%), a także chęć uczenia się i ambicję (17,2%), sumienność (14,8%), kreatywność (10,9%) oraz zapał (10,2%).

Badanie CATI z osobami odbywającymi staż pokazało, że badani pokładają w nim duże nadzieje, jako na instrumencie, który poprawi ich sytuację na rynku pracy. 52,9% badanych uznało, że staż w dużym stopniu poprawi ich sytuację zawodową, zaś 18,8% że staż nawet w bardzo dużym stopniu przyczyni się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Tylko 18,2% badanych wskazało, że odbycie stażu nie wpłynie na ich sytuację na rynku pracy, a 2,1%, że tylko w niewielkim stopniu ją poprawi (Wykres 24).

Wyniki uzyskane w badaniu CATI z obecnymi stażystami można weryfikować porównując je z tymi uzyskanymi w badaniu CATI z byłymi stażystami. Ci ostatni oceniają przydatność staży w kwestii poprawy ich sytuacji na rynku pracy w dużym (42,2%) lub bardzo dużym (18%) stopniu (Wykres 25). Oznacza to, że w przypadku ponad połowy byłych stażystów odbycie stażu jest ważną zmienną w poprawie ich sytuacji zawodowej.

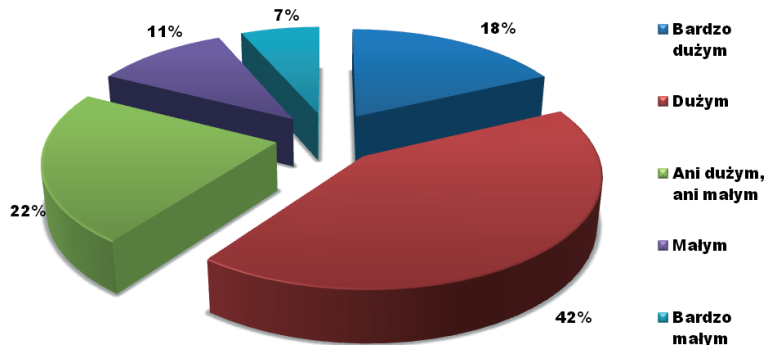
Z pewnością do poprawy sytuacji stażystów na rynku pracy przyczyniają się nowe umiejętności nabyte w trakcie wykonywania obowiązków. Najczęściej badani byli stażyści wskazywali na umiejętności pracy w grupie (74,0%), nabranie pewności siebie (69,5%), umiejętności specjalistyczne/zawodowe (63,8%) (Wykres 26).

Wykres 24. W jakim stopniu ocenia Pan/i przydatność organizowanego przez urząd pracy stażu do poprawy Pana/i sytuacji na rynku pracy? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



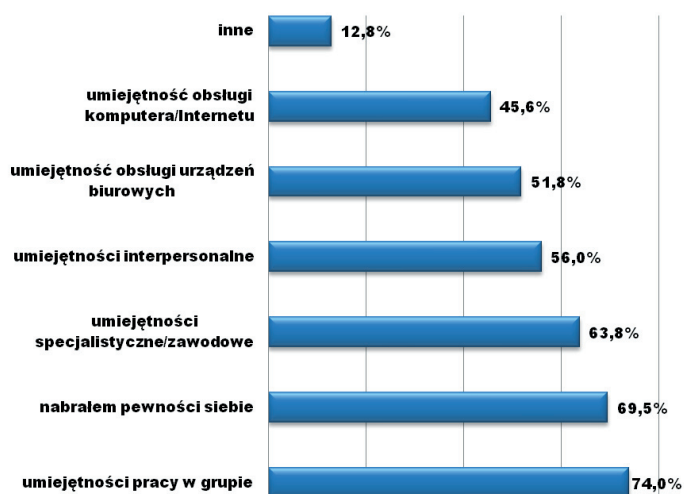
Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Wykres 25. W jakim stopniu ocenia Pan/i przydatność organizowanego przez urząd pracy stażu do poprawy Pana/i sytuacji na rynku pracy? Badanie CATI z byłymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Wykres 26. Jakie umiejętności zyskał Pan/i w trakcie stażu. Badanie CATI z byłymi stażystami (w%)



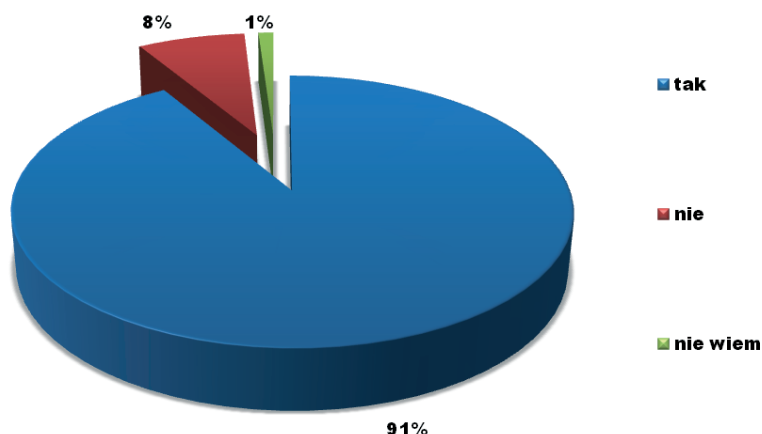
Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Prawie wszyscy badani obecni stażyści (91,4%) deklarują, że chcieliby być zatrudnieni w firmie pracodawcy, u którego obecnie odbywają staż (Wykres 27). Jednocześnie badani odbywający staż są dość optymistycznie nastawieni jeśli chodzi o taką możliwość. 50,5% respondentów uważa, że ma szansę na zatrudnienie u pracodawcy, u którego odbywa staż, jednocześnie 32,3% ocenia, że takiej szansy nie ma (Wykres 28).

Jako powody braku szansy na zatrudnienie najczęściej badani wskazywali brak wolnych etatów (50,0%), brak pieniędzy (14,5%), koniec stażu/brak gwarancji na zatrudnienie (3,2%), zatrudnianie wyłącznie stażystów (3,2%), likwidacja zakładu (2,4%) (Wykres 29).

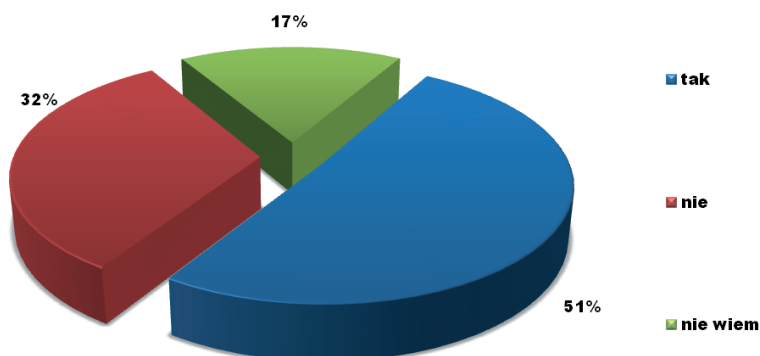
Respondenci odbywający staż są także dość optymistycznie nastawieni do szans znalezienia zatrudnienia po odbyciu stażu u innego pracodawcy. 46% uważa, że taka szansa jest, 42% nie potrafi ocenić czy ma szanse na zatrudnienie, ale tylko 11,2% definitywnie stwierdziło, że takiej szansy nie ma. Jako najważniejsze powody braku szansy na zatrudnienie najczęściej pojawiały się: bezrobocie (34,9%), wiek (14,0%), brak chęci poszukiwania pracy (9,3%).

Wykres 27. Czy chciałby Pan/i zostać zatrudnionym u pracodawcy, u którego odbywa Pan/i obecnie staż?
Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



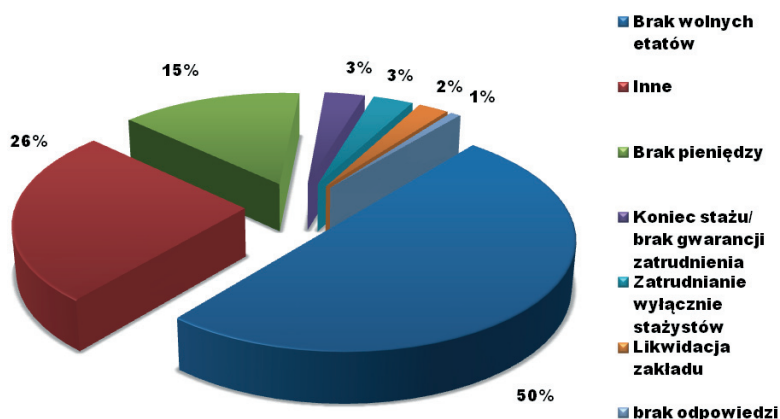
Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Wykres 28. Czy ma Pan/i szansę na zatrudnienie u pracodawcy, u którego odbywa Pan/i obecnie staż? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Wykres 29. Dlaczego Pana/i zdaniem nie ma szansy na zatrudnienie u pracodawcy, u którego odbywa Pan/i obecnie staż? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

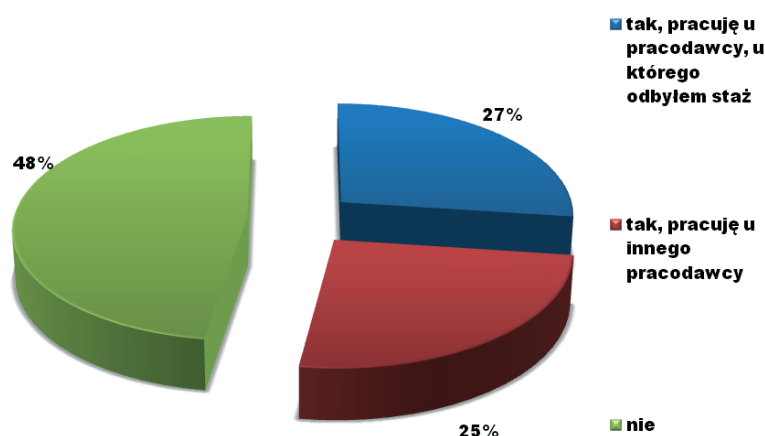
Podobnie prawie połowa badanych pracodawców zadeklarowała w badaniu CATI, że zamierza zatrudnić stażystę (47,1%), 35,4% nie ma takiego zamiaru, zaś 17,4% jeszcze nie wie czy do zatrudnienia dojdzie. Najczęstsze powody, które uniemożliwiają zatrudnienie stażysty,

to kwestie związane z polityką wewnątrz firmy: brak funduszy oraz brak etatów w firmie, brak możliwości zatrudnienia. Jako zewnętrzne przyczyny pracodawcy najczęściej wskazywali kryzys gospodarczy.

Jak się okazuje, badani pracodawcy mają już doświadczenie ze stażystami i większość z nich w przeszłości zatrudniło przynajmniej jednego stażystę. Taką deklarację złożyło prawie 80% pracodawców. Najwięcej, 25,8% badanych zatrudniło w przeszłości 1 pracownika.

Jak faktycznie wygląda sytuacja stażystów na rynku pracy po odbyciu stażu pokazuje badanie CATI z byłymi uczestnikami staży. Ponad połowa z nich znalazła zatrudnienie po odbyciu stażu (Wykres 30). Badani, którzy zatrudnienia nie znaleźli najczęściej jako przyczynę podają obiektywne czynniki, w postaci braku etatów i bezrobocia (59,6%), lub też subiektywne, jak konieczność kontynuacji nauki (8,2%).

Wykres 30. Czy znalazł Pan/i zatrudnienie? Badani CATI z byłymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

27,1% badanych byłych stażystów pracuje u tego samego pracodawcy, u którego odbywało staż, zaś 25,3% znalazło zatrudnienie w innej firmie. Jednocześnie spośród tych osób, które zatrudnienie znalazły, 61,2% wykonuje pracę podobną do tej wykonywanej w trakcie stażu. 37,8% badanych byłych stażystów oceniło, że zakres obowiązków na obecnym stanowisku pracy jest inny, niż podczas stażu.

Większość pracujących byłych stażystów nie napotkała na trudności w znalezieniu pracy (73,1%). Ci, którzy jednak borykali się z trudnościami (26,9%), najczęściej jako przyczynę problemów wskazywali obiektywne okoliczności, jak brak ofert pracy (38,9%). Większości byłych stażystów udało się także zdobyć zatrudnienie na umowę o pracę (74,6%). Pozostali pracują bądź na umowę zlecenie (16,9%), bądź też umowę o dzieło (2,5%).

Zdobyte doświadczenie i raczej pozytywna ocena staży z pewnością wpłyną na decyzję pracodawców i chęci przyjęcia na staż kolejnych bezrobotnych. Taką chęć zadeklarowało aż 79,7% badanych pracodawców, a 12,0% badanych jeszcze nie zdecydowało, czy mają zamiar przyjmować stażystów. Jedynie 8,3% badanych definitywnie stwierdziło, że nie zamierza przyjmować kolejnych stażystów. Najczęściej przyczyną tego jest brak etatów, brak potrzeby, problemy na rynku związane z kryzysem.

W badaniu CAWI 67,9% urzędników PUP uważa, że stażyści, którzy znaleźli zatrudnienie po odbyciu stażu, kontynuują pracę na podobnym stanowisku. Jednocześnie większość badanych ocenia efektywność staży dobrze (55,7%) lub bardzo dobrze (11,4%).

Z badań ilościowych (CATI, CAWI) wynika, że staże są coraz bardziej efektywnym narzędziem aktywizowania bezrobotnych oraz w coraz większym stopniu gwarancją zatrudnienia stażysty, nawet jeśli nie w tej samej firmie, w której stażysta odbywał staż, to jednak zwiększają w znaczący sposób możliwości bezrobotnego na rynku pracy, dzięki podniesieniu kwalifikacji i zdobyciu nowego doświadczenia.

Badanie SSI przeprowadzone ze stażystami, pracodawcami i pracownikami PUP ujawnia jednak problemy z efektywnością staży na gruncie zatrudnienia.

Stażysci przykładają dużą wagę do kwestii zatrudnienia; jest to jedna z motywacji podjęcia stażu, aczkolwiek nie widzą zbyt dużych szans na zatrudnienie po jego odbyciu. W ocenie 50-letniej stażystki staże, mimo że dają pewne kompetencje i aktywizują osoby bezrobotne, to jednak nie gwarantują w żadnej mierze zatrudnienia. Respondentka odbywała staż dwukrotnie i w obu przypadkach pracodawca nie zdecydował się jej zatrudnić. W jej opinii osobom starszym, nawet jeśli odbędą staż, ciężiej jest znaleźć zatrudnienie. „I mówię, ja mam w tej chwili 51 lat, prawie 52. Na stanowisku pracownika umysłowego w moim wieku to raczej nędznie oceniam swoje szanse tutaj, na rynku radomskim”. W jej ocenie to urzędy pracy powinny bardziej wpływać na pracodawców, by zatrudniali swoich stażystów. Inaczej sytuacja wygląda w przypadku młodych osób bezrobotnych. Oni także liczą na podniesienie kwalifikacji, doświadczenie, zdobycie nowego zawodu i uważają, że są to atuty, które powinny przełożyć się na znalezienie pracy. Zdaniem jednego z młodszych stażystów problemy z poszukiwaniem pracy po odbyciu stażu mogą wynikać z mylnego wyobrażenia o pracy stażysty: „Przyznam szczerze, że z tego co wiem, pracodawcy patrzą potem – stażysta, stażysta. Myślą sobie, że stażysta to tam po prostu siedział i kawkę pił”.

Respondenci reprezentujący pracodawców, mimo że przeważnie są bardzo zadowoleni z pracy stażystów i nie widzą właściwie różnicy między nimi a pracownikami jeśli chodzi o jakość wykonywania pracy, to jednak często nie mają możliwości zatrudnienia ich po odbyciu stażu. W instytucjach samorządowych, typu Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej dodatkowym utrudnieniem są specjalne procedury zatrudnienia pracowników. „Jak widzę to z naszego punktu ośrodka i myślę innych też jednostek samorządowych, zmiana przepisów odnośnie zatrudniania osób na stanowiskach urzędniczych gdzie musimy organizować konkursy, no to już na pewno jest jakąś przeszkodą dla stażystów, bo nie możemy tych najlepszych stażystów od razu zatrudnić, tylko musimy uruchamiać całe procedury konkursowe. Więc to już jest na pewno jakaś też przeszkoda taka w zatrudnianiu tych osób”.

Inną przeszkodą w zatrudnianiu stażystów są koszty pracy i brak środków na zatrudnienie nowego pracownika, nawet jeśli spełnia on oczekiwania pracodawcy. „Proszę Pana były osoby, które naprawdę były zaangażowane i chętnie byśmy je zostawiły, ze względu na środki jakimi dysponujemy nie możemy tego uczynić”.

Pracownicy powiatowych urzędów pracy są zgodni, że efektywność staży pod kątem zatrudnienia byłaby większa, gdyby na pracodawców wywrzeć większy nacisk, by zatrudniali swoich podopiecznych. Jedna z urzędniczek wprost stwierdziła, że powinien istnieć ustawowy obowiązek zatrudniania stażystów po odbyciu stażu. „Nie ma właśnie uregulowanego tego w ustawie naszej,

w rozporządzeniu, żeby pracodawca po zakończonym stażu miał obowiązek zatrudnić tą osobę na czas określony i to wtedy na pewno skutkowałoby, wyłoniłoby pracodawców, którzy faktycznie są zainteresowani zatrudnieniem osób. Myślę, że to, to jest główna taka przyczyna”.

Również pracownik innego PUP trudności widzi w braku obowiązku zatrudniania przez pracodawców swoich byłych stażystów. „To znaczy, no można by było ewentualnie wymusić w pewien sposób na pracodawcach zatrudnienia po stażu już. Żeby to po prostu był taki wymóg”.

1.7. Diagnoza postaw osób realizujących program stażu

Kwestia motywacji i postaw stażystów stała się także celem badania przeprowadzonego przez Instytut Badań Homo Homini.

Zgodnie z danymi przytoczonymi w poprzednim rozdziale podstawowym motywem podjęcia stażu (według badania z 2008 roku) była potrzeba zdobycia lub uzupełnienia doświadczenia zawodowego. Należy jednak podkreślić, że na drugim miejscu wskazano na możliwe do podniesienia kwalifikacje i doświadczenie zawodowe.

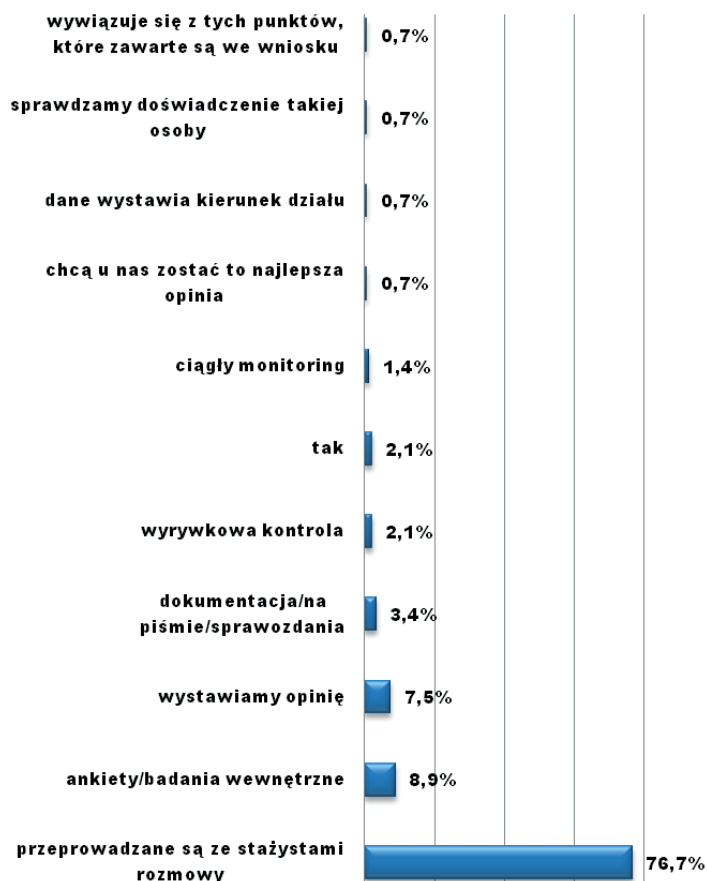
Z badania CAWI z urzędnikami PUP wynika, że bezrobotni bardzo chętnie podejmują staże i sami są bardzo zainteresowani uczestnictwem w takiej formie aktywizacji. Urzędnicy oceniają, że mimo chęci podjęcia stażu zdarza się, że stażyści są niezdyscyplinowani, niesumienni i nie mają poczucia obowiązku (20,7%). Bywają też przypadki, że stażyści bez uzasadnienia przerywają staż (19,3%), nadużywają zwolnień lekarskich (15,0%) oraz nie usprawiedliwiają swojej nieobecności (13,6%), nie donoszą list obecności na czas (10,7%).

W badaniu CATI z pracodawcami okazało się, że większość badanych nie zajmuje się kwestią diagnozowania opinii stażystów na temat realizowanego stażu (59,6%). 38,0% pracodawców wykonało badania w celu sprawdzenia jaka jest opinia stażysty na temat odbywanego przez niego stażu. Najczęściej pracodawcy przeprowadzają ze stażystami rozmowy na ten temat (76%), w trakcie których próbują ustalić poziom zadowolenia z odbywanego stażu. Niektórzy pracodawcy decydują się także przeprowadzać ankiety, czy wewnętrzne badania (Wykres 31). Z pewnością ze względu na czasochłonność i koszty nie jest to jednak popularna metoda ewaluacji (spośród 146 pracodawców, którzy badają opinie stażystów, jedynie 13 osób decyduje się na takie badania).

W ocenie większości pracodawców w trakcie realizacji stażu w ich firmie nie ma czynników, które negatywnie wpływałyby na ocenę stażu i postawy stażysty w trakcie odbywania stażu (87,0%). Jednocześnie pracodawcy ocenili, że jeśli pojawiają się powody niezadowolenia czy negatywnej oceny stażu, to leżą one przeważnie poza pracodawcą i organizacją wewnątrz firmy. Najczęściej pracodawcy niezadowolenia ze stażu upatrują albo w organizacji staży przez PUP (niska kwota zasiłku stażowego, za krótki czas stażu, brak zwrotu kosztów za dojazd, niedobre stanowisko do predyspozycji stażysty) lub negatywnej postawy stażysty (brak zaangażowania pracownika, brak punktualności, brak lojalności wobec pracodawcy, brak odpowiedzialności). Na negatywną postawę stażysty może też zdaniem pracodawców wpłynąć świadomość braku pracy po zakończeniu pracy.

Jednocześnie pracodawcy oceniają, że do najistotniejszych czynników, które w ich miejscu pracy wpływają pozytywnie na ocenę stażu przez stażystę należą: zdobycie nowych umiejętności/wiedzy/kwalifikacji (26,8%) oraz atmosfera w pracy (23,7%).

Wykres 31. W jaki sposób bada Pan/i opinię stażystów na temat zadowolenia ze stażu? badanie CATI z pracodawcami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

O ile w badaniu CATI pracodawcy rzadko dostrzegali związek między ewentualnym zatrudnieniem, a postawą stażysty, o tyle w badaniu SSI pracodawcy częściej kładli nacisk na tę kwestię. Jedna z respondentek reprezentująca pracodawcę oceniła, że postawy stażystów są różne i że są one uzależnione od tego, czy dana osoba chce się związać z instytucją, w której odbywa staż, czy też traktuje ją jako pewien etap przejściowy. Istotną zmienną zatem w pozytywnej postawie stażysty jest możliwość zatrudnienia po stażu. „Jeżeli ktoś ma perspektywę, że może zostać w tym miejscu pracy gdzie zaczyna, to zupełnie on do tego inaczej podchodzi [...] to na pewno, na pewno jest to inne podejście. No ale mówię, że na przestrzeni tych 7 lat były różne osoby. Były bardzo zaangażowane, mniej zaangażowane. Bardziej samodzielne i mniej samodzielne, ale nie możemy powiedzieć, że to były osoby, które przyszły, posiedziały i poszły. Nie. [...] Zawsze, zawsze jakiś tam element zaangażowania był”.

Pracodawcy w badaniu SSI wyrazili także przekonanie, że często nie widzą różnicy między zaangażowaniem pracownika, a zaangażowaniem stażysty. Zdarza się nawet, że stażyści są bardziej zaangażowani w pracę, ponieważ mają większą motywację, gdy w grę wchodzi możliwość zatrudnienia. Jedna z respondentek określiła postawy stażystów w następujący sposób. „Bardzo często te osoby no wręcz wykazują się większym takim zaangażowaniem nawet niż pracownicy, ponieważ im zależy, bo część osób zatrudnialiśmy, stażystów”.

1.8. Ocena dostosowania programu stażu do specyfiki potrzeb odbiorców

Istotną kwestią w późniejszej efektywności stażu jest także dostosowanie jego programu, do specyfiki potrzeb odbiorców, stażystów oraz pracodawców. Z jednej strony chodzi więc o uwzględnienie umiejętności, kompetencji, wykształcenia przy rekrutacji do określonej pracy, tak by korzyści z podjęcia stażu przez bezrobotnego były wymierne zarówno dla niego, jak i pracodawcy. Po części dostosowanie programu stażu do potrzeb odbiorców leży w kompetencji urzędów pracy, które kierują swoich podopiecznych na staż. Chodzi o to, by zarówno stażysta, jak i przyjmujący go na staż, realizowali w ramach stażu swoje potrzeby. Dostosowanie programu staży do potrzeb stażystów leży też w gestii pracodawcy, który ustala program stażu. Ważne jest, by pracodawcy angażując stażystę zlecali mu obowiązki, które są zgodne z jego kompetencjami, czy wykształceniem, ale także by dzięki programowi stażu stażyści mogli podwyższyć swoje kwalifikacje. W tym zakresie istotne są więc kwestie konsultacji programu stażu ze stażystą.

Rozporządzenie MPiPS w *sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych* określa, że organizatorem stażu jest ta instytucja, która przyjmuje bezrobotnego do odbycia stażu (może być nią podmiot spełniający warunki określone w omówionej wyżej ustawie).

Zgodnie z § 1 ust. 1 rozporządzenia, wniosek do starosty w sprawie zorganizowania stażu powinien zawierać także informacje o programie stażu.

- liczbę przewidywanych miejsc pracy, na których bezrobotni będą odbywać staż;
- imię i nazwisko oraz stanowisko opiekuna bezrobotnego odbywającego staż;
- proponowany okres odbywania stażu;
- opis zadań, jakie będą wykonywane podczas stażu przez bezrobotnego, w tym nazwę zawodu lub specjalności, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, nazwę komórki organizacyjnej i stanowiska pracy oraz zakres zadań zawodowych;
- wymagania dotyczące predyspozycji psychofizycznych i zdrowotnych, poziomu wykształcenia oraz minimalnych kwalifikacji niezbędnych do podjęcia stażu przez bezrobotnego na danym stanowisku pracy.

Przy ustalaniu programu stażu powinny być także uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, jak również poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe bezrobotnego. Program stażu powinien zawierać więc następujące dane:

- nazwa zawodu lub specjalności, której program dotyczy;
- zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego;
- rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;
- sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;
- dane opiekuna osoby objętej programem stażu.

Z badania przeprowadzonego przez Instytut Homo Homini w latach 2008 i 2010 wynika, że z programem stażu zostało zapoznanych 95,0% stażystów, a 91,8% z nich zadeklarowało, że program ten był realizowany w praktyce. W sumie dwie trzecie ankietowanych (67,2%) stwierdziło, że program ich stażu został w pełni zrealizowany. Ponadto 91,9% respondentów stwierdziło, że opiekun stażu sprawował nadzór i świadczył pomoc w ich pracy. Jak wynika z badań, w czasie stażu osoby bezrobotne zajmują się przede wszystkim wykonywaniem zadań biurowo-

administracyjnych (obsługa sekretariatu, kserowanie, archiwizacja dokumentów itp.). Ponadto relatywnie często wskazywano też na bezpośrednią obsługę klienta. W badaniu Homo Homini z 2010 roku poproszono respondentów dodatkowo o wskazanie trzech głównych obowiązków, jakie wykonywali podczas stażu. Ponad połowa (53,9%) wskazała tu na zadania biurowo-administracyjne (obsługa sekretariatu, kserowanie, archiwizacja dokumentów itp.). Ponadto 11,9% ankietowanych zajmowało się bezpośrednią obsługą klienta.

Badanie CATI z pracodawcami ujawniło, że wpływ na ustalanie programu stażu w większości przypadków ma pracodawca (77,1%), zaś tylko w 3,9% przypadków pracodawcy uwzględnili sugestie bezrobotnego starającego się o staż. Zdarza się też, że program jest negocjowany między pracodawcą a stażystą (14,1%), a w 4,2% przypadkach PUP stawiał wybrane wymagania dotyczące zakresu i warunków przyjęcia bezrobotnego na staż.

Mimo, że w dużej mierze to pracodawca decyduje o tym jak wygląda program stażu (jest też do tego zobligowany przez prawo), to badanie CATI z obecnymi stażystami, pokazało że programy staży są w ich opinii w dużej mierze dostosowane do potrzeb stażystów. 68,5% osób oceniła, że są one dostosowane do potrzeb zarówno pracodawców jak i stażystów, 6,5% stwierdziło, że są dostosowane, ale tylko do potrzeb bezrobotnych, 16,4% badanych deklarowało, że staże realizują tylko potrzeby pracodawców, zaś w ocenie 3,6% badanych staże nie są dostosowane ani do potrzeb pracodawców, ani do potrzeb bezrobotnych (Wykres 32).

Ta ocena niezbyt różni się od opinii byłych stażystów. Zdaniem prawie 70% byłych stażystów programy staży są dostosowane do potrzeb zarówno pracodawców jak i osób bezrobotnych, a w ocenie 19,3% badanych są dostosowane tylko do potrzeb pracodawców (Wykres 33).

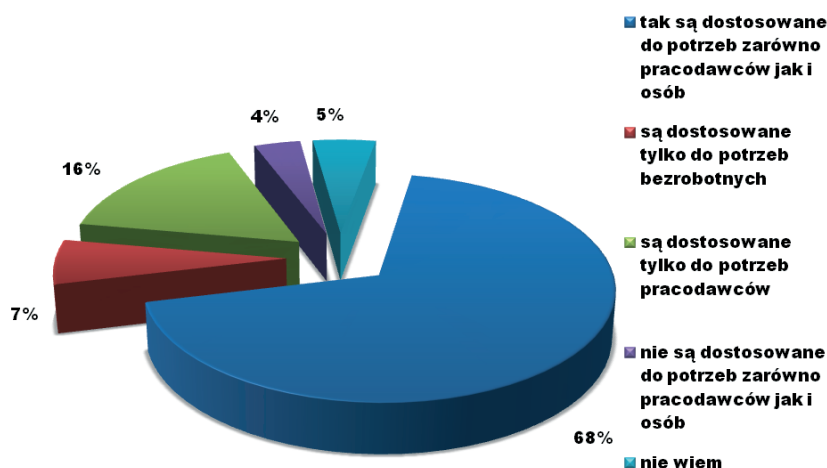
Podobnie w ocenie badanych urzędników PUP, 80,7% z nich uważa, że programy staży są dostosowane zarówno do potrzeb pracodawców, jak i osób bezrobotnych, natomiast 13,6% jest zdania, że programy są dopasowane tylko i wyłącznie do potrzeb pracodawców.

Z badania CAWI wynika, że także urzędy pracy starają się monitorować czy program stażu odpowiada potrzebom bezrobotnych. Aż 58% badanych pracowników PUP sprawdza na ile oferowany program stażu kształtuje umiejętności w obszarze /w zawodzie poszukiwanym na rynku pracy. Jak wynika z ankiety CAWI urzędnicy mają wiele sposobów sprawdzania czy tak się dzieje. Jednym z nich jest analiza programu stażu, analiza rynku pracy, czy analiza poziomu wykształcenia osoby bezrobotnej (6,1%).

W badaniu CATI ponad połowa badanych pracodawców (51,0%) oceniła, że to osoby bezrobotne w większym stopniu korzystają na organizowaniu staży. Tylko 26% wyraziła przekonanie, że to pracodawcy więcej zyskują dzięki stażom, zaś 22,7% nie mogła zdecydować, który z odbiorców staży bardziej na nim korzysta.

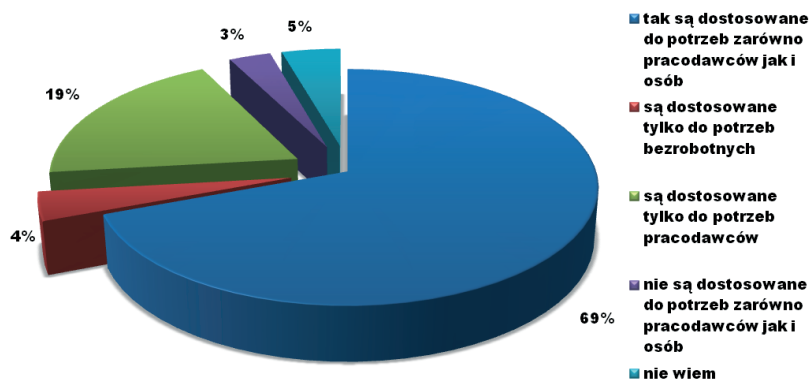
Jak wynika z badania CATI z obecnymi stażystami pracodawcy wywiązywali się z obowiązku (narzucanego przez rozporządzenie) zapoznania stażysty z programem stażu (94,8% stażystów została zapoznana z programem stażu). Tylko 4,7% respondentów odpowiedziało, że pracodawcy nie zapoznali ich z programem stażu. Ponadto 90,6% uznała, że obowiązki realizowane w trakcie stażu w pełni pokrywały się z programem stażu. Jeśli zdarzało się, że obowiązki stażystów wychodziły poza ramy programu stażu (4,9%), to najczęstszą przyczyną były sytuacje, w których stażysta musiał wykonywać zadania, które nie wpisywały się w program stażu (31%), program stażu nie był w pełni zrealizowany (21,1%), nie było spójności programu stażu z obowiązkami (21,1%), oraz były sytuacje w których stażyści musieli zostawać w pracy po godzinach (15%).

Wykres 32. Czy według Pana/i programy staży są dostosowane do potrzeb ich odbiorców? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Wykres 33. Czy według Pana/i programy staży są dostosowane do potrzeb ich odbiorców? Badanie CATI z byłymi stażystami (w %)



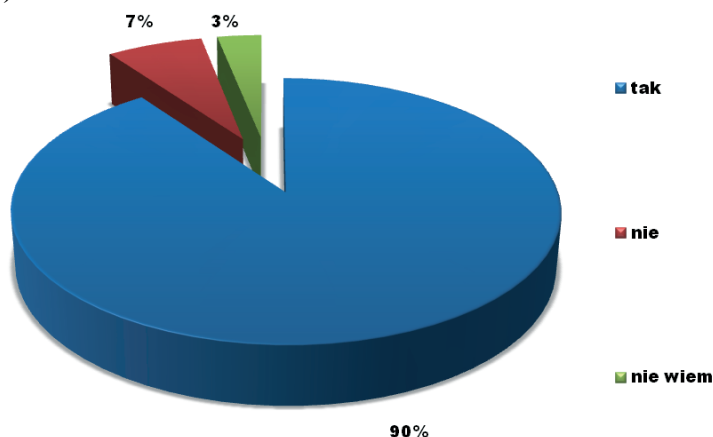
Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Ocena ta koresponduje z opiniami byłych stażystów uzyskanych w badaniu CATI. 94,5% zadeklarowało, że pracodawca zapoznał ich z programem stażu. Jednocześnie 90% oceniło, że ich obowiązki pokrywały się z programem stażu.

Podobnie pracodawcy w badaniu CATI deklarowali, że obowiązki stażysty pokrywają się z programem stażu (95%). Wśród niewielkiej ilości pracodawców (3,6%), która uznała, że nie zawsze da się realizować program w taki sposób, by obowiązki nakładane na stażystę pokrywały się z programem stażu, najczęstszą tego przyczyną była bądź nieznajomość przez stażystę zawodu, bądź też mało elastyczne podejście urzędu pracy.

W badaniu CATI z obecnymi stażystami badani uznali, że czas trwania stażu jest dostosowany do realizowanego programu (90,1%), jedynie 6,8% badanych uznało, że tak nie jest (wykres 34). Jednocześnie rzadko zdarzały się przypadki nadużyć czy nieprawidłowości ze strony pracodawcy. W badaniu CATI jedynie 4,7% badanych stażystów stwierdziło, że takie przypadki się zdarzały. Wśród wymienionych nadużyć respondenci wymieniali: nadgodziny (33,3%), nierealizowany program staży (22,2%), brak nadzoru/pomocy ze strony pracodawcy (16,7%).

Wykres 34. Czy faktycznie obowiązki stażysty pokrywają się z programem stażu? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

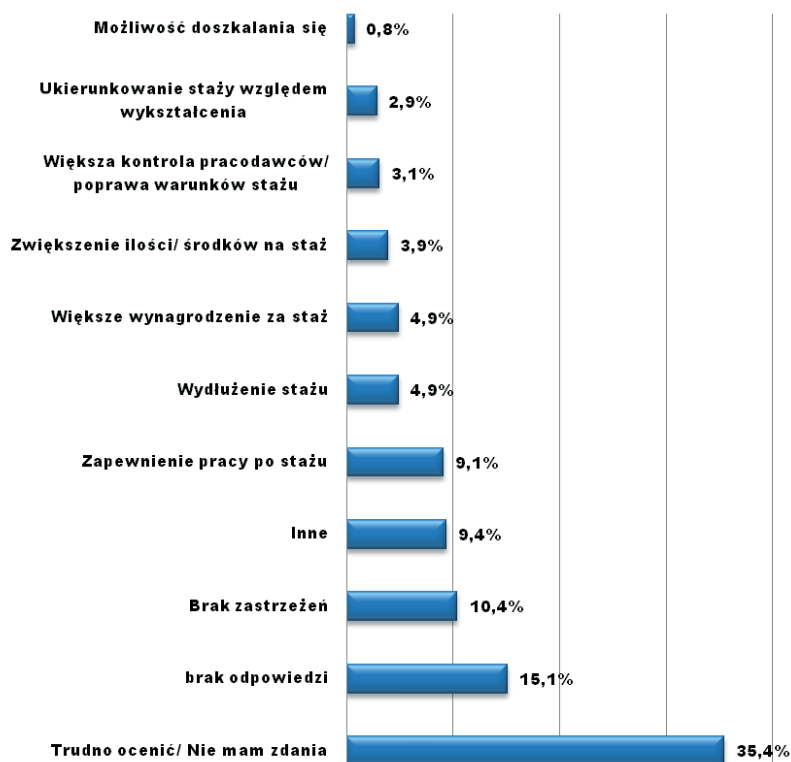
Co ciekawe, badanie CATI z pracodawcami odbiega od opinii obecnych stażystów w tym zakresie. Zdecydowana większość pracodawców (64%) oceniła, że czas trwania staży nie jest odpowiedni. Te osoby najchętniej wydłużyłyby staż. 52% badanych pracodawców spośród niezadowolonych z dotychczasowej długości staży oceniła, że powinien on trwać 12 miesięcy. Pozostali chcieliby, by staż trwał 6 miesięcy (26%), 9 miesięcy (4,1%), 2 lata (2,0%), 10 miesięcy (1,6%), 8 miesięcy (1,2%), półtora roku (0,8%). 13,0% badanych stwierdziło po prostu, że powinien on być dłuższy, zaś 0,8%, że powinien trwać 5 miesięcy.

W opinii większości badanych urzędników (62,1%), podobnie jak w przypadku stażystów, czas trwania staży jest odpowiedni.

W badaniu CATI z obecnymi stażystami respondenci ocenili, że to, co pozytywnie wpływa na sposób realizacji stażu przez pracodawcę, to: atmosfera w pracy (34,1%), możliwość zdobycia doświadczenia, nauki/rozwoju (15,1%), pozytywne relacje z pracodawcą (12,0%), pozytywne kontakty z ludźmi (6,0%), możliwość podjęcia pracy po stażu (3,9%), satysfakcja z wykonywanej pracy (0,8%).

Biorąc pod uwagę fakt, że większość obecnych badanych stażystów jest zadowolona z realizacji staży, nie dziwi, że nieco ponad 60% w ogóle nie zgłasza żadnych pomysłów w zakresie usprawnienia organizacji i programu stażu: 35,4% nie ma pomysłu w jaki sposób można by usprawnić program i realizację stażu tak, by bardziej odpowiadał on oczekiwaniom bezrobotnego, 15,1% badanych nie odpowiedziało na to pytanie w ankiecie, brak jakichkolwiek zastrzeżeń w tej kwestii wskazało 10,4% badanych. Ciekawym pozostaje, że o ile kwestia zatrudnienia po odbyciu stażu nie jest tak istotna w ocenie sposobu jego realizacji, to pojawia się jako ważna, jeśli idzie o pomysły usprawnienia programu i organizacji stażu. Zapewnienie pracy, jako sposób na poprawienie programu stażu, wskazało 9,1% badanych stażystów. Wśród innych pomysłów pojawiały się: wydłużenie stażu (4,9%), większe wynagrodzenie za staż (4,9%), zwiększenie ilości środków na staż (4,9%), większa kontrola pracodawców/poprawa warunków stażu (3,1%), ukierunkowanie staży względem wykształcenia (2,9%), możliwość doszkalania się (0,8%) (Wykres 35).

Wykres 35. Co można zrobić, aby program i organizacja stażu u pracodawcy lepiej odpowiadały oczekiwaniom/potrzebom bezrobotnego? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Potrzeby stażystów, które deklarują oni w badaniach po części pokrywają się z potrzebami pracodawców. Badanie CATI z pracodawcami pokazuje, że największą korzyścią i motywacją dla pracodawcy, by korzystać ze staży są ich własne potrzeby, kolejno pozyskanie dodatkowego pracownika, który może odciążyć innych pracowników (51,8%) oraz pozyskanie darmowego pracownika, bez konieczności ponoszenia kosztów (32,6%). Odpowiedzi te mogą sugerować, że pracodawcy potrzebują dodatkowej pomocy i chętnie zatrudniliby dodatkowych pracowników, ale ze względów czysto pragmatycznych (brak środków, wysokie koszty pracy), tego nie robią. Staż jest więc dla nich bardzo korzystną, darmową formą realizowania zadań firmy. Tylko niewielka ilość pracodawców koncentruje się na korzyściach, jakie w wyniku odbycia stażu mogą uzyskać sami stażyści: stażysta zdobywa doświadczenie, kwalifikacje, wiedzę, czy umiejętności (17,4%), ma możliwość uczenia się zawodu (5,5%). Jedynie 5,5% badanych wskazało na korzyści obopólne: czyli firma zyskuje pracownika, a uczestnik ma możliwość podniesienia swoich kwalifikacji.

Zgodnie z prawem pracodawca, a więc organizator stażu, jest zobowiązany poinformować stażystę o programie stażu. W badaniu CATI z pracodawcami prawie wszyscy zadeklarowali, że bezrobotny został zapoznany z programem stażu (98,4%). Przy czym przeważająca większość stażystów dowiedziała się jak będzie wyglądał program ich stażu już pierwszego dnia (94,4%), 5,0% badanych pracodawców zadeklarowało, że stażyści dowiadują się o programie stażu w trakcie jego trwania.

Wynik uzyskany w CATI koresponduje z opiniami wyrażanymi przez respondentów w badaniu SSI. Respondenci reprezentujący urzędy pracy twierdzili, że przy wyborze stażysty

do realizacji stażu w danej firmie jednym z kryteriów jest wykształcenie i kwalifikacje. Niektóre urzędy robią rekonesans, by poznać specyfikę rynku pracy. „Opieramy się na badaniach statystycznych. Jest u nas stanowisko do spraw statystyki i badamy to, w jakich zawodach jest największe zapotrzebowanie, natomiast z pośrednictwa pracy uzyskujemy odpowiedzi na pytanie o jaką tematykę stażu pytają najczęściej bezrobotni”.

Jedna z respondentek stwierdziła, że pośrednicy mają bezpośredni kontakt z bezrobotnymi, znają ich kwalifikacje i tym się kierują przy wyborze stażysty na dane stanowisko. „To już w momencie, to znaczy jak mamy te wnioski określone, no to już potem pośrednicy właśnie starają się te osoby bezrobotne, które skończyły powiedzmy jakąś tam szkołę kierować właśnie tam, do tego, na co najlepiej by im się ten staż, powiedzmy, przydał”.

Stażysci także oczekują, że program stażu zostanie dostosowany do ich potrzeb, w taki sposób, by potem mogli to wykorzystać przy ubieganiu się o zatrudnienie. W trakcie badania SSI jeden ze stażystów uznał, że staż nie tyle był dostosowany do jego wykształcenia, co dał mu możliwości specjalizacji w zupełnie nowym zawodzie. Stażysci oczekują, że powierzone im zadania pomogą im się realizować, poprawią ich kwalifikacje.

„No przyznam szczerze, że jestem bardzo zadowolony, bo przez ten staż będę mógł zrobić potem uprawnienia na agenta ubezpieczyciela. No i zyskam nowy zawód tak jakby, już będę miał szersze spectrum szukania pracy”.

Inna stażystka przyznała, że dzięki stażowi nauczyła się nowych rzeczy, podniosła swoje kwalifikacje.

Również pracodawcy oczekują, że stażysci spełnią ich oczekiwania pod kątem kryteriów kompetencji, wykształcenia i charakteru instytucji. Pracodawcy angażują stażystów głównie do pracy biurowej. Jedna z respondentek reprezentujących pracodawcę przyznała, że oczekują stażystów z wyższym wykształceniem. „Natomiast jakie są nasze oczekiwania, no żeby to były osoby aktywne i takie dosyć twórcze ze względu na charakter placówki. Typowo administracyjne, bo zazwyczaj są zatrudniani do prac w administracyjno – biurowych. Dobrze jeśli znają też obsługę komputera, bo mają też pracę z komputerem. No a oczekujemy od nich tego żeby jednak, mimo wszystko traktowali ten staż bardziej tak, jakby to była praca, a nie taki staż...”.

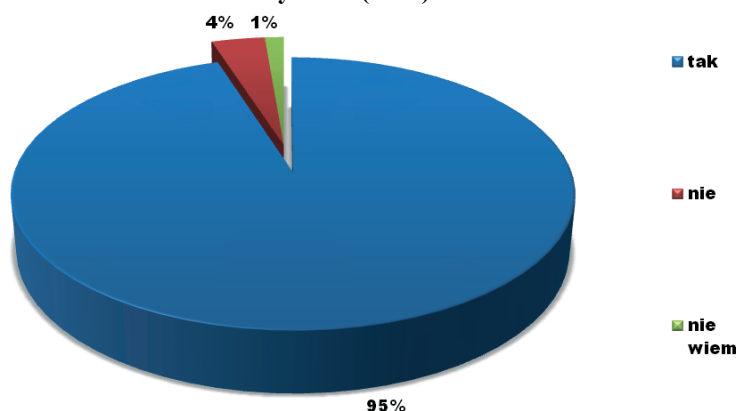
Doświadczenie innego pracodawcy w tej kwestii wskazuje, że zdarzały się przypadki, że staż odbywały osoby, które nie realizowały się w swoich zadaniach, bo miały zupełnie inne predyspozycje. „Na pewno wszyscy się angażują, ale to też w zależności od tego, jakie mają predyspozycje, a poza tym, no jeżeli to są młodzi ludzie, którzy są bezpośrednio po szkole średniej, rozpoczynają studia i korzystają z tej formy zatrudnienia, to też oni się po prostu wielu rzeczy uczą”. „Natomiast jeżeli pracują już w takich typowych pracach, a mieliśmy kilka osób administracyjnych, czy księgowych, to są też takie dosyć odpowiedzialne”.

1.9. Ocena sposobu świadczenia usług przez urząd pracy

Z badania CATI z aktualnymi stażystami wynika, że badani bardzo wysoko oceniają poziom świadczonych przez urząd pracy usług. Przeważająca większość osób jest zadowolona z usług urzędu pracy związanych z trwającym stażem (takich odpowiedzi było aż 95%). Jedynie 14 badanych (3,6%) wyraziło swoje niezadowolenie (Wykres 36). Jednocześnie jako główne przyczyny niezadowolenia z usług świadczonych przez urząd pracy osoby te podawały: trudno-

ści z biurokracją/formalności, które przeszkadzają w pracy (35,7%), słabą organizację staży przez urząd pracy (21,4%), brak informacji (14,3%).

Wykres 36. Czy jest Pan/i zadowolony/a ze sposobu świadczenia usług przez urząd pracy związanych z trwającym stażem? Badanie CATI ze stażystami (w %)

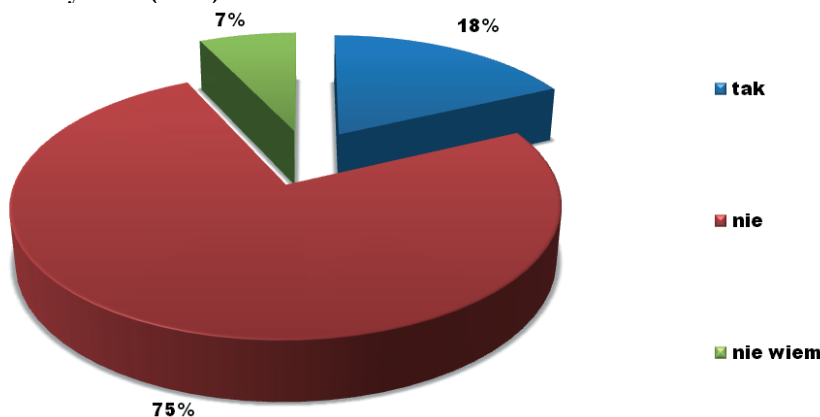


Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Nie dziwi zatem fakt, że na pytanie czy należałoby coś poprawić w sposobie świadczonych usług przez urząd pracy 288 obecnych stażystów (75,0%) odpowiedziało, że nie (Wykres 37). 18,0% uznało, że można by usprawnić proces świadczonych przez urząd pracy usług poprzez: zmniejszenie biurokracji (23,2%), nefaworyzowanie przy aplikowaniu na staż konkretnych osób (20,3%), zwiększenie środków/liczby staży (13,0%), większe wynagrodzenie stażu (5,8%), poprawę jakości obsługi urzędów pracy (2,9%), lepszą organizację staży (2,9%), inne (18,8%) (Wykres 38).

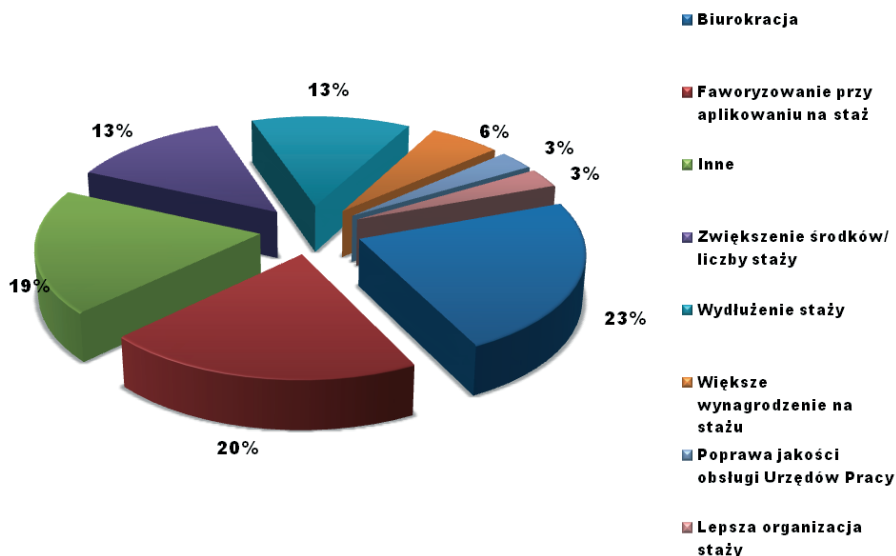
Podobnie 90% byłych stażystów jest zadowolonych ze sposobu świadczenia usług przez urząd pracy związanych z odbytym stażem. Swoje niezadowolenie wyraziło 9,6% badanych. Winą za to badani obwiniają zbyt dużą biurokrację (16,2%), brak informacji o stażach (13,5%), brak zaangażowania urzędu pracy (13,5%). Podobnie jak obecni stażyści, większość byłych uczestników staży uznała, że nic nie trzeba poprawiać w sposobie świadczonych przez urzędy usług (67,7%). Wśród pomysłów na poprawę świadczonych usług pojawiały się najczęściej: bardziej kompetentni pracownicy (14,0%), większy dostęp do informacji (12,0%), mniej biurokracji (12,0%).

Wykres 37. Czy należałoby coś poprawić w sposobie świadczonych usług przez urząd pracy? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Wykres 38. Co należałoby poprawić w sposobie świadczonych usług przez urząd pracy? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Tak wysoki poziom zadowolenia z usług świadczonych przez urzędy pracy może wynikać z jednej strony z faktu, że urzędy te rzeczywiście są bardzo dobrze przygotowane do organizowania staży, co spowodowane jest już wieloletnią praktyką w tym zakresie, wypracowaniem dobrych praktyk i po prostu doświadczeniem. Z drugiej strony, jeśli weźmiemy pod uwagę, że większość respondentów, to ludzie młodzi (między 19, a 25 rokiem życia około 70% respondentów), mający niewielkie doświadczenie z rynkiem pracy oraz daną szansę na trudnodostępnym rynku pracy, ta ocena może być nieco zawyżona.

Badanie CATI z pracodawcami potwierdza jednak, że na linii współpracy z urzędem pracy nie ma większych problemów. Pracodawcy szczególnie są zadowoleni z dobrej współpracy z urzędem, możliwości szybkiego załatwienia spraw, miłej i sprawnej obsługi, z braku kosztów finansowych, możliwości zatrudnienia stażysty, dużej pomocy ze strony stażysty w firmie.

Jednocześnie ponad połowa badanych pracodawców w ocenie sposobu świadczenia usług przez urząd wyraziła przekonanie, że nie ma rzeczy, z których szczególnie byliby niezadowoleni (54,7%). Jedyne 3,4% badanych wskazało, że problemem są bariery urzędnicze, niekompetencja pracowników PUP; na zbyt dużą biurokrację wskazało tylko 1,8% respondentów, na zbyt długie rozpatrywanie wniosków – 2,1%. Jeśli pojawiały się jakieś inne przyczyny niezadowolenia, to leżały one poza sferą współpracy z PUP: brak funduszy na staże, za krótki okres stażu, za mało staży, niewłaściwe podejście ludzi do pracy.

Ogólne zadowolenie z usług świadczonych przez PUP potwierdza także fakt, że 64,3% badanych pracodawców uznało, że nie ma rzeczy, które można poprawić w sposobie świadczonych przez urzędy usług. Spośród pozostałych 26,0% badanych część uznała, że współpracę z urzędem usprawniłoby zmniejszenie biurokracji (18,0%), część wskazała na zwiększenie środków na staże (17,0%), jeszcze inni na wydłużenie czasu trwania staży (12,0%). Są to jednak kwestie, które ponownie leżą poza sferą pracy urzędów i są uzależnione w większym stopniu od ustawodawcy. W kwestii oceny sposobu świadczenia usług przez

PUP, które rzeczywiście mogą wynikać z funkcjonowania i organizacji urzędów, szczególne znaczenie mają natomiast wskazywane przez badanych zmiany: bardziej kompetentni pracownicy urzędu (11,0%), zmniejszenie czasu rozpatrywania wniosku, oczekiwania na decyzję (8,0%), lepiej dopasowani stażyści do profilu działalności firmy (6,0%), załatwianie spraw korespondencyjnie (3,0%).

Wskaźnikiem oceny sposobu świadczenia usług przez PUP był także poziom zadowolenia pracodawców ze wskazanych przez urząd stażystów. Badanie CATI z pracodawcami pokazuje, że większość pracodawców jest zadowolona ze stażystów, których wysyła do nich urząd pracy, jedynie 17,4% badanych pracodawców uznało, że nie są zadowoleni. Pracodawcy najczęściej są zadowoleni wtedy, jeśli stażysta przysłany przez urząd posiada odpowiednie kompetencje, spełnia oczekiwania, ma odpowiednie wykształcenie, jest chętny do pracy, wywiązuje się w pracy ze swoich obowiązków.

Jednocześnie na przeciwnym biegunie, niezadowoleni z poleconych przez urząd stażystów pracodawcy jako przyczyny niezadowolenia podają: brak chęci do pracy ze strony stażysty, niezgodne z obowiązkami kwalifikacje, brak kwalifikacji i umiejętności, złe podejście do pracy, brak odpowiedniego wykształcenia.

Opinie stażystów uzyskane w badaniu SSI korespondują z wynikami uzyskanymi w CATI z aktualnymi stażystami. Stażyści są raczej zadowoleni ze świadczenia usług przez urząd pracy i dobrze oceniają współpracę z samymi pracownikami urzędów. Jeden z respondentów, mimo długiego czasu oczekiwania na staż, bardzo dobrze ocenił współpracę z urzędem i urzędnikami. „Dużo informacji udzielają, starają się pomóc jak najbardziej. A słabą stroną jest to, że jednak, że staże są często zarezerwowane już [...]. Żadnych tam trudności nie było, wszystko przebiegało sprawnie”.

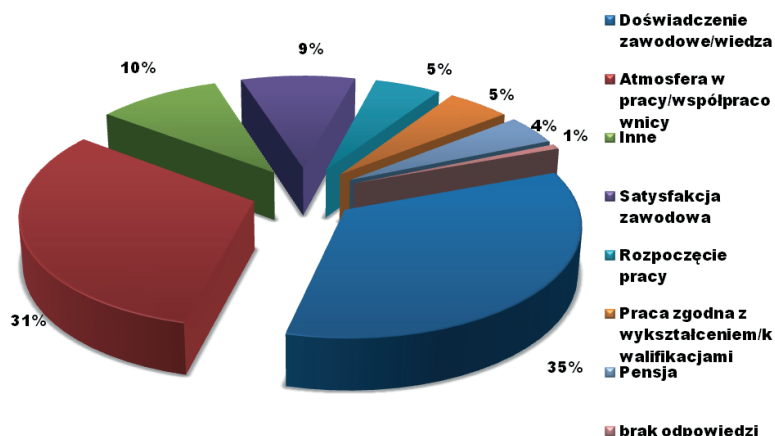
Podobnie respondenci reprezentujący pracodawców w badaniu SSI ocenili współpracę z urzędami na bardzo wysokim poziomie. „Z naszej strony żadnych przeszkód, jakiś perypetii, no raczej nie mieliśmy nigdy z urzędem pracy. Może dlatego, że współpracujemy już od tak długiego czasu”.

Należy zaznaczyć, że im dłużej współpraca między danym pracodawcą, a urzędem trwa, tym lepiej i sprawniej w miarę upływu czasu ona wygląda. Badanie SSI potwierdza, że taka długotrwała współpraca odbywa się na pewno między urzędami pracy a instytucjami samorządów publicznych.

1.10. Ocena sposobu realizacji stażu przez pracodawcę

Badanie CATI z obecnymi stażystami na reprezentatywnej próbie ogólnopolskiej pokazało, że 97,7% badanych osób jest zadowolonych z trwającego stażu, jedynie 2,3% stwierdziło, że nie jest zadowolonych ze stażu. Okazuje się, że badani najbardziej zadowoleni są z możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego. Na taką odpowiedź wskazało aż 37,5% badanych. Inne powody zadowolenia to: atmosfera w pracy (34,1%), satysfakcja zawodowa (9,9%), rozpoczęcie pracy (5,7%), praca zgodna z wykształceniem/kwalifikacjami (5,5%), pensja (4,7%) (Wykres 39).

Wykres 39. Z czego jest Pan/i szczególnie zadowolony/a w trakcie odbywającego się stażu? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)

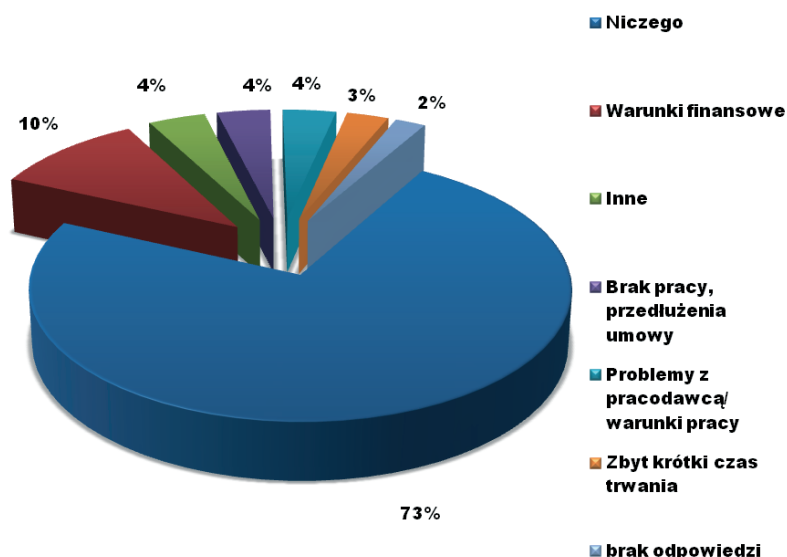


Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Jednocześnie okazuje się, że jeśli już pojawiają się kwestie, z których badani są szczególnie niezadowoleni, to na pierwszym miejscu są to: warunki finansowe (10,4%), brak pracy po odbyciu stażu, przedłużenia umowy (3,6%), problemy z pracodawcą/warunki pracy (3,6%), zbyt krótki czas trwania stażu (2,9%). Jednak 73,4% badanych odpowiedziało, że nie ma kwestii, z których by byli jakoś szczególnie niezadowoleni (Wykres 40).

Większość byłych stażystów (94,5%) także jest zadowolonych z odbytego stażu. Tutaj także wyniki nie różnią się specjalnie od tych uzyskanych w badaniu CATI z obecnymi stażystami. Najbardziej byli uczestnicy staży cenią sobie zdobyte doświadczenie i kwalifikacje, wiedzę (37,2%) atmosferę w pracy (29,9%) oraz sam fakt posiadania przez jakiś czas pracy (8,6%).

Wykres 40. Z czego jest Pan/i szczególnie niezadowolony/a? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)



Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

W badaniu SSI także stażyści jako szczególną kwestię niezadowolenia ze stażu wskazywali brak szansy na zatrudnienie. Jedną z respondentek, ponad pięćdziesięcioletnia kobieta, szczególnie mocno podkreślała kwestię braku szansy na zatrudnienie. Pojawia się więc problem, że z jednej strony staż może być chociaż na chwilę formą aktywizacji zawodowej, ponieważ pozwolił jej

powrócić na rynek pracy, jednak, jeśli nie zostanie zatrudniona, to po raz kolejny straci kontakt z pracą, ludźmi. Za każdym razem, po przerwie, coraz ciężiej jest się przystosować. „Tym bardziej, że ja miałam duży staż pracy, pracowałam na dość dobrym stanowisku, potrzebowałam, potrzebuję po prostu kontaktu, żeby ktoś mi dał szansę powrotu do tej pracy, powiedzmy biurowej, prawda”. Na pytanie, czy można coś poprawić w realizacji stażu przez pracodawcę respondentka odpowiedziała. „Pewnie się da. W jednym i w drugim przypadku zostałam potraktowana jako pomoc dla osoby już pracującej. Bez ogródek i otwarcie mi od razu podano, że na przedłużenie nie ma szans”. Mimo to uznała, że w trakcie stażu podniosła swoje kwalifikacje zawodowe.

Inny, młodszy stażysta uznał, że jest bardzo zadowolony z przebiegu stażu, szczególnie, że zdobył szansę na uzyskanie nowego zawodu. „... wiadomo zdobędzie się jakieś doświadczenie, podniesie się kwalifikacje i będzie można zdobyć, nie to, że lepszą, ale jakąkolwiek pracę, wiadomo”.

2. Dobre praktyki

Przeprowadzone badanie ujawniło zarówno mocne, jak i słabe strony organizacji staży. W jednym i drugim przypadku pozwala to na stworzenie kilku propozycji dobrych praktyk w organizacji staży.

Wsparcie dla stażysty w trakcie odbywania stażu

Ważną kwestią w organizacji staży jest uświadomienie pracodawcy, że nowa osoba przychodząca na staż, często bez żadnego doświadczenia zawodowego, będzie wymagała wsparcia. Służy temu ustanowienie osoby patrona odpowiedzialnego za wszelkie działania stażysty, kierującego jego działaniami i gotowego do ewentualnej pomocy. Wydaje się, że dobrą wypracowaną praktyką, jest w przypadku wielu pracodawców oddelegowanie takiej właśnie osoby do opieki nad stażystą i rzetelne wykonywanie przez opiekuna swoich obowiązków. Zarówno stażyści, jak i urzędnicy PUP uznali, że jest to ważny i potrzebny aspekt w organizowaniu staży. Dobrą praktyką jest również organizowanie przez niektóre urzędy pracy przed rozpoczęciem stażu szkolenia z zakresu praw i obowiązków stażystów oraz formalności, które muszą oni dopełnić.

Ze strony pracodawców dobrą praktyką jest delegowanie osoby, która jest odpowiedzialna za stażystę w trakcie odbywania przez niego stażu, która pomaga mu realizować obowiązki oraz zaznajamia z procedurami związanymi ze stażem. Ponadto sprawdza się oddelegowanie przez pracodawcę pracownika, odpowiedzialnego za stażystów i znającego procedury związane z organizowaniem staży. Taka praktyka ma miejsce jeśli doświadczenie w organizowaniu staży przez danego pracodawcę jest duże, a współpraca z urzędem w tym zakresie jest stała i długotrwała.

Dostosowanie stażu do potrzeb odbiorców

Zarówno stażyści, jak i urzędnicy PUP wskazywali w badaniach, że ten wymiar organizacji stażu jest niezwykle istotny. Warto zadbać o dobrą konstrukcję umowy o staż, tak by po pierwsze określała ona precyzyjnie zakres praw i obowiązków stron, po drugie zaś regulowała

stosunki prawne między stronami na tyle precyzyjnie, by takie kwestie jak obowiązki wobec stażysty, odpowiedzialność za szkody nie budziły żadnych wątpliwości.

W kwestii dostosowania programu stażu do potrzeb stażystów, tak by był zgodny zarówno z ich oczekiwaniami, jak i potrzebami rynku pracy, dobrą praktyką okazuje się analiza rynku pracy: tworzenie statystyk przez urzędy pracy dotyczących realnego zapotrzebowania rynku pracy oraz rozpatrywania każdego przypadku odbycia stażu indywidualnie. Niektóre urzędy pracy, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom przedsiębiorców i osób bezrobotnych, organizują staże np. w zawodach typu agent ubezpieczeniowy, specjalista kontroli jakości. Dzięki temu staże dają możliwość konfrontacji wiedzy zdobytej w trakcie studiów, umiejętności i predyspozycji stażysty z rzeczywistością. Ponadto jeśli program stażu przedstawiony przez pracodawcę przy składanym wniosku jest szczegółowy i zawiera szereg różnorodnych czynności, osoba po odbyciu takiego stażu legitymuje się szerokim wachlarzem umiejętności, które wzmacniają jej pozycję na rynku pracy.

Dobłą praktyką stosowaną przez urzędy pracy w kwestii dostosowania staży do potrzeb odbiorców jest więc analiza programu stażu oferowanego przez pracodawcę. Im więcej taki program zawiera szczegółów na temat zadań stażysty, tym lepiej. Pozwala to ocenić, czy dany staż przyczyni się do poprawy sytuacji bezrobotnego na rynku pracy, czy dostosowany jest do jego kwalifikacji i kompetencji. Niektóre urzędy wprowadzają także ograniczenie stażu w handlu do 3 miesięcy. Takie ograniczenie wychodzi naprzeciw oczekiwaniom odbiorców, ze względu na to, że w branży handlowej szybciej można wyuczyć się fachu.

Kontrola przebiegu i pomiar efektów stażu

Dobłą praktyką stosowaną przez PUP są także różne sposoby mierzenia zadowolenia stażystów z odbytego stażu. Wiele urzędów po zakończeniu stażu przeprowadza ankietę, której wyniki mogą służyć zdiagnozowaniu problemów pojawiających się podczas stażu oraz pozwalają na udoskonalenie tego narzędzia aktywizacji zawodowej. Także wizyty pośredników pracy u pracodawcy są skuteczną metodą mierzenia zadowolenia stażysty i pracodawcy z odbytego stażu. Nie wszystkie urzędy stosują jednak tego typu praktyki, ze względu na braki kadrowe.

Ze strony pracodawców dobrą praktyką wydaje się badanie opinii stażystów po odbyciu staży. Pozwala to na ocenienie poziomu zadowolenia z kwalifikacji, nowych umiejętności nabytych przez stażystę oraz ogólnej organizacji stażu. Dobrą, chociaż niezbyt często stosowaną praktyką, jest przeprowadzenie wewnętrznej ewaluacji w postaci ankiety. Rozmowa ze stażystą, którą na ogół deklarują pracodawcy jako metodę badania opinii, może krępować stażystów i niekoniecznie ujawniać problemy, z którymi borykali się w trakcie kilkumiesięcznego stażu.

Rekomendowaną praktyką stosowaną przez wielu pracodawców jest zapoznanie stażystów z programem stażu już w pierwszym tygodniu jego pracy, tak by wiedział do jakich zadań zostanie oddelegowany, jakie obowiązki na niego czekają i ewentualnie jakie odniesie korzyści ze stażu.

Same urzędy pracy mają także możliwości monitorowania przebiegu stażu, przeprowadzania wizyt u pracodawcy, w celu wychwycenia ewentualnych nieprawidłowości. Badania wskazują, że wiele urzędów pracy taką praktykę stosuje. Wydaje się, że jest to dobra i sprawdzona możliwość, o ile pracownicy PUP nie są obciążeni innymi obowiązkami. Taki sposób

monitorowania prawidłowości przebiegu stażu jest ważny o tyle, że wciąż wykrywanych jest wiele uchybień (nakładanie zbyt wielu obowiązków na stażystę), bądź nawet przypadki odbywania fikcyjnego stażu.

Formalności i ograniczenie biurokracji

Wskazane by było, aby działania pośrednictwa pracy w zakresie organizowania staży wykraczały poza standardowe czynności wynikające z przepisów ustawy. Praktyka pokazuje, że im dłużej trwa współpraca urzędu z danym pracodawcą, tym lepiej i sprawniej ta współpraca przebiega, dzięki wypracowaniu pewnej pragmatyki. Służy temu usprawnienie systemu komunikacji wewnętrznej, standardów obsługi klienta, wprowadzenia jasnych przewidywalnych i czytelnych zasad, wiedza dotycząca tego z jakimi osobami w urzędzie pracodawca powinien się komunikować. Mając na względzie dobro osób bezrobotnych, organizacja stażu u pracodawcy, z którym do tej pory współpraca przebiegała poprawnie, jest wysoce rekomendowana.

Część urzędów stara się wypracować wewnętrzne procedury tak, by ułatwić aplikowanie o staż zarówno organizatorom stażu jak i stażystom. Praktyki urzędów wskazują, że dobrym rozwiązaniem jest ograniczenie formalności na etapie składania wniosku. Warto tutaj przytoczyć dobre praktyki jednego z urzędów pracy, w którym z roku na rok usprawniana jest organizacja staży, w taki sposób, by jak najbardziej ograniczyć konieczność dodatkowych wymagań ze strony pracodawców. Urzędniczka wskazała, że wiele danych dotyczących pracodawcy można uzyskać z Centralnej Ewidencji Informacji o Działalności Gospodarczej. Podobnie zaświadczenie z ZUS-u, z Urzędu Skarbowego w tym urzędzie zostało zamienione na oświadczenie. Przykład tego urzędu pokazuje, że kwestie formalności wymaganych przez urząd od pracodawcy można ograniczyć do minimum wypracowując strategię i cedując obowiązki na urzędników. Dzięki takim rozwiązaniom skraca się czas całej procedury aplikowania o stażystę przez pracodawcę. Z badań wynika, że tego typu działania urzędów pracy są pożądane przez pracodawców.

Sprawdza się także oddelegowanie specjalnego zespołu w urzędzie, który zajmuje się tylko i wyłącznie kwestią staży; procedurą aplikacyjną, kwestiami oddelegowania danego stażysty na staż, monitorowania jego predyspozycji, monitorowania przebiegu stażu. Istnienie takich zespołów deklarowali niektórzy urzędnicy w trakcie badania SSI. Dzięki temu, jak ocenili, proces składania wniosku jest łatwiejszy i mniej zbiurokratyzowany. Należy zaznaczyć, że nie zawsze taki zespół jest potrzebny, w przypadku małych miejscowości, sprawdza się model oddelegowania do zajmowania się stażami pośredników pracy, którzy mają wśród swoich podopiecznych stażystów.

Dobrą praktyką popieraną przez stażystów i stosowaną przez niektóre urzędy pracy może być także organizowanie przed rozpoczęciem stażu przez urzędy szkoleń dla stażystów, by przekazać im wiedzę z zakresu praw, jakie im przysługują oraz obowiązków, jakie muszą wypełniać podczas trwającego stażu.

Transparentność staży

Staze, jak każda forma działalności, na którą środki pochodzą z publicznych pieniędzy, mogą stać się przedmiotem nadużyć. Wiele urzędów wprowadza różne procedury, by takich

sytuacji uniknąć. Dobrą praktyką w tym zakresie jest organizowanie staży u pracodawców, którzy działają na rynku pracy co najmniej 6 miesięcy. Ważne jest także uniknięcie sytuacji, w której niektórzy bezrobotni są faworyzowani w trakcie aplikowania o staż. Wydaje się, że tutaj godną polecenia praktyką może być niekierowanie na staż osób, które są w jakiś sposób spokrewnione z pracodawcą. Praktyka niektórych urzędów pracy pokazuje, że dobrym sposobem, by uniknąć nadużyć i uzależnienia od pomocy ze strony państwa jest niekierowanie na staż osób, które w poprzednim roku korzystały z jakiejś formy wsparcia.

Kwestia zatrudnienia

Po skończonym stażu połowa stażystów dostaje dalszą umowę o pracę. Niektóre powiatowe urzędy pracy samodzielnie dyscyplinują pracodawców poprzez wprowadzanie systemów punktowych na etapie rozpatrywania wniosków pracodawców. Wysoko są oceniane dobre programy stażowe, co zwiększa szanse na kolejnego stażystę. Jak się wydaje jest to dobry i warty polecenia system motywujący dla pracodawców, który jednocześnie sprawia, że zdobycie stażu realnie przekłada się na zwiększenie kompetencji, umiejętności stażysty potrzebnych na rynku pracy, ułatwia rozwój zawodowy i przyczynia się do rozpoczęcia ścieżki kariery. Inną skuteczną strategią zwiększania efektywności staży (mimo sprzeciwu części pracodawców) jest organizowanie staży przez urzędy pracy w pierwszej kolejności u tych pracodawców, którzy deklarują zatrudnienie.

W celu poznania specyfiki rynku pracy część urzędów diagnozuje sytuację, stara się zebrać informacje w jakich zawodach jest największe zapotrzebowanie, oraz pozyskuje informację od samych bezrobotnych, biorąc pod uwagę to, o jaką tematykę stażu najczęściej pytają. Taki rekonesans, to także dobra praktyka, która procentuje organizowaniem stażu, dzięki któremu rosną szanse na dalsze zatrudnienie.

Popularyzacja staży

Ważną kwestią w organizacji staży jest propagowanie informacji, zarówno wśród stażystów, jak i pracodawców. Badanie pokazało, że dużą rolę w tym zakresie powinny spełniać urzędy pracy. Dobrą praktyką stosowaną przez niektóre PUP jest promocja staży poprzez ulotki, broszury, biuletyny, plakaty. Jeśli chodzi o pracodawców, to dobrą strategią wydaje się organizowanie spotkań z pracodawcami oraz wizyty urzędników w firmach w celu zachęcania pracodawców do zorganizowania stażu oraz udzielania potencjalnym zainteresowanym niezbędnych informacji na jego temat. Bezpośredni kontakt z pracodawcą jest z pewnością o wiele lepszym sposobem pozyskania pracodawcy, niż każde inne pośrednie źródło. Bardzo dobrą praktyką w zakresie popularyzacji staży zarówno wśród stażystów, jak i pracodawców, jest zamieszczanie informacji w Internecie i organizowanie targów pracy.

3. Wnioski i rekomendacje

Najważniejsze wyniki przeprowadzonej analizy danych zastanych (*desk research*), SSI, CATI oraz CAWI zostały zestawione w tabeli 9.

Tabela 9. Wnioski i rekomendacje

Lp.	Syntetyczne wyniki badań	Rekomendacja
1.	W badaniu z 2010 roku ponad połowa ankietowanych pracodawców (53,0%) zadeklarowała, że nie natrafiła na znaczące trudności przy organizacji stażu, a tylko 21,0% przyznało, iż takich trudności nie było wcale. Najbardziej uciążliwe okazały się tu formalności, których należało dopełnić przy aplikowaniu o organizację staży (35,0%), brak wsparcia ze strony PUP (29,0%), a także zbyt skomplikowana procedura wnioskowania (23,0%). Podobnie analiza CATI i CAWI w 2011 r. wykazała, że procedury związane ze stażem nie są skomplikowane i nie sprawiają trudności żadnej z zaangażowanych stron. Niemniej jednak jeśli pojawiały się problemy, to najczęściej wymieniana była zbyt duża biurokracja. Pracodawcy skarżyli się na biurokrację oraz dodatkowe wymogi PUP dotyczące konieczności dostarczenia dokumentów lub obowiązku zatrudniania stażystów. Część z ankietowanych pracodawców skarżyła się na: [1] formalności, których należy dopełnić przy aplikowaniu o organizację staży, [2] brak wsparcia ze strony PUP, [3] zbyt skomplikowaną procedurę wnioskowania.	Należy czynić starania, aby usprawnić faktyczny proces ubiegania się organizatora o zorganizowanie stażu. W celu ograniczenia biurokracji przy aplikowaniu na staż urzędy pracy powinny ograniczyć wewnętrzne wymagania wobec pracodawców, którzy chcą zorganizować staż. Mogą to zrobić upraszczając procedurę aplikacyjną; zrezygnować z dostarczenia przez pracodawcę zaświadczenia o niezaleganiu ze składkami ZUS i innych dokumentów, co do których informację urzędnicy mogą pozyskać sami z innych źródeł. Zważywszy na fakt, że do wniosku o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu, pracodawca nie ma obowiązku dołączania żadnych dodatkowych dokumentów, wskazane jest, aby te urzędy pracy, które wprowadzają taki wymóg przeanalizowały, czy rzeczywiście jest taka potrzeba, w szczególności wzięły pod uwagę potrzebę redukcji obciążeń administracyjnych podmiotów gospodarczych. Warto także rekomendować organizowanie przez urzędy pracy szkolenia dla stażystów z zakresu ich praw i obowiązków, by ułatwić im poruszanie się w gąszczu, często niejasnych przepisów. Warto także organizować spotkanie informacyjne dla organizujących staż pracodawców. Uproszczenie procedury można osiągnąć także poprzez: wydruk skierowań na badania lekarskie z systemu Syriusz, wydruk umowy z systemu Syriusz oraz ujednolicenie wniosku na cały kraj. Adresatem rekomendacji są: PUPy i MPiPS (Syriusz).
2.	Staże są jedną z najbardziej efektywnych form aktywizacji bezrobotnych. W 2010 roku w stażach wzięły udział 299 342 osoby. Było to więcej o 16,6% w porównaniu z 2009 rokiem. W 2010 roku staże ukończyło 279 968 osób, a więc 93,5% spośród tych, którzy rozpoczęli w nich udział. W badaniach CATI i CAWI sami zainteresowani podkreślają, że dzięki uczestnictwu w stażach ich poziom kompetencji zawodowych i szanse na znalezienie zatrudnienia wyraźnie się poprawiły. Pracodawcy podczas rekrutacji biorą pod uwagę udział w stażu, co może stanowić dla stażystów element przewagi konkurencyjnej w ubieganiu się o pracę.	Należy kontynuować zapewnianie staży osobom znajdującym się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Staże pozostają tą formą aktywizacji zawodowej, która charakteryzuje się stosunkowo wysokim poziomem efektywności zatrudnieniowej. Adresatem rekomendacji jest MPiPS i PUPy (ustalenie grup priorytetowych).
3.	Efektywność zatrudnieniowa staży (bliska wartości 48,4%) lokowała je w 2010 roku na drugim miejscu w rankingu form aktywizacji zawodowej. Spośród tych, którzy ukończyli staże w 2010 roku, 48,4% uzyskało dalsze zatrudnienie. Ten wskaźnik efektywności zatrudnieniowej obniżył się w okresie 2009-2010 o 1,1 pkt. proc. Z danych dostępnych za 2011 r. wynika, że efektywność zatrudnieniowa wyniosła 52,6%, oznacza to, że wzrosła o 4,2 pkt procentowego. Analiza CATI z byłymi stażystami pokazała, że po dobiecju stażu u tego samego pracodawcy ponad 50% badanych znalazło zatrudnienie. 27% z nich kontynuuje pracę w tej samej firmie, zaś 25% znalazło pracę u inne-	Należy systematycznie monitorować jakość i efektywność realizowanych staży. Analizowane dane wskazują, że efektywność zatrudnieniowa staży, a także ich kosztochłonność nie mają charakteru stałego i rokrocznie się zmieniają. Oznacza to potrzebę stałego, systematycznego monitorowania tych wskaźników wraz z cyklicznym badaniem satysfakcji uczestników i organizatorów staży. Rekomendacja ta skierowana jest do MPiPS oraz PUP.

	go pracodawcy. Jednocześnie większość osób, które odbyły staż ocenia, że staż w dużym lub bardzo dużym stopniu poprawił ich sytuację na runku pracy. Ponadto z badań CATI wynika, że podstawowym motywem podjęcia stażu przez osoby bezrobotne jest potrzeba zdobycia lub uzupełnienia doświadczenia zawodowego, w celu poprawienia swojej sytuacji na rynku pracy.	
4.	Przeciętny koszt uczestnictwa w stażach wyniósł w 2010 roku 6 328,62 PLN <i>per capita</i>, był przy tym wyższy o 1060,02 PLN w porównaniu z 2009 rokiem. Badania pokazują, że staże cieszą się bardzo dużym zainteresowaniem zarówno ze strony bezrobotnych, jak i pracodawców. Badanie CATI i CAWI pokazało, że więcej środków powinno być przeznaczonych na staże, wciąż jest ich bowiem za mało w stosunku do liczby chętnych.	Biorąc pod uwagę, że staż jest skuteczną formą aktywizacji bezrobotnych, należy się zastanowić czy istnieje możliwość zwiększenia środków finansowych (z Funduszu Pracy) na organizację tej formy aktywizacji bezrobotnych. Należałoby także rozważyć kwestię częściowego pokrywania kosztów staży przez pracodawcę. Adresatem rekomendacji jest MPiPS, MF i Sejm (kwestia rozważenia zwiększenia środków na staże z Funduszu Pracy), jak również pracodawcy (udział w partycypowaniu kosztów staży, np. przy przyjęciu na staż kolejnego stażysty). Warto, by w tym przypadku Ministerstwo określiło zasady partycypowania w kosztach pracodawców. Warto także pozyskiwać środki na organizację staży z EFS. Ta rekomendacja dotyczy szczególnie PUP. Należy także rozważyć podział środków ze względu na skalę bezrobocia oraz bieżące i częstsze przyznawanie środków finansowych.
5.	Niektórzy badani urzędnicy PUP stwierdzili, że pojawiają się problemy w wypełnianiu przez pracodawców wniosku o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu, głównie jeśli idzie o kwestie klasyfikowania zawodów i specjalności.	Należy rozważyć opracowanie wskazówek (w formie np. informatora) dla pracodawców dotyczących prawidłowego klasyfikowania zawodów i specjalności lub udzielanie większego wsparcia pracodawcom przez pracowników PUP. Być może urzędy pracy powinny wyznaczać jednego urzędnika, który będzie pomagał pracodawcom w tym zakresie. Adresatem rekomendacji są w tym przypadku urzędy pracy.
6.	Istnieje konflikt interesów między pracodawcami, a urzędnikami PUP w kwestii wymogu zatrudnienia stażysty po odbyciu stażu. Urzędnicy często wprowadzają jako dodatkowe wymaganie zobowiązanie zatrudnienia stażysty, z czym z kolei nie zgadzają się pracodawcy. Jednocześnie zarówno pracownicy PUP, jak i stażyści uważają, że prawo powinno regulować te kwestie i narzucać pracodawcom konieczność zatrudniania stażysty. Część urzędników chciałoby także zmian prawnych w tym zakresie, tak by istniał np. ustawowy nakaz zatrudniania stażystów po odbyciu staży.	Zmiany w zakresie ustawy, które zobowiązywałyby pracodawcę do zatrudnienia danego stażysty wydają się zbyt daleką ingerencją w instrument aktywizacji zawodowej, jakim są staże. Taka ingerencja państwa mogłaby przynieść efekt odwrotny do zamierzonego (zmniejszenie zainteresowania pracodawców organizacją staży). Problem zatrudnienia jest kwestią ogólnostrukturalną. Niemożność zatrudnienia nowego pracownika (nawet jeśli się sprawdzi) wynika najczęściej nie z niechęci pracodawcy do zatrudniania, ale zbyt dużych kosztów i braku środków finansowych. Należałoby się zatem zastanowić, w jaki sposób zachęcić pracodawcę do zatrudnienia stażysty. Adresatem tej rekomendacji mogą być urzędy pracy oraz MPiPS. Należy także wprowadzić ogórne przepisy, które regulowałyby kwestię zatrudnienia, tak by nie było wątpliwości, co do wprowadzania dodatkowej klauzuli o zatrudnieniu przez PUP. Ponadto należy kontynuować politykę promowania przez urzędy tych pracodawców, którzy deklarują w pierwszej kolejności zatrudnienie po stażu. Adresatem tej rekomendacji są przede wszystkim urzędy pracy.

7.	Część badanych urzędników PUP oceniała, że ze względu na fakt, że staże cieszą się dużą popularnością możliwości kadrowe urzędów są niewystarczające.	Należy się zastanowić nad kwestią zwiększenia liczby pracowników urzędów odpowiedzialnych za sprawy związane ze stażami. Urzędy pracy same mogą tworzyć dobrze zorganizowane zespoły zajmujące się stażami. Adresatem tej rekomendacji mogą być z jednej strony PUP, z drugiej MPiPS, które powinno zabiegać o zwiększenie potencjału kadrowego w urzędach pracy.
8.	Z badań wynika, że informacje o stażach najczęściej pojawiają się w instytucjach runku pracy, w tym w urzędach pracy, stażyści często pozyskują je także od rodziny lub znajomych. Jednocześnie badani uznali, że staże powinny być bardziej promowane, a informacje o nich często są niewystarczające.	Należy poprawić kwestie przepływu informacji o stażach oraz usprawnić proces promowania informacji o stażu, tak by częściej pojawiały się one w Internecie oraz były propagowane przez urzędy pracy. Urzędnicy powinni w większym stopniu zająć się promocją staży i rozpowszechnianiem informacji o nich w Internecie. Na stronie każdego urzędu powinna istnieć zakładka zawierająca szczegółowe informacje o stażu, nie tylko związane z wypełnianiem wniosków, ale także z dostępnymi możliwościami uczestnictwa w stażu. Rekomendacja ta szczególnie dotyczy PUP. Być może warto także zamieszczać informacje o stażach w prasie lokalnej.
9.	Doprecyzowanie przepisów prawa. Z badania wynika, że wielu urzędników wskazuje, że wiele działań ze strony urzędów powinno mieć oparcie w przepisach.	Należy wprowadzić starania, by niektóre kwestie wskazywane przez respondentów doprecyzować na poziomie ustawy lub rozporządzenia: kwestie związane z obowiązkiem zatrudnienia stażysty, ograniczenie możliwości udziału w więcej niż jednym stażu przez jednego bezrobotnego. Adresatem rekomendacji jest MPiPS.
10.	Badanie pokazało, że zainteresowanie stażami wśród pracodawców jest dość duże. Niemniej jednak część pracowników PUP uznała, że należy wprowadzić dodatkowe zachęty dla pracodawców.	Należałoby rozważyć zniesienie wprowadzanych przez niektóre urzędy pracy wymogów dotyczących zatrudnienia. Zachętą dla pracodawców mógłby też być dłuższy czas stażu lub też zmniejszenie formalności i dodatkowych dokumentów wymaganych od pracodawcy przez PUP. Adresatem rekomendacji są w tym przypadku PUP.
11.	Współpraca PUP z pracodawcami na ogół układu się dobrze. Są jednak kwestie, które należałoby usprawnić.	Należałoby wyposażać PUP w uprawnienia, które pozwoliłyby stosować sankcje w przypadku niewywiązania się przez pracodawców z warunków umowy. Ponadto należałoby zintensyfikować relacje urzędników z pracodawcami w trakcie odbywającego się stażu, tak by usprawnić przepływ informacji: częstsze wizyty urzędników u pracodawcy w trakcie odbywającego się stażu, większy kontakt z pracodawcami, wymianę informacji na temat odbywającego się stażu. Te rekomendacje adresowane są do PUP.
12.	Część badanych urzędników PUP odnotowała przypadki nadużyć czy nieprawidłowości ze strony pracodawców w trakcie realizowania stażu. Okazuje się, że najczęściej pracodawcy łamią prawa stażysty w kwestiach związanych z przekraczaniem czasu pracy oraz nakładania zadań nie przewidzianych w programie stażu. Zdarzają się także przypadki fikcyjnego odbywania stażu (5,7%).	Należy położyć większy nacisk na monitoring w trakcie stażu, by skutecznie przeciwdziałać nadużyciom w trakcie jego trwania. Wymaga to zwiększenia potencjału kadrowego PUP, tworzenia specjalnego zespołu, który będzie zajmował się organizacją i monitorowaniem staży. Rekomendacje te głównie adresowane są do PUP.

Źródło: Opracowanie własne ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Spis wykresów

Wykres 1.	Czy przy ubieganiu się o staż musiał Pan/Pani wypełniać jakieś wnioski/formularze? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	27
Wykres 2.	Z czyjej inicjatywy podjął Pan/i staż? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)...	28
Wykres 3.	Czy wydając skierowanie/skierowania na staż do pracodawcy urząd pracy wziął pod uwagę Pana/i preferencje? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	29
Wykres 4.	Czy wydając skierowanie/skierowania na staż do pracodawcy urząd pracy wziął pod uwagę Pana/i preferencje? Badanie CATI z byłymi stażystami (w %)	29
Wykres 5:	Czy pisemny wniosek Organizatora o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu jest skonstruowany w poprawny sposób i nie powoduje trudności w wypełnianiu? Badanie CATI z pracodawcami (w %)	29
Wykres 6:	Czy nie zgadza się Pan/i z którymś ze stawianych wymagań przez urząd pracy dotyczących odbycia stażu? Badanie CATI z pracodawcami (w %)	31
Wykres 7:	W jaki sposób można by poprawić organizację staży? Badanie CAWI z pracownikami PUP (w %)	31
Wykres 8:	W jaki sposób poszukuje Pan/i samodzielnie stażystów? Badanie CATI z pracodawcami (w %)	34
Wykres 9.	W jakim kierunku należałoby zmienić przepisy prawa, aby lepiej i efektywniej organizować staże dla bezrobotnych? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	39
Wykres 10.	Czy prawo dobrze reguluje sposób organizowania staży finansowanych z Funduszu Pracy? Badanie CAWI z pracownikami PUP (w %)	40
Wykres 11:	Jak ocenia Pan/i proces rekrutacji? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	41
Wykres 12.	Dlaczego sposób organizacji staży przez urząd pracy jest według Pana/Pani zbiurokratyzowany? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	41
Wykres 13.	Co należałoby zmienić, aby usprawnić organizację staży przez urzędy pracy? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	42
Wykres 14.	Dlaczego możliwości kadrowe urzędów pracy nie są dostosowane do ilości ofert stażu zgłaszanych przez pracodawców? Badanie CAWI z pracownikami PUP (w %)	43
Wykres 15.	Czy możliwości kadrowe urzędów pracy pozwalają na właściwy nadzór nad przebiegiem staży? Badanie CAWI z pracownikami PUP (w %)	43
Wykres 16.	Dlaczego nie każdy bezrobotny chcący uczestniczyć w programie stażu może realnie z niego skorzystać? Badanie CAWI z pracownikami PUP (w %)	44
Wykres 17.	Jakie rozwiązania finansowe trzeba przyjąć by lepiej zaspokajać potrzeby odbiorców stażu? Badanie CAWI z pracownikami PUP (w %)	45
Wykres 18.	Co decyduje o tym, że współpraca z PUP nie układa się dobrze? Badanie CATI z pracodawcami (w %)	46
Wykres 19.	Skąd czerpał Pan/i informację o stażach? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	49
Wykres 20.	Skąd czerpał Pan/i informację o stażach? Badanie CATI z byłymi stażystami (w %) ..	50
Wykres 21.	Gdzie według Pana/i informacje o możliwości uczestnictwa w stażu powinny być dodatkowo promowane? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	50
Wykres 22.	Jak długo czekał Pan/i na rozpoczęcie stażu od momentu decyzji o uczestnictwie w nim? Badanie CATI z byłymi stażystami (w%)	51
Wykres 23.	Związek liczby staży i liczby bezrobotnych w województwach (współczynnik korelacji rang Spearmana)	53
Wykres 24.	W jakim stopniu ocenia Pan/i przydatność organizowanego przez urząd pracy stażu do poprawy Pana/i sytuacji na rynku pracy? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %) .	56
Wykres 25.	W jakim stopniu ocenia Pan/i przydatność organizowanego przez urząd pracy stażu do poprawy Pana/i sytuacji na rynku pracy? Badanie CATI z byłymi stażystami (w %)	57
Wykres 26.	Jakie umiejętności zyskał Pan/i w trakcie stażu. Badanie CATI z byłymi stażystami (w %)	57

Wykres 27.	Czy chciałby Pan/i zostać zatrudnionym u pracodawcy, u którego odbywa Pan/i obecnie staż? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	58
Wykres 28.	Czy ma Pan/i szansę na zatrudnienie u pracodawcy, u którego odbywa Pan/i obecnie staż? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	58
Wykres 29.	Dlaczego Pana/i zdaniem nie ma szansy na zatrudnienie u pracodawcy, u którego odbywa Pan/i obecnie staż? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	58
Wykres 30.	Czy znalazł Pan/i zatrudnienie? Badani CATI z byłymi stażystami (w %)	59
Wykres 31:	W jaki sposób bada Pan/i opinię stażystów na temat zadowolenia ze stażu? Badanie CATI z pracodawcami (w %)	61
Wykres 32.	Czy według Pana/i programy staży są dostosowane do potrzeb ich odbiorców? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	65
Wykres 33.	Czy według Pana/i programy staży są dostosowane do potrzeb ich odbiorców? Badanie CATI z byłymi stażystami (w %)	65
Wykres 34.	Czy faktycznie obowiązki stażysty pokrywają się z programem stażu? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	66
Wykres 35.	Co można zrobić, aby program i organizacja stażu u pracodawcy lepiej odpowiadały oczekiwaniom/potrzebom bezrobotnego? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	67
Wykres 36.	Czy jest Pan/i zadowolony/a ze sposobu świadczenia usług przez Urząd Pracy związanych z trwającym stażem? Badanie CATI ze stażystami (w %)	69
Wykres 37.	Czy należałoby coś poprawić w sposobie świadczonych usług przez urząd pracy? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	69
Wykres 38.	Co należałoby poprawić w sposobie świadczonych usług przez urząd pracy? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	70
Wykres 39.	Z czego jest Pan/i szczególnie zadowolony/a w trakcie odbywającego się stażu? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	72
Wykres 40.	Z czego jest Pan/i szczególnie niezadowolony/a? Badanie CATI z obecnymi stażystami (w %)	72

Spis tabel

Tabela 1.	Prezentacja przyporządkowania wybranych technik do zagadnień badawczych	11
Tabela 2.	Dobór próby badawczej do techniki SSI	16
Tabela 3.	Dobór próby badawczej do techniki CAWI	17
Tabela 4.	Dobór próby badawczej do techniki CATI	21
Tabela 5.	Obowiązki organizatora stażu i bezrobotnych odbywających staż	39
Tabela 6.	Uczestnicy staży w latach 2009 i 2010 według województw	52
Tabela 7.	Podstawowe dane dotyczące staży w okresie 2008–2010	53
Tabela 8.	Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej w 2010 roku	54
Tabela 9.	Wnioski i rekomendacje	77