

Spis treści

Od Redakcji	5
 Młodzież w programach rynku pracy	
Młodzi chcą szukać pracy w Unii	
– <i>Ewa Flaszyńska</i>	7
Młodzież w świetle nowych regulacji a problemy młodzieży na rynku pracy	
– <i>Artur Janas</i>	20
Aktywizacja zawodowa młodzieży w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	
– <i>Halina Iżycka</i>	24
Praca na własny rachunek – obecny i postulowany model wspierania	
– <i>Krzysztof Kaczmarek</i>	41
Nowe regulacje prawne w sprawie refundowania z Funduszu Pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników	
– <i>Janina Hejno</i>	56
Refundacje w oczach pracodawcy	
– <i>Maciej Proszynski</i>	70
Programy dla młodzieży w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich	
– <i>Stanisława Kocot</i>	78
Ochotniczy Hufce Pracy jako realizator projektu „Twoja wiedza – Twój sukces”, finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego	
– <i>Dariusz Gatner</i>	95
Mobilne centra informacji zawodowej Ochotniczych Hufców Pracy	
– <i>Elżbieta Żywiec-Dąbrowska</i>	101
Gminne centra informacji	
– <i>Wiesława Szmigiero</i>	113
Gminne Centrum Informacji w Lniane w województwie kujawsko-pomorskim	
– <i>Iwona Cynarzevska</i>	116
Wspieranie działalności akademickich biur karier	
– <i>Jacek Jaczewski</i>	124

Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów UMK – pomost między uczelnią a rynkiem pracy	
– <i>Ewa Banaszak</i>	133
Z doświadczeń Biura Karier Studenckich Politechniki Śląskiej	
– <i>Małgorzata Rąb</i>	143
Promowanie dobrych praktyk w ramach programu „Pierwsza Praca”.	
Konkurs o granty na tworzenie szkolnych ośrodków kariery – II edycja	
– <i>Cecylia Pielok</i>	155
Szkolny ośrodek kariery jako element systemu poradnictwa zawodowego wspierającego rozwój zawodowy ucznia	
– <i>Mirosław Górczyński</i>	164
Szkolne ośrodki kariery – antidotum na brak mobilności zawodowej młodzieży	
– <i>Dorota Świt</i>	177

Drodzy Czytelnicy,

Otrzymujecie do rąk nowy numer „Rynku Pracy” poświęcony w całości sprawom młodzieży. Jej startu życiowego i zawodowego. Przy wysokim polskim bezrobociu – wysokie jest również bezrobocie ludzi młodych, absolwentów różnych szkół, zresztą coraz lepiej wykształconych, choć często jeszcze nie posiadających umiejętności pozwalających im poruszać się po rynku pracy. Wraz z poprawiającym się tempem rozwoju gospodarki – można mieć nadzieję, że spadać będzie bezrobocie, a także bezrobocie młodych. Żeby jednak to się stało, żeby ten proces wspomagać potrzebna jest aktywna polityka rynku pracy nastawiona na poprawę warunków startu zawodowego i życiowego młodych ludzi.

Przedstawiamy w tym numerze wiele informacji zarówno o sytuacji bezrobotnych młodych ludzi, jak i – a może przede wszystkim – o formach i sposobach ich wchodzenia na rynek pracy. Pokazujemy instrumenty i efekty działań związanych z programem „Pierwsza Praca”, pokazujemy problem zatrudnienia młodych ludzi od wielu stron, również z perspektywy pracodawców. Może ten numer będzie swoistym przewodnikiem dla osób młodych, a bardziej jeszcze dla aktorów i instytucji polskiego rynku pracy – wtedy, gdy chcą skutecznie podjąć działania na rzecz wzmocnienia pozycji młodych na rynku pracy.

Ciekawej lektury i wielu inspiracji.

Redakcja

Młodzież w programach rynku pracy

Ewa Flaszyńska

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Młodzi chcą szukać pracy w Unii (komunikat z badań)

Swoboda przepływu zasobów pracy jest głównym fundamentem Unii Europejskiej. Trudno dziś jednak przewidzieć wszystkie implikacje rozszerzenia dla przepływu siły roboczej w Unii Europejskiej, a więc również skalę zagranicznych wyjazdów zarobkowych z Polski. Można jednak założyć, że istotne znaczenie będzie w tym wypadku miał poziom bezrobocia oraz sytuacja demograficzna w kraju. Ważnym elementem będzie także kształtowanie się popytu na polską siłę roboczą. Różnice gospodarcze między starymi i nowymi państwami w Unii będą prawdopodobnie stopniowo zmniejszać się, tym samym motywacja do migracji pracowników powinna być coraz słabsza.

Wysokie bezrobocie i brak realnych szans na poprawę sytuacji na rynku pracy determinują podejmowanie decyzji o wyjeździe do pracy za granicę. Wyjeżdżać chcą przede wszystkim ludzie młodzi, którzy nie widzą szansy dla siebie na rodzimym rynku pracy. W krajach Unii sytuacja na rynku pracy jest, zdaniem tej grupy ludzi, o wiele lepsza niż w Polsce.

Cel i technika badań

Przystępując do przeprowadzania badań za główny cel postawiłam sobie określenie stosunku mieszkańców Mazowsza do migracji zarobkowej

do Unii Europejskiej na progu jej rozszerzenia. Zależało mi na tym, aby zbadać, w jaki sposób skłonność do migracji za pracą jest zależna od stopy bezrobocia w województwie. Celem badań była również odpowiedź na szereg pytań dotyczących determinantów mobilności przestrzennej mieszkańców tego województwa na europejskim rynku pracy. Badania nie dotyczyły tylko młodych osób, ale to one najliczniej wzięły w nich udział.

Próbę badawczą z góry ograniczyłam do klientów mazowieckich urzędów pracy. Województwo mazowieckie jako największe województwo w Polsce charakteryzuje się bowiem dużym zróżnicowaniem i wyróżnia się najwyższą w Polsce liczbą zarejestrowanych bezrobotnych (ponad 365 tys. w kwietniu br.) – aż co dziewiąty bezrobotny w Polsce jest mieszkańcem Mazowsza. Wybrane do badań obszary znajdujące się w zasięgu mazowieckich urzędów pracy, charakteryzowały się zarówno wysokim, przeciętnym, jak i stosunkowo niskim bezrobociem. Obejmowały dość zróżnicowane pod względem rozwoju gospodarczego tereny i w miarę możliwości o odmiennej strukturze wykształcenia ludności.

Badane osoby pochodziły ze wszystkich powiatów województwa mazowieckiego, ankietowanymi były osoby odwiedzające urzędy pracy: bezrobotni i poszukujący pracy, osoby pracujące, zagrożone bezrobociem i wykluczeniem społecznym, osoby młode dopiero wchodzące na rynek pracy. Podkreślenia wymaga fakt, że odwiedzającymi urzędy pracy są osoby najbardziej aktywne, które są zainteresowane znalezieniem bądź też zmianą pracy, stąd większość w tej grupie stanowią ludzie młodzi. Osoby bierne zawodowo często odwiedzają urzędy pracy tylko z powodu określonych regulacji prawnych, wymuszających na bezrobotnym takie zachowanie, zwłaszcza jeśli chce on uzyskać świadczenie (zasilek).

Głównym narzędziem badawczym była anonimowa ankieta, złożona z 17 pytań, podzielonych na pewne standardowe bloki tematyczne. Większość pytań miała charakter zamknięty. Pierwsze pytania miały na celu zebranie informacji dotyczących zmiennych demograficznych oraz statusu społecznego i materialnego badanych, kolejne poświęcone były ich sytuacji na rynku pracy oraz nakierowane były na problematykę podejmowania pracy za granicą. Aby wykluczyć wpływ możliwej zmiany nastrojów re-

spondentów w toku badań na ich rezultaty, zasadne było przeprowadzenie ankiety w krótkim czasie, co też uczyniłam na przełomie sierpnia i września 2003 roku.

Współpracę ze mną podjęły wszystkie urzędy pracy z regionu, a zebrany materiał dostarczył wielu interesujących informacji. Uczestniczenie w badaniu miało charakter dobrowolny i anonimowy. W sumie uzyskałam 443 odpowiedzi na zadane pytania. Wyniki badań zgrupowałam według podziału województwa mazowieckiego na sześć subregionów, z których każdy obejmuje określoną liczbę powiatów (Ciechanów – 4, Ostrołęka – 4, Płock – 3, Radom – 7, Siedlce – 3, Warszawa – 17).

Przeprowadzone badanie nie ma jednak charakteru reprezentacyjnego i może być traktowane jedynie sondażowo.

Cechy społeczno-demograficzne badanych osób

Wśród badanych zdecydowanie przeważały kobiety, które stanowiły 65,2% ankietowanych. Struktura wieku badanych była bardzo zróżnicowana. W badaniach wzięli udział klienci lokalnych, powiatowych urzędów pracy. Okazało, że są nimi głównie osoby młode, które nie pozostają bierne w przypadku braku zatrudnienia.

Badani według wieku

L.p.	Wiek	Ilość odpowiedzi	Procent
1.	18–24	228	51,5
2.	25–31	103	23,3
3.	32–38	44	9,9
4.	39–45	39	8,8
5.	46 i więcej	29	6,5
	Ogółem	443	100,0

Jako miejsce zamieszkania 32,5% ankietowanych podało wieś, a 67,5% – miasto. Najliczniej reprezentowane oprócz wsi (144 respondentów) były miasta średnie, w których mieszka od 20 do 50 tysięcy osób (110 osób). Stan cywilny badanej populacji charakteryzował się wysokim odsetkiem osób niezamężnych: zaledwie 34,3% było żonatych mężczyzn i zamężnych kobiet. Udział osób stanu wolnego (rozwiedzionych, owdowiałych) wynosił 10,6%, zaś panien i kawalerów – 55,1%. Nie dziwi fakt, że aż 312 osób nie miało dzieci, gdyż badanymi były głównie osoby młode. 56 osób miało jedno dziecko, 55 – dwoje, 14 osób – troje, a 6 osób – czworo lub więcej.

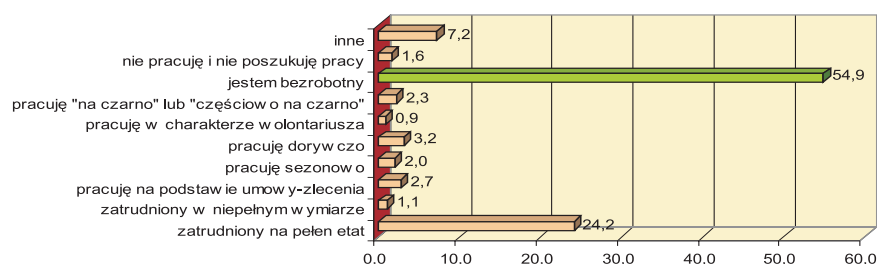
Badani to głównie osoby z wykształceniem średnim i wyższym. Niepokojącym zjawiskiem jest zaobserwowany wśród klientów urzędów pracy wzrost ludzi z wykształceniem wyższym. Badania potwierdziły, że większość poszukujących pracy stanowią ludzie dopiero rozpoczynający swoje życie zawodowe.

73,8% (327 osób) badanych na pytanie „Czy zna Pan/Pani języki obce?” odpowiedziało twierdząco. Jednak większość ankietowanych podkreślało, że jest to jedynie znajomość podstawowa lub na poziomie średniozaawansowanym. Przeważał język angielski i rosyjski. 26,2% (116 osób) odpowiedziało, że w ogóle nie zna żadnego języka obcego. Odpowiedzi potwierdzają, że badane osoby miały świadomość niedostatecznej znajomości języka obcego i równocześnie zdawały sobie sprawę z tego, że w obecnych czasach język jest podstawą w znalezieniu dobrej pracy. Stąd jedną z korzyści związanej z wyjazdem do pracy za granicę była właśnie nauka języka. Posługiwanie się językiem obcym, a raczej niedoskonałości i brak tej umiejętności, to również główna bariera w przypadku podejmowania decyzji o emigracji zarobkowej.

Status zawodowy badanych

Zdecydowana większość ankietowanych (287 osób) nie miała stałej pracy. 243 osoby określiło siebie jako bezrobotnych. 10 osób przyznało się do wykonywania pracy „na czarno”, a 7 osób podało, że nie pracuje i nie poszukuje pracy. Tylko 24,2% (107 osób) było zatrudnionych na pełen etat.

Status na rynku pracy



Osoby bezrobotne zostały dodatkowo poproszone o sprecyzowanie czasu pozostawania bez pracy. Ponad połowa bezrobotnych to osoby, których okres pozostawania na bezrobociu nie przekroczył jednego roku. Jednak ponad 40% osób to długotrwale bezrobotni, często pozostający bez pracy od kilku lat.

Ponad połowa badanych pozostawała we wspólnym gospodarstwie domowym z rodzicami (rodziną), którzy pomagali im materialnie. Zdecydowana większość respondentów tj. 68,7% (300 osób) radziła sobie dzięki pomocy rodziny. Tylko 24,2% ankietowanych deklarowało, że radzi sobie samodzielnie. Sytuację materialną 216 ankietowanych można określić jako ciężką. Tej grupie osób miesięczne dochody wystarczały tylko na zaspokojenie podstawowych potrzeb. 33 osoby odpowiedziały, że nie wystarcza im pieniędzy na utrzymanie i muszą ratować się pożyczkami i kredytami. Aż 78 badanych określiło swoją sytuację jako tragiczną, w której mają oni problemy z zaspokojeniem podstawowych potrzeb. Tylko nieliczni ankietowani oświadczyli, że dysponują pewnymi oszczędnościami finansowymi.

Motywy starań o pracę za granicą

W momencie przeprowadzania badania, a więc na przełomie sierpnia i września 2003 roku, sytuacja na mazowieckim rynku pracy była zła. W województwie mazowieckim zaobserwowano w tym okresie systematyczny wzrost liczby pozostających w rejestrach bezrobotnych i większe

niż w kraju tempo przyrostu bezrobocia, w tym bezrobotnej młodzieży. W trakcie przeprowadzania badań na Mazowszu było aż 360 tysięcy osób bezrobotnych. Wzrost bezrobocia zaobserwowano głównie na obszarze warszawskim. Wzrosła liczba bezrobotnych kobiet do 50,7%, jak również liczba długotrwale bezrobotnych (56%). Przewagę wśród ogółu bezrobotnych stanowiły osoby bez prawa do zasiłku (86,4%). Pracy nie miało 25,1% ludzi młodych w wieku 18–24 lata.

Badanie wykazało, że bezrobocie ma znaczący wpływ na podejmowane decyzje emigracyjne, choć nie dla wszystkich było czynnikiem wystarczającym dopingującym do migracji. Wśród badanych osób znaczny był bowiem udział osób (195) chcących pozostać w kraju. Natomiast ci, którzy deklarowali wyjazd za granicę, przeważnie zdecydowałoby się podjąć tam jedynie krótkookresową pracę. Badani podkreślali, że do emigracji zmuszał ich brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy oraz poczucie braku perspektyw zdobycia zatrudnienia. Deklarowali, że gdyby mieli oferty pracy w miejscu zamieszkania, nie zdecydowałoby się na emigrację. Można się jednak domyślać, że osoby najbiedniejsze nie byłyby w stanie, poza innymi ograniczeniami, finansowo sprostać kosztom wyjazdu za granicę. Także środki masowego przekazu skutecznie zniechęcały do podejmowania pracy za granicą wskazując bariery związane z ograniczeniami w otwarciu europejskich rynków pracy dla Polaków. Stąd być może dlatego część ankietowanych osób nie dostrzegała realnej możliwości poprawy swoich warunków bytowych poprzez wyjazd do innego kraju na terenie Unii Europejskiej.

248 zdecydowanych na wyjazd to głównie ludzie młodzi. Zwolennikami szukania szczęścia za granicą byli zwłaszcza ci ludzie młodzi, którzy w ogóle jeszcze nie pracowali. To właśnie dla nich wyjazd był sposobem na bezrobocie. Sądziło, że dzięki wolnemu przepływowi pracowników znajdą pracę i będą mieli szansę na ułożenie sobie życia. Natomiast osoby po studiach, o wysokich aspiracjach zawodowych liczyły, że za granicą będą miały możliwość szybszego rozwoju i wyższe wynagrodzenie.

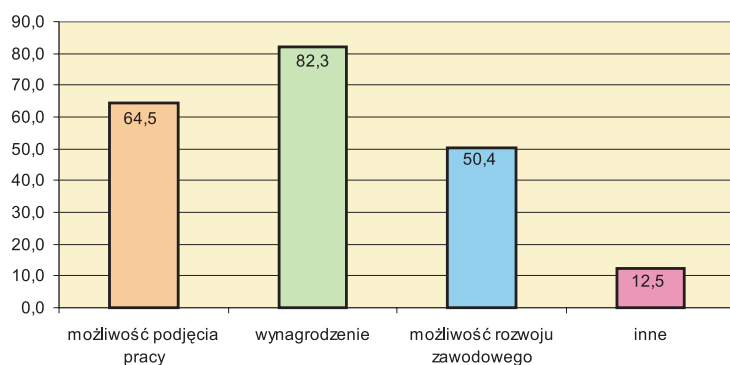
Niewątpliwie istotnym problemem z punktu widzenia gotowości migracyjnej, było duże rozczarowanie sytuacją ekonomiczną i społeczną w kraju. Zła sytuacja, bieda, bezrobocie, brak perspektyw to główne powody, z powodu których ludzie tak chętnie w badaniach opinii publicznej mó-

wili o migracji. W praktyce jednak widać, że liczne bariery sprawiają, że te deklaracje nie są wprowadzane w czyn. Ludzie woleliby pracować bez konieczności wyjazdu i życia w obcym kraju.

Badanie wykazało także, że o migracji decydują indywidualne decyzje podejmowane na podstawie różnorodnych przesłanek. Jak już wspomniałam wyżej najbardziej mobilną grupą społeczną, również skłoną do migracji za granicę w poszukiwaniu lepszej pracy, były osoby młode (przed trzydziestym rokiem życia) o co najmniej średnim poziomie wykształcenia, nie mające jeszcze „ułożonych” stosunków rodzinnych.

Wszyscy respondenci poproszeni zostali o wskazanie głównych przyczyn chęci podejmowania pracy za granicą (można było zaznaczyć kilka). Najczęściej wskazywaną przyczyną potencjalnego wyjazdu za granicę były korzyści materialne, które wymieniły aż 204 osoby, czyli 82,3% badanych. W tym przypadku respondenci byli wyjątkowo jednomyślni.

Przyczyny emigracji zarobkowej

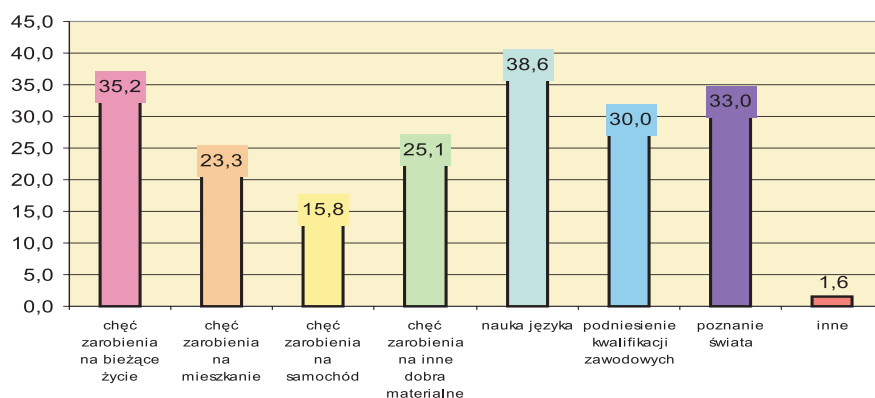


Procenty nie sumują się do 100, ze względu na możliwość wyboru kilku odpowiedzi.

Podstawowym powodem ewentualnego podjęcia pracy za granicą, wskazanym przez respondentów były względy finansowe (wyższe zarobki, możliwość dorobienia się). Wiele osób jako podstawową przy-

czynę chęci emigracji zarobkowej podało: doskonalenie umiejętności językowych, możliwość poznania świata i ludzi, możliwość podniesienia kwalifikacji zawodowych, inne przyczyny zakresliło tylko 1,6% osób. W tym miejscu należy zaakcentować, że najczęściej zakreslaną, jednostkową odpowiedzią była nauka języka – przynajmniej co trzecia osoba zaznaczała tę odpowiedź. Oznacza to, że ankietowani generalnie racjonalnie ocenili swoje kompetencje. Zdawali sobie sprawę z tego, że obecnie w Unii Europejskiej dobrze płatną pracę może zdobyć jedynie osoba wykształcona i wykwalifikowana, przede wszystkim znająca język. Brak kwalifikacji zniechęca do wyjazdu te osoby, które nisko oceniają swoje umiejętności i u których znajomość języka jest niewystarczająca.

Główne czynniki decydujące o emigracji zarobkowej



Procenty nie sumują się do 100, ze względu na możliwość wyboru kilku odpowiedzi.

Odpowiedzi respondentów na następne pytanie po raz kolejny potwierdziły, iż za główny motyw okresowej emigracji zarobkowej uważana jest poprawa sytuacji materialnej. 248 ankietowanych, którzy zadeklarowali chęć wyjazdu za granicę w poszukiwaniu pracy, przede wszystkim chcieliby znaleźć pracę zgodną z wykształceniem i przynoszącą duże korzyści finansowe. Poziom wykształcenia wpływał na rodzaj preferowanego miejsca pracy – im niższy poziom wykształcenia, tym częściej wyrażana

była zgoda na jakąkolwiek pracę. Spora grupa ankietowanych nie miała zdecydowanych preferencji co do przyszłego miejsca pracy, istotne dla nich było samo podjęcie pracy (18,1% odpowiedzi). Badani nie wierzyli w możliwość znalezienia pracy zgodnej z poprzednio wykonywaną oraz nie wyrażali chęci do założenia własnej działalności gospodarczej i skorzystania z tej formy podjęcia pracy, jaką jest samozatrudnienie.

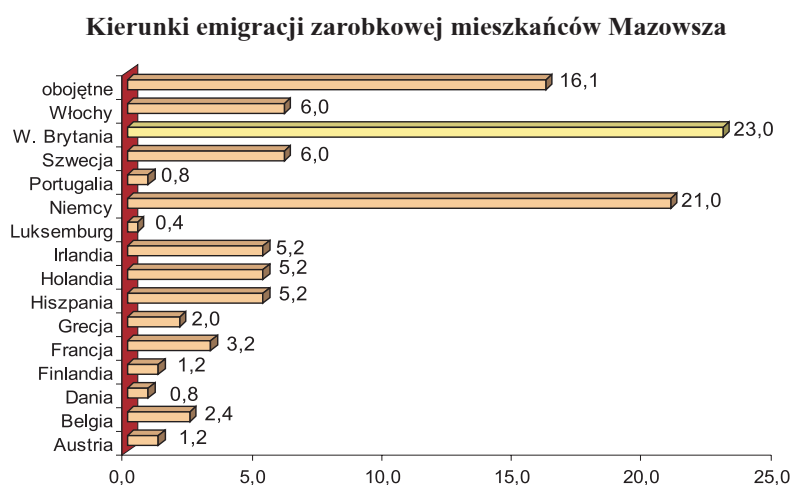
W badaniach przeprowadzonych w urzędach pracy województwa mazowieckiego podstawową przyczyną braku skłonności do emigracji zarobkowej są względy rodzinne. Wskazało na nie 215 osób, a więc 48,5%. Pozostała prawie połowa badanej zbiorowości wskazała wiele różnorodnych powodów preferowania pracy w kraju, takich jak:

- koszty osiedlenia się,
- obowiązki administracyjne,
- bariera językowa,
- bariera kulturowa,
- oderwanie od środowiska,
- brak gwarancji utrzymania nowej pracy w dłuższej perspektywie.

Ostatnim punktem w ankiecie było pytanie o wpływ integracji Polski ze strukturami europejskimi na sytuację na rynku pracy. Wskaźnik bezrobocia w Polsce w czasie badań był znacznie wyższy od średniej unijnej (w końcu 2002 r. stopa bezrobocia w Polsce wynosiła 19,7% i była ponad 2-krotnie wyższa od średniej unijnej – 8,6%). W związku z tym w przededniu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej coraz częściej padało pytanie, jak będzie się kształtować sytuacja na rynku pracy, przy czym główne nadzieje wiązano ze spadkiem bezrobocia. Wydaje się jednak, i to potwierdzają badania, że Polacy mieli świadomość, że samo członkostwo w Unii, pomimo napływu znacznych środków z unijnego budżetu, nie gwarantuje poprawy sytuacji gospodarczej, a tym samym sytuacji na rynku pracy. Aż 200 (45,1%) ankietowanych klientów mazowieckich urzędów pracy uważało, że poprawa nastąpić będzie powoli. Tylko 16,3% badanych spodziewało się szybkiego spadku bezrobocia. Podobna grupa uważała, że na integracji z UE mogą skorzystać tylko osoby najlepiej wykształcone. 41 osób (9,3%) okazało się pesymistami przewidującymi wzrost bezrobocia.

Główne kierunki planowanych migracji

Od dłuższego już czasu polska emigracja zarobkowa kieruje się przede wszystkim do Niemiec. Osoby mieszkające na Mazowszu, skłonne do podjęcia pracy za granicą, zapytano w ankiecie o ich preferencje w odniesieniu do kraju zatrudnienia. Okazało się, iż najczęściej wskazywanym krajem na Mazowszu była Wielka Brytania, gdzie chciałoby się zatrudnić 57 osób (23%). Na drugim miejscu znalazły się Niemcy, gdzie chciałoby pracować 52 ankietowanych (21%). Obojętne gdzie podjąć pracę było 40 osobom (16,1%). Pozostali preferowali pracę w innych krajach europejskich: 6% osób Szwecji i Włoszech, 5,2% w Holandii, Hiszpanii i Irlandii, 3,2% we Francji, 3,6% w pozostałych krajach Beneluxu, 2% w Grecji, 1,2% w Austrii i Finlandii, a tylko 2 osoby chciałyby pracować w Portugalii.



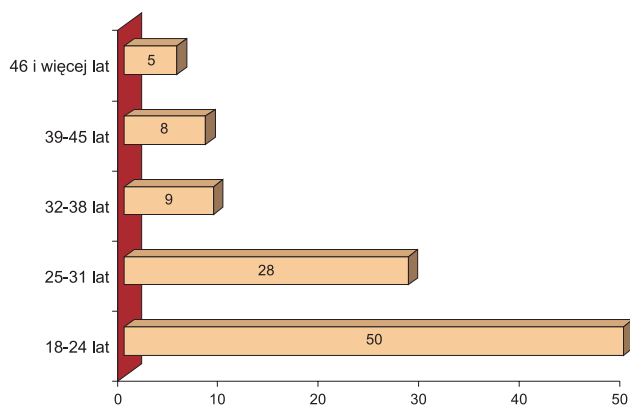
Zależność między bezrobociem w regionie a czynnikami determinującymi migrację

Badania wykazały, że bezrobocie ma największy wpływ na chęć wyjazdu do pracy za granicę. Kryzys rynku pracy, polegający na niedoborze

miejsce pracy, pogłębił się w ostatnich latach do tego stopnia, że wiele osób straciło nadzieję na znalezienie jakiejkolwiek pracy. Najgorsza sytuacja jest na wsiach i w małych miastach, których ludność wypierana z miejsc pracy w mieście, dotknięta została dodatkowo likwidacją tanich środków komunikacji, czy też utratą bezpłatnej nauki młodzieży w szkołach. Skutki bezrobocia uwidaczniają się w postaci upowszechniania się na obszarach wiejskich ubóstwa. Dla tych ludzi jedyną szansą na poprawę sytuacji materialnej jest wyjazd za granicę w celu podjęcia tam pracy.

Aż 33% osób ze wszystkich badanych w województwie mazowieckim, którzy zadeklarowali chęć wyjazdu za granicę w poszukiwaniu pracy, to mieszkańcy wsi. Na drugim miejscu znaleźli się mieszkańcy miast od 20–50 tys., przy czym stanowili oni znaczny odsetek osób ankietowanych. Zamieszkanie i praca za granicą wydawała się atrakcyjna dla co trzeciego mieszkańca wsi i co piątego mieszkańca średniego miasta. Z rozmów jednak wynikało, że gdyby były możliwości znalezienia pracy na miejscu, pozostanie w Polsce byłoby atrakcyjniejsze niż wyjazd do innego kraju. Dodam, że pracę za granicą wybraliby dla siebie częściej najmłodsi mieszkańcy, ze średnim wykształceniem.

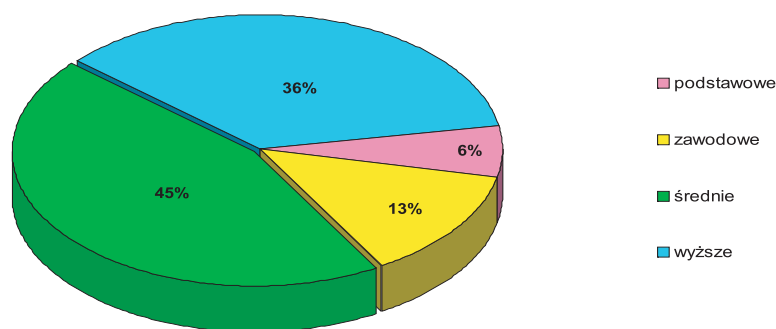
**Skłonność do podjęcia pracy za granicą ze względu na wiek
(w procentach)**



Badania potwierdziły, że do potencjalnie najbardziej mobilnych w sensie przestrzennym grup należały osoby w wieku 18–24 lata, tworzące jedno- lub dwuosobowe gospodarstwo domowe i pochodzące głównie ze wsi lub małych miast. Młodsze roczniki są bardziej skłonne do podejmowania decyzji o emigracji zarobkowej, dlatego że stabilizacja zawodowa i rodzinna często występuje w tym przypadku dopiero w grupie wiekowej 30–34 lata. Ponadto lęk przed bezrobociem powodował wzrost atrakcyjności pracy za granicą.

Gotowość podejmowania pracy za granicą w województwie mazowieckim najczęściej zgłaszały osoby posiadające wykształcenie średnie. Na drugim miejscu pod tym względem znalazły się osoby z wykształceniem wyższym, dalej osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe. Najrzadziej opcję wyjazdu do pracy za granicą wybierały osoby z wykształceniem podstawowym.

Wykształcenie a skłonność do podejmowania decyzji migracyjnych



Z wykresu wynikają następujące wnioski. Po pierwsze, z osób mających wykształcenie średnie aż 45% byłoby skłonnych do zmiany miejsca zamieszkania w celu poszukiwania zatrudnienia. Osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym nie postrzegały zatrudnienia za granicą raczej jako swojej szansy, a przecież to one w największym stopniu dotknięte były bezrobociem. Stąd wniosek, że dla Polaków z najniższym wykształceniem liczyły się przede

wszystkim miejsca pracy w kraju. Natomiast nie widziały już dla siebie szans w kraju osoby z wykształceniem wyższym. Ta grupa to ludzie o wysokich aspiracjach zawodowych – liczący, że za granicą będą mieli możliwość szybszego rozwoju i uzyskania wyższego wynagrodzenia.

Jedyne, co można dziś stwierdzić z całą pewnością to fakt, że brak możliwości znalezienia pracy w kraju to jedna z głównych przyczyn poszukiwania pracy przez Polaków za granicą. Badania przeprowadzone wśród osób odwiedzających mazowieckie urzędy pracy pokazały, że 46% osób bezrobotnych, gdyby miało taką możliwość, zdecydowałoby się na emigrację zarobkową.

Badania wykazały również, że w zdecydowanej większości mieszkańcy Mazowsza gotowi byłiby wyjeżdżać na krótkie, nie przekraczające trzech miesięcy wyjazdy do pracy za granicę, często realizowane dzięki między państwowym porozumieniom bilateralnym i ofertom urzędów pracy.

Skłonność do podjęcia pracy za granicą istotnie zależała od wielu czynników:

- Pracę za granicą podjęłyby najchętniej osoby w wieku 18–24 lata (50%), najrzadziej chęć taką wyrażały osoby najstarsze – powyżej 46 lat (5%);
- Na pracę za granicą znacznie rzadziej zdecydowałoby się mieszkańcy wsi (33%) niż miast (67%);
- Najchętniej podjęłyby zatrudnienie za granicą osoby z wykształceniem średnim (45%), najmniej skłonne do takiej decyzji byłyby osoby z wykształceniem podstawowym (6%).

Podsumowując trzeba zaznaczyć, że bez względu na termin otwarcia rynków pracy może nastąpić pewne nasilenie się ruchów migracyjnych z województwa mazowieckiego, szczególnie do Wielkiej Brytanii i Niemiec. Może również wystąpić zjawisko czasowej emigracji wykwalifikowanych specjalistów, którzy będą chcieli zdobyć nowe umiejętności i doświadczenie zawodowe poza granicami kraju. Liczba osób wyjeżdżających do pracy na krótki okres będzie rosła, jeśli sytuacja na mazowieckim rynku pracy ulegnie pogorszeniu, a będą one atrakcyjne dopóty, dopóki będzie istniał za granicą popyt na pracę cudzoziemców w wybranych segmentach rynku pracy. Ograniczeniu wyjazdów z Mazowsza sprzyjać natomiast będzie stopniowe podnoszenie poziomu płac i życia.

Artur Janas

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

Młodzież w świetle nowych regulacji a problemy młodzieży na rynku pracy

Nowa ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99 poz. 1001), która zastąpiła dotychczas obowiązującą ustawę o zatrudnieniu i przeciwdziałania bezrobociu z 1994 r. wprowadza istotne zmiany w zakresie polityki rynku pracy w stosunku do młodzieży. Chronologicznie rzecz ujmując, tzn. podążając za tekstem ustawy zmiany te m.in. dotyczą następujących zagadnień:

1. Określenia w ustawie zadań i statusu akademickich biur karier, które dotychczas powstawały i działały w sposób „spontaniczny” korzystając z różnych źródeł inspiracji, wsparcia finansowego i rzeczowego. Od chwili powstania pierwszego biura karier na UMK w Toruniu w 1993 r. w Polsce powstało i działa przeszło sto biur karier, które w różny sposób ale zawsze z dużym pożytkiem dla młodzieży akademickiej udzielają pomocy w wejściu na rynek pracy. Art. 2 ust. 1 ustawy uregulował ich egzystencję w sposób jednoznaczny – co winno uczynić biuro karier trwałą instytucją polskiego szkolnictwa wyższego.
2. Definicji bezrobotnego do 25 r. życia. W starej ustawie w tzw. „słowniczku” mieliśmy definicję absolwenta – w jego miejsce pojawia się definicja zawarta w art. 2 ust. 1 pkt 3 w następującym brzmieniu: „bezrobotnym do 25 roku życia – oznacza to bezrobotnego, który w roku

- kalendarzowym zastosowania wobec niego usług lub instrumentów rynku pracy nie ukończył 25 roku życia.” Do tego zapisu jeszcze wrócimy, ponieważ zapis ten już ma i będzie miał najistotniejsze znaczenie w praktycznej realizacji polityki rynku pracy w stosunku do młodzieży.
3. Roli i zadań Ochotniczych Hufców Pracy – w zakresie wykonywania przez nie zadań państwa w zatrudnieniu oraz przeciwdziałaniu marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadań w zakresie jej kształcenia i wychowania. Określone w Rozdziale 5 w art. od 11 do 17 omawianej ustawy zadania i zakres odpowiedzialności OHP w stosunku do młodzieży w wieku powyżej 15 lat, bezrobotnych do 25 roku życia oraz uczniów i studentów ugruntowują – OHP jako jedną z podstawowych instytucji rynku pracy w Polsce.
 4. Określenia w art. 49, bezrobotnych do 25 roku życia jako jednej z tych grup osób bezrobotnych, które są „osobami będącymi w szczególnej sytuacji na rynku pracy”.

W konsekwencji tego zapisu bezrobotni do 25 roku życia mogą być objęci dodatkowymi działaniami. W szczególności w/w bezrobotnym powiatowy urząd pracy w okresie do 6 miesięcy od dnia rejestracji powinien przedstawić propozycje zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, stażu, odbycie przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. W przypadku prac interwencyjnych ustawa proponuje kilka wariantów refundacji części kosztów poniesionych na wynagrodzenia przez pracodawcę. Formy refundacji kosztów wynagrodzeń ustawa uzależnia od czasu zatrudnienia skierowanych bezrobotnych (6, 12 lub 18 miesięcy) oraz wysokości zasiłku lub też minimalnego wynagrodzenia (art. 51, art. 56).

Bezrobotnemu do 25 roku życia można też zaproponować za jego zgodą lub też na jego wniosek, pracę na zasadach robót publicznych, do wykonywania przez okres 6-ciu miesięcy, pracę niezwiązaną z wyznaczonym zawodem, w wymiarze nieprzekraczającym połowy wymiaru czasu pracy, instytucjach użyteczności publicznej oraz organizacjach zajmujących się problematyką kultury, oświaty, sportu i turystyki, opieki zdrowotnej lub pomocy społecznej.

W tym przypadku pracodawca może otrzymać refundację części poniesionych kosztów na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych bezrobotnych i połowy najniższego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w ostatnim dniu zatrudnienia każdego miesiąca, łącznie ze składką na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia.

Bezrobotny do 25 roku życia może być skierowany przez starostę lub na swój wniosek na staż przez okres nieprzekraczający 12 miesięcy. W stosunku do „starej ustawy” zmieniona zostanie dolna granica trwania stażu, która w dotychczas obowiązującej ustawie wyniosła 3 miesiące. Ustawa przewiduje możliwość korzystania ze stażu dla bezrobotnych do 27 roku życia. Dotyczy to osób, które w ciągu 12 miesięcy od ukończenia szkoły, wyższej uczelni mogą być objęte tą formą wsparcia.

W okresie stażu bezrobotnemu przysługuje tak jak dotychczas stypendium w wysokości zasiłku. Nowym elementem w zakresie regulacji dotychczasowego stażu są płatne dni wolne. Nowy zapis w art. 53 ust. 7 określa, iż na wniosek bezrobotnego odbywającego staż pracodawca obowiązany jest do udzielenia stażyście wolnego w wymiarze 2 dni za każde 30 dni odbywania stażu. Za dni wolne stażyście przysługuje stypendium.

Bezrobotnemu do 25 roku życia, który w okresie 6 miesięcy od dnia zarejestrowania w powiatowym urzędzie pracy podjął dalszą naukę w szkole ponadpodstawowej lub ponadgimnazjalnej dla dorosłych albo w szkole wyższej w systemie studiów wieczorowych lub zaocznych starosta na wniosek bezrobotnego przyznaje stypendium w wysokości 40% zasiłku na okres 12 miesięcy. Możliwość przyznania stypendium uzależniona jest jednak od sytuacji bezrobotnego w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej. Ponadto starosta będzie mógł podjąć decyzję o kontynuacji wypłacania stypendium do ukończenia nauki zgodnie z programem nauczania. Nowym elementem w tym zakresie jest fakt, że poza osobami bezrobotnymi do 25 roku życia z tej formy wsparcia będą mogły korzystać także osoby bezrobotne bez kwalifikacji.

5. W zakresie wspierania działalności gospodarczej ustawa likwiduje dotychczasową instytucję preferencyjnych pożyczek z Funduszu Pracy na pod-

jęcie działalności gospodarczej. Wprowadza natomiast nowy instrument – dotację na podjęcie działalności gospodarczej. Uprawnienia do otrzymania dotacji będą mieli wszyscy bezrobotni – w tym bezrobotni do 25 roku życia. Maksymalna wysokość dotacji nie będzie mogła przekroczyć 500% przeciętnego wynagrodzenia. Bezrobotni podejmujący działalność gospodarczą będą mogli też skorzystać z możliwości refundacji kosztów na pomoc prawną, konsultacje i doradztwo związane z podjęciem działalności gospodarczej. Wysokość refundacji może wynieść 80% udokumentowanych kosztów, nie więcej jednak niż przeciętne wynagrodzenie.

Ustawa z uwagi na jej kompleksowy charakter w ujmowaniu zadań państwa w zakresie zatrudnienia i rynku pracy wprowadza ponadto szereg nowych rozwiązań, które pośrednio i bezpośrednio będą oddziaływać na praktykę realizacji polityki rynku pracy państwa w stosunku do młodzieży. Wcześniej przytoczone elementy wydają się jednak tymi, które w sposób najbardziej widoczny obrazują podejście do rozwiązywania problemów młodzieży na rynku pracy.

To co jednak jest najbardziej charakterystyczne dla koncepcji polityki rynku pracy w nowej ustawie – w części dotyczącej młodzieży – zawarte jest w krótkiej definicji bezrobotnego do 25 roku życia (art. 2 ust. 1 ustawy). **Pomijając niezbyt szczęśliwy dobór słów i pojęć użytych w definicji, (która już obecnie budzi wątpliwości interpretacyjne) – kluczowy „komunikat” zawarty w/w definicji jest następujący „absolwenci przestają być grupą priorytetową polityki rynku pracy”. Oczywiście absolwenci mieszczą się w wyżej przytoczonej definicji ale tylko jako jeden ze zbiorów osób bezrobotnych. Oznacza to, że pod rządami nowej ustawy absolwenci w większym niż dotychczas stopniu będą musieli konkurować z innymi osobami bezrobotnymi o dostęp do pomocy ze strony urzędów pracy. Ponadto, dla systemu edukacji w Polsce jest to sygnał, że polityka rynku pracy przestaje w sposób automatyczny rozwiązywać problemy wynikające z niedostosowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy – organizując i finansując staże dla tysięcy absolwentów w celu nabycia przez nich praktycznych umiejętności wykonywania zawodu.**

Halina Iżycka

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Aktywizacja zawodowa młodzieży w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wprowadziła zasadnicze zmiany w regulacjach dotyczących aktywizacji zawodowej młodzieży. Przede wszystkim odstąpiono od szczególnego wsparcia na rynku pracy grupy absolwentów na rzecz całej populacji młodych bezrobotnych do 25 roku życia, którzy zostali zaklasyfikowani jako „osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy”. Z myślą o tej młodzieży zostały stworzone nowe lub zmodyfikowane, dotychczasowe instrumenty ułatwiające start zawodowy. Najważniejsze z nich, to: staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, stypendia na finansowanie kształcenia i szkolenia, itd. Ponadto wprowadzono regulację ustalającą, iż instytucją wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz bezrobotnych do 25 roku życia są Ochotnicze Hufce Pracy, które dotychczas zajmowały się głównie młodzieżą trudną, zagrożoną marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Tym samym krąg adresatów działań ustawowych OHP został znacznie poszerzony, co znalazło odzwierciedlenie w zapisach ustawowych określających zadania tej organizacji.

Nowa rola i zadania OHP w zakresie kształcenia, wychowania i zatrudniania młodzieży

W świetle ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Ochotnicze Hufce Pracy „są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia”. Zatem głównymi adresatami działań Ochotniczych Hufców Pracy są dwie grupy młodzieży:

1. Młodzież zagrożona wykluczeniem społecznym do której zalicza się w szczególności młodzież w wieku powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół, pomimo tego, iż podlega obowiązkowi szkolnemu (do 16 lat) lub obowiązkiem nauki (do 18 lat); jest to z reguły młodzież zaniedbana wychowawczo, wywodząca się ze środowisk niedostosowanych społecznie lub wręcz patologicznych,
2. Młodzież bezrobotna w wieku od 18 do 25 lat o zróżnicowanym poziomie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych (od wykształcenia zasadniczego zawodowego do wyższego), jednak wymagająca wsparcia w procesie wejścia na rynek pracy.

Ustawowy zakres zadań Ochotniczych Hufców Pracy został dostosowany do potrzeb ww. grup młodzieży. I tak w nowych regulacjach ustawowych określono, iż OHP realizuje dwa bloki zadań:

1. Zadania w zakresie kształcenia i wychowania, które są realizowane głównie wobec młodzieży w wieku powyżej 15 lat, zagrożonej wykluczeniem społecznym;
2. Zadania w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu, które są adresowane do wszystkich grup młodzieży pozostającej w zasięgu oddziaływań OHP.

Ponadto Ochotniczym Hufcom Pracy powierzono nowe, dodatkowe zadanie związane z refundowaniem kosztów poniesionych przez pracodawców na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodo-

cianych pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

W celu zapewnienia prawidłowej realizacji ww. zadań, w zapisach ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, zostały zawarte 3 delegacje ustawowe obligujące do wydania następujących aktów wykonawczych:

1. Rozporządzenia Rady Ministrów *w sprawie sposobu organizacji uzupełnienia wykształcenia ogólnego młodzieży w Ochotniczych Hufcach Pracy oraz zdobywania przez nią kwalifikacji zawodowych*,
2. Rozporządzenia ministra właściwego do spraw pracy *w sprawie szczególnych zadań i organizacji OHP*,
3. Rozporządzenia ministra właściwego do spraw pracy *w sprawie szczególnych warunków i trybu refundowania pracodawcom ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń*.

Ponadto wprowadzono zapis umożliwiający ministrowi właściwemu do spraw pracy wydanie rozporządzenia *w sprawie programów i projektów na rzecz młodzieży współfinansowanych ze środków budżetu państwa i funduszy unijnych*.

Aktualnie trwają prace legislacyjne nad przygotowaniem ww. rozporządzeń.

Realizacja przez OHP zadań w zakresie kształcenia i wychowania młodzieży

W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, po blisko 5-letniej luce prawnej, uregulowane zostały kwestie kształcenia uczestników Ochotniczych Hufców Pracy, wymagających specyficznych form edukacyjnych, umożliwiających łączenie nauki z pracą. Luka prawna pojawiła się wraz z wprowadzoną w 1999 r. reformą systemu oświaty likwidującą szkoły, w których młodzież OHP mogła go-

dzić naukę z pracą tj. szkoły przysposabiające do pracy zawodowej, podstawowe studia zawodowe i zasadnicze szkoły zawodowe dla absolwentów szkół podstawowych. Od czterech lat sprawy związane z przyjmowaniem uczestników OHP do szkół, resort edukacji rozwiązywał doraźnie poprzez corocznie wydawane rozporządzenia w *sprawie warunków i trybu przyjmowania uczniów do publicznych szkół i przedszkoli*, w których dopuszczano możliwość przyjmowania do szkoły podstawowej dla dorosłych lub gimnazjum dla dorosłych, kandydatów, którzy ukończyli 15 lat i zawarli z pracodawcą umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. Brak było natomiast rozporządzenia, które w sposób systemowy regulowałoby kwestie kształcenia uczestników OHP, gdyż delegacja zawarta w art. 69 ust. 3 ustawy z dnia 7 września 1991 r. *o systemie oświaty*¹, zobowiązująca Radę Ministrów do wydania rozporządzenia w tej sprawie, nigdy nie została wypełniona. W związku z powyższym kwestie związane z kształceniem uczestników OHP zostały wprowadzone do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, łącznie z delegacją ustawową zobowiązującą Radę Ministrów do wydania rozporządzenia w sprawie *sposobu organizowania przez Ochotnicze Hufce Pracy uzupełnienia wykształcenia ogólnego młodzieży oraz zdobywania przez nią kwalifikacji zawodowych*. Aktualnie projekt ww. rozporządzenia został skierowany do uzgodnień międzyresortowych i konsultacji z partnerami społecznymi.

W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jednoznacznie określono, iż młodzież, która ukończyła 15 lat, ma opóźnienie w cyklu kształcenia i nie rokuje ukończenia szkoły podstawowej lub gimnazjum dla młodzieży, może uczęszczać do szkół dla dorosłych. Dotyczy to również młodzieży, która ma trudną sytuację życiową lub uwarunkowania psychofizyczne ograniczające możliwość nauki w szkole dla dzieci lub młodzieży.

Sposób organizacji kształcenia uczestników OHP

OHP umożliwia uczestnikom uzupełnienie wykształcenia ogólnego i zdobywanie kwalifikacji zawodowych, przez:

¹ (tekst jedn. Dz.U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329, z późn. zm.).

- 1) kierowanie uczestników OHP do szkół publicznych i niepublicznych mających uprawnienia szkół publicznych, w tym do szkół dla dorosłych, w których młodzież OHP może kontynuować naukę na poziomie podstawowym, gimnazjalnym lub ponadgimnazjalnym,
- 2) kierowanie uczestników OHP do placówek oświatowych lub instytucji szkoleniowych, w których uczestnicy OHP mogą realizować kształcenie w formach pozaszkolnych,
- 3) kierowanie uczestników OHP do pracodawców w celu odbycia przygotowania zawodowego w charakterze młodocianych pracowników,
- 4) zatrudnianie uczestników OHP we własnych jednostkach organizacyjnych w celu odbycia przygotowania zawodowego,
- 5) prowadzenie dla uczestników OHP zajęć praktycznych i praktyk zawodowych we własnych warsztatach szkoleniowo-produkcyjnych,
- 6) prowadzenie kształcenia w formach pozaszkolnych we własnych jednostkach organizacyjnych.

Zatem uczestnicy OHP mają możliwość uzupełniania wykształcenia i zdobycia kwalifikacji zawodowych w formach szkolnych, pozaszkolnych i poprzez zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego w charakterze młodocianych pracowników. Najczęściej uczestnicy OHP łączą naukę w formach szkolnych i pozaszkolnych z zatrudnieniem u zewnętrznego pracodawcy lub we własnych jednostkach organizacyjnych OHP.

W celu zapewnienia uczestnikom OHP odpowiedniej liczby miejsc nauki w publicznych szkołach i placówkach kształcenia ustawicznego, komendanci wojewódzcy OHP lub upoważnieni przez nich kierownicy jednostek organizacyjnych OHP są zobligowani do składania stosownych wniosków do organów prowadzących szkoły i placówki.

Młodociani pracownicy będący jednocześnie uczestnikami OHP odbywają przygotowanie zawodowe na zasadach określonych w *Kodeksie pracy* oraz Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w *sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania* tj. w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Zgodnie z ww. rozporządzeniem uczestnicy OHP uczęszczający do gimnazjum mogą mieć wydłużony okres przyuczenia do wykonywania okreś-

lonej pracy do czasu ukończenia gimnazjum, jednak nie dłużej, niż do 22 miesięcy. Rozwiązanie to jest korzystne dla młodocianych, gdyż zwiększa szansę na ukończenie przez nich gimnazjum, jednak jednocześnie stwarza sytuację, iż w trakcie tego procesu młodociani często osiągają pełnoletniość i tracą prawo do kontynuowania przyuczenia do wykonywania określonej pracy na warunkach jak dla młodocianych. Rodzi to niechęć pracodawców do zawierania umów o pracę w celu przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Aby tę barierę zlikwidować w przyszłości została wprowadzona procedura legislacyjna mająca na celu umożliwienie pełnoletnim uczestnikom OHP, kontynuowania przyuczenia do wykonywania określonej pracy, na warunkach jak dla młodocianych.

Jednostki organizacyjne OHP realizujące zadania w zakresie kształcenia i wychowania

Zadania w zakresie kształcenia i wychowania realizują następujące jednostki organizacyjne OHP:

- 1) centra kształcenia i wychowania,
- 2) ośrodki szkolenia i wychowania,
- 3) hufce pracy.

Centra kształcenia i wychowania są jednostkami ponadwojewódzkimi, podporządkowanymi bezpośrednio Komendantowi Głównemu OHP. W całym kraju funkcjonuje 10 centrów kształcenia i wychowania skupiających około 1 400 młodych ludzi pochodzących z różnych regionów Polski. Do centrów kształcenia i wychowania rekrutowana jest przede wszystkim młodzież zagrożona demoralizacją i mająca za sobą konflikt z prawem. W procesie rekrutacji stosowana jest zasada kierowania młodzieży do jednostek oddalonych od stałego miejsca zamieszkania, aby młodych ludzi odseparować od kryminogennego środowiska, z którego się wywodzą. W centrach młodzież jest objęta pełną opieką wychowawczą i terapeutyczną. W gospodarstwach pomocniczych tworzonych przy centrach, młodzież ma zapewnione zakwaterowanie, wyżywienie oraz zatrudnienie połączone z możliwością kontynuowania nauki. Centra prowadzą również świetlice środowiskowe dla młodzieży ze środowiska lokalnego;

Ośrodki szkolenia i wychowania realizują w sferze merytorycznej podobne zadania jak centra kształcenia i wychowania, z tą różnicą, że działają na obszarze jednego województwa i są podporządkowane wojewódzkim komendantom OHP. W całym kraju funkcjonuje 25 ośrodków szkolenia i wychowania, obejmujących opieką około 3000 uczestników OHP.

Hufce pracy są podstawowymi jednostkami OHP o charakterze opiekuńczo-wychowawczym, działającymi w środowiskach lokalnych. Uczestnicy skupieni w hufcach pracy podobnie jak uczestnicy omówionych wyżej jednostek opiekuńczo-wychowawczych OHP, najczęściej kontynuują naukę jednocześnie uczestnicząc w procesie przygotowania zawodowego realizowanego w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy. W maju br. w OHP działały 264 hufce pracy (w tym tzw. środowiskowe hufce pracy), które obejmowały opieką około 28 000 uczestników. Obecnie działania OHP ukierunkowane są na rozwój środowiskowych hufców pracy, które zapewniają opiekę nie tylko wychowankom OHP, ale również szerszym grupom młodzieży pochodzącej z rodzin nie spełniających funkcji wychowawczych. Z myślą o tej młodzieży tworzone są świetlice środowiskowe oraz grupy dziennego pobytu. Kierownicy jednostek organizacyjnych zajmujących się kształceniem uczestników są odpowiedzialni za:

- 1) jakość kształcenia realizowanego we własnych jednostkach;
- 2) sprawowanie nadzoru nad postępami w nauce uczestników OHP;
- 3) zapewnienie pomocy dydaktycznej uczestnikom OHP mającym trudności w nauce.

Dobór formy, kierunku i poziomu kształcenia uczestników OHP odbywa się z uwzględnieniem z jednej strony: wieku, wykształcenia, cech psychofizycznych i zainteresowań uczestników OHP, a z drugiej – dostępnej oferty kształcenia i szkolenia i szans młodego człowieka na uzyskanie zatrudnienia po zakończeniu kształcenia.

Uczestnicy OHP na każdym etapie kształcenia mogą korzystać z informacji zawodowej i usług poradnictwa zawodowego świadczonych przez

wyspecjalizowane jednostki organizacyjne OHP zajmujące się problematyką rynku pracy.

Realizacja przez OHP zadań w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży

W świetle ustawy z dnia 20 kwietnia o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Ochotnicze Hufce Pracy organizują zatrudnianie 3 grup młodzieży:

- 1) młodzieży w wieku powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum, albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół; młodzież ta może być zatrudniona jedynie w celu przygotowania zawodowego, co zostało przedstawione powyżej,
- 2) bezrobotnych do 25 roku życia,
- 3) uczniów i studentów w formie krótkotrwałego zatrudnienia w czasie wolnym od nauki.

Działaniami na rzecz zatrudnienia młodzieży zajmują się centra edukacji i pracy młodzieży, w ramach których działają młodzieżowe biura pracy oraz ich filie a także nowo powoływane mobilne centra informacji zawodowej. W maju br. w strukturach OHP działało 49 centrów edukacji i pracy młodzieży zlokalizowanych na terenie dawnych województw, 49 młodzieżowych biur pracy oraz 76 filii tych biur a także 129 klubów pracy działających w ramach młodzieżowych biur pracy.

Centra edukacji i pracy młodzieży wykonują zadania w zakresie:

- 1) badania i diagnozowania lokalnego rynku usług edukacyjnych i rynku pracy,
- 2) organizacji szkoleń zawodowych zgodnie z zapotrzebowaniem rynku pracy,
- 3) prowadzenia poradnictwa i informacji zawodowej w formie stacjonarnej oraz mobilnych centrów informacji zawodowej,
- 4) koordynacji działalności i prowadzenia pośrednictwa pracy w formie młodzieżowych biur pracy.

Nowym zadaniem centrów edukacji i pracy jest przyjmowanie wniosków pracodawców o zawarcie umowy o refundację kosztów wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń, a także dokonywania wstępnej oceny i weryfikacji wniosków. Bezpośrednim świadczeniem usług dla młodzieży w zakresie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego zajmują się młodzieżowe biura pracy.

Młodzieżowe biura pracy wykonują zadania w zakresie:

- 1) prowadzenia pośrednictwa pracy oraz udostępnienia informacji zawodowej dla bezrobotnej młodzieży i osób poszukujących pracy,
- 2) organizowania krótkoterminowego zatrudnienia uczniów i studentów,
- 3) współdziałania i współpracy z urzędami pracy w zakresie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego,
- 4) prowadzenia klubów pracy w celu nauki umiejętności poszukiwania i pozyskiwania zatrudnienia,
- 5) kierowania młodzieży do innych jednostek OHP w celu uzupełnienia wykształcenia i zdobycia kwalifikacji zawodowych odpowiadających potrzebom lokalnego rynku pracy,
- 6) organizowania wakacyjnych hufców pracy oraz innych form aktywnego wypoczynku i pracy młodzieży.

W ramach II edycji rządowego programu „Pierwsza praca”, Ochotnicze Hufce Pracy otrzymały zadanie utworzenia ogólnopolskiej sieci mobilnych centrów informacji zawodowej. Zadanie to zostało usankcjonowane w zapisach ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* i aktualnie w OHP tworzonych jest 49 mobilnych centrów informacji zawodowej oraz Centralny Ośrodek Metodyczny Informacji Zawodowej z siedzibą przy Komendzie Głównej OHP.

Mobilne centra informacji zawodowej realizują zadania w zakresie:

- 1) prowadzenia indywidualnego i grupowego poradnictwa zawodowego,
- 2) gromadzenia, aktualizowania i udostępniania nowoczesnej, multimedialnej informacji o zawodach, rynku pracy i możliwościach kształcenia,

- 3) świadczenia dla młodzieży wyspecjalizowanych usług w zakresie planowania kariery zawodowej,
- 4) prowadzenia zajęć grupowych dla młodzieży z zakresu wiedzy zawodowej, przygotowania do wejścia na rynek pracy, umiejętności poszukiwania pracy, samozatrudnienia,
- 5) tworzenia nowych narzędzi i metod w poradnictwie zawodowym oraz ich multiplikacji i promocji.

Mobilne centra informacji zawodowej mają przede wszystkim ułatwić dostęp do poradnictwa i informacji zawodowej młodzieży zamieszkałej na terenach wiejskich i małomiasteczkowych. Ochotnicze Hufce Pracy będą mieć również znaczący udział w realizacji Sektorowego Programu Operacyjnego *Rozwój Zasobów Ludzkich* na lata 2004–2006 oraz Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego. W realizacji tych programów OHP będzie mogło uczestniczyć zarówno w roli projektodawcy, jak i odbiorcy pomocy. Zwiększy to znacznie potencjalne możliwości realizacji nowych zadań nałożonych na OHP ustawą *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Staże i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy jako instrumenty aktywizacji zawodowej młodzieży

Wg regulacji zawartych w poprzedniej ustawie z dnia 14 grudnia 1994 r. *o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu*, staże były instrumentem, z którego mogli korzystać wyłącznie bezrobotni posiadający status absolwenta. Natomiast wg obecnych regulacji zawartych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, na staż mogą zostać skierowani wszyscy bezrobotni do 25 roku życia oraz bezrobotni, którzy nie ukończyli 27 roku życia, do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenie szkoły wyższej. Delegacja ustawowa zawarta w art. 53 ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* obliguje ministra właściwego ds. pracy do wydania rozporządzenia w sprawie *szczegółowych warunków odbywania stażu oraz*

przygotowania zawodowego w miejscu pracy. Projekt ww. rozporządzenia został opracowany i przekazany do konsultacji zgodnie z procedurą legislacyjną. Poniżej przedstawię sugestie i propozycje dotyczące realizacji zadań urzędów pracy w zakresie organizowania staży i przygotowania zawodowego w miejscu pracy. Zostały one opracowane na podstawie projektu rozporządzenia w tej sprawie, a także na podstawie analizy wyjaśnień przygotowywanych w odpowiedzi na liczne pytania dot. stosowania tych dwóch instrumentów, zgłaszane do Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy.

Różnica pomiędzy stażem a przygotowaniem zawodowym w miejscu pracy

W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, „staż” został zdefiniowany jako „nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy, przez wykonywanie zadań w miejscu pracy, bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą”. Natomiast „przygotowanie zawodowe w miejscu pracy” zostało zdefiniowane jako „zdobywanie nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych na stanowisku pracy według ustalonego programu, uzgodnionego pomiędzy starostą, pracodawcą i bezrobotnym”. Z przytoczonych definicji wynikają różnice i odrębne cele ww. instrumentów. Celem skierowania do odbycia stażu jest umożliwienie osobie bezrobotnej nabycia umiejętności praktycznych i zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy, natomiast celem skierowania do odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy jest ułatwienie ponownego wejścia na rynek pracy osobom, które utraciły pracę i mają niskie bądź nieaktualne kwalifikacje zawodowe, czyli kwalifikacje niedostosowane do potrzeb rynku pracy. Zatem staż jest adresowany do młodych bezrobotnych, nie mających za sobą doświadczenia zawodowego, natomiast przygotowanie zawodowe jest instrumentem adresowanym do wszystkich osób bezrobotnych, kwalifikujących się do grup szczególnego ryzyka, które muszą podwyższyć dotychczasowe kwalifikacje lub zdobyć nowe kwalifikacje w ramach przekwalifikowania. Wśród nich mogą być również osoby bezrobotne do 25 roku życia.

Ustawodawca nie określił dolnego limitu czasu trwania stażu oraz przygotowania zawodowego, pozostawiając tę decyzję do uzgodnienia pomiędzy starostą a pracodawcą. Jednak wydaje się, iż z uwagi na założone cele, program stażu lub przygotowania zawodowego nie powinien obejmować krótszego okresu niż 3 miesiące.

Bezrobotnemu w okresie odbywania stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy przysługuje stypendium w wysokości zasiłku. Nowym uprawnieniem stażysty lub uczestnika programu przygotowania zawodowego w miejscu pracy są płatne dni wolne w wymiarze 2 dni za każde 30 dni wykonywania obowiązków w miejscu pracy.

Wnioskowanie w sprawie odbycia stażu lub przygotowania zawodowego

Z inicjatywą skierowania bezrobotnego do odbycia stażu lub przygotowania zawodowego może wystąpić starosta, bezrobotny lub pracodawca. Bezrobotny występujący z inicjatywą odbycia stażu lub przygotowania zawodowego powinien złożyć wniosek o skierowanie do odbycia stażu lub przygotowania zawodowego, w którym powinien określić rodzaj i zakres zadań zawodowych, które chciałby wykonywać podczas stażu lub przygotowania zawodowego oraz zakres kwalifikacji lub umiejętności, które chciałby uzyskać.

Pracodawca zainteresowany zorganizowaniem dla osób bezrobotnych stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy powinien złożyć wniosek o zawarcie umowy o zorganizowanie stażu lub przygotowania zawodowego, zawierający podstawowe informacje niezbędne do sfinalizowania umowy, takie jak:

- 1) dane pracodawcy: nazwa lub imię i nazwisko kierownika instytucji, adres, telefon i fax, e-mail, forma prawna, rodzaj działalności, data rozpoczęcia działalności, liczba zatrudnionych, NIP, REGON, imię i nazwisko osoby reprezentującej pracodawcę,
- 2) liczbę miejsc stażu lub przygotowania zawodowego,
- 3) imię i nazwisko, stanowisko oraz wykształcenie opiekuna bezrobotnego objętego programem stażu lub przygotowania zawodowego,
- 4) proponowany okres odbycia stażu lub przygotowania zawodowego,

- 5) opis prac proponowanych bezrobotnemu, z podaniem nazwy zawodu, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności, nazwy komórki organizacyjnej i stanowiska pracy oraz zakresu zadań zawodowych do realizacji w ramach stażu lub przygotowania zawodowego,
- 6) wymagania wstępne dot. predyspozycji psychofizycznych, poziomu wykształcenia oraz minimalnych kwalifikacji niezbędnych do podjęcia stażu lub przygotowania zawodowego.

Pracodawca może także we wniosku wskazać nazwisko i imię bezrobotnego, którego planuje przyjąć na staż lub w celu odbycia przygotowania zawodowego, o ile jest zainteresowany przyjęciem konkretnej osoby lub osób, z którymi wcześniej poczynił uzgodnienia w tej sprawie.

Uzgadnianie propozycji stażu lub przygotowania zawodowego

Skierowanie na staż powinno być uzgadniane z młodym bezrobotnym. Ten zapis jest analogiczny do dotychczas obowiązującego zapisu o stażach absolwenckich. Instrument ten powinien być przeznaczony dla osób bez doświadczeń w pracy zawodowej, a procedura uzgadniania daje młodej osobie więcej czasu na przemyślenie decyzji. Skierowanie bezrobotnych do 25 roku życia i bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych do odbycia przygotowania zawodowego nie wymaga ich zgody.

Przygotowanie zawodowe u pracodawcy powinno stanowić okazję do zaktualizowania kwalifikacji osób, które już mają za sobą jakieś doświadczenia zawodowe, a obecnie mają trudności z podjęciem pracy z powodu niedostosowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Jest zatem traktowane jako rodzaj szkolenia, zaś starosta kierując bezrobotnego na szkolenie nie musi uzyskiwać jego zgody.

Badania lekarskie przed skierowaniem bezrobotnego na staż lub w celu odbycia przygotowania zawodowego

Starosta przed zakwalifikowaniem bezrobotnego do odbycia stażu lub przygotowania zawodowego może skierować go na badania lekarskie, w celu stwierdzenia braku przeciwwskazań do wykonywania przez bezrobotnego pracy na stanowiskach objętych programem stażu lub przygotowania

zawodowego. Jeśli charakter pracy tego wymaga starosta może skierować bezrobotnego na badania psychologiczne. Jeśli do odbywania stażu lub przygotowania zawodowego wystarczą badania ogólne, wówczas skierowanie na badania może nastąpić na podstawie art. 2 ust. 3 ustawy *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, natomiast, jeżeli konieczne są specjalistyczne badania lekarskie lub psychologiczne, wówczas skierowanie na to badanie może być wydane na podstawie art. 38 ust. 1 pkt. 3 ustawy.

Umowa w sprawie odbycia stażu lub przygotowania zawodowego

Umowa pomiędzy starostą a pracodawcą w sprawie odbycia stażu lub przygotowania zawodowego, powinna określać:

- 1) nazwę instrumentu rynku pracy (staż lub przygotowanie zawodowe w miejscu pracy),
- 2) dane bezrobotnego odbywającego staż lub przygotowanie zawodowe: imię i nazwisko, PESEL, data urodzenia, adres zamieszkania,
- 3) dane opiekuna bezrobotnego odbywającego staż lub przygotowanie zawodowe takie, jak: imię i nazwisko, zajmowane stanowisko, wykształcenie,
- 4) data rozpoczęcia i zakończenia stażu lub przygotowania zawodowego,
- 5) zobowiązanie pracodawcy do należytej realizacji stażu lub przygotowania zawodowego, zgodnie z ustalonym programem.

Program odbycia stażu lub przygotowania zawodowego

Pracodawca we współpracy ze starostą i bezrobotnym opracowuje program odbycia przez bezrobotnego stażu lub przygotowania zawodowego, który zawiera takie dane, jak:

- 1) nazwę zawodu lub specjalności, której program dotyczy,
- 2) zakres zadań zaplanowanych do realizacji przez bezrobotnego,
- 3) rodzaj kwalifikacji lub umiejętności zawodowych, które bezrobotny powinien uzyskać w trakcie realizacji programu,
- 4) sposób potwierdzania nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych,
- 5) nazwisko opiekuna osoby objętej programem stażu lub przygotowania zawodowego.

Obowiązki pracodawcy organizującego staż lub przygotowanie zawodowe oraz opiekuna bezrobotnego

Pracodawca organizujący staż lub przygotowanie zawodowe jest zobowiązany do:

- 1) zaznajomienia bezrobotnego z jego obowiązkami oraz uprawnieniami,
- 2) zapewnienia bezrobotnemu profilaktycznej ochrony zdrowia w zakresie przewidzianym dla pracowników,
- 3) przeszkolenia bezrobotnego na zasadach przewidzianych dla pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz zapoznania go z obowiązującym regulaminem pracy,
- 4) przydzielenia bezrobotnemu na zasadach przewidzianych dla pracowników, odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej oraz niezbędnych środków higieny osobistej,
- 5) zapewnienia bezrobotnemu, na zasadach przewidzianych dla pracowników, bezpłatnych posiłków i napojów profilaktycznych,
- 6) bezzwłocznego, nie później jednak niż w ciągu 7 dni, informowania starosty o przypadkach przerwania odbywania stażu lub przygotowania zawodowego, o każdym dniu nieusprawiedliwionej nieobecności bezrobotnego oraz o innych zdarzeniach istotnych dla realizacji programu;
- 7) wydania bezrobotnemu opinii bezzwłocznie po zakończeniu stażu lub przygotowania zawodowego, zawierającej informacje o zadaniach realizowanych przez bezrobotnego oraz kwalifikacjach lub umiejętnościach zawodowych pozyskanych podczas realizacji programu.

Opiekun bezrobotnego odbywającego staż lub przygotowanie zawodowe jest obowiązany do udzielania bezrobotnemu wskazówek i pomocy w wypełnianiu powierzonych zadań oraz poświadczenia własnym podpisem prawdziwości informacji zawartych w sprawozdaniu sporządzonym przez bezrobotnego.

Obowiązki bezrobotnego w trakcie odbywania stażu lub przygotowania zawodowego

Bezrobotny skierowany do odbycia stażu lub przygotowania zawodowego jest zobowiązany do:

- 1) przestrzegania ustalonego przez pracodawcę rozkładu czasu pracy,
- 2) sumiennego i starannego wykonywania zadań objętych programem stażu lub przygotowaniem zawodowym oraz do stosowania się do poleceń pracodawcy i opiekuna o ile nie są sprzeczne z prawem,
- 3) przestrzegania przepisów obowiązujących pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, w szczególności: regulaminu pracy, tajemnicy służbowej, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- 4) sporządzenia sprawozdania z przebiegu stażu lub przygotowania zawodowego z opisaniem wykonywanych zadań oraz uzyskanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych i poświadczenia tego sprawozdania u opiekuna.

Przedwczesne rozwiązanie umowy o odbycie stażu lub przygotowania zawodowego

W przypadku nierealizowania przez pracodawcę warunków odbycia stażu lub przygotowania zawodowego, starosta na wniosek bezrobotnego odbywającego staż lub przygotowanie zawodowe może rozwiązać z pracodawcą umowę o odbycie stażu lub przygotowania zawodowego.

Starosta na wniosek pracodawcy lub z urzędu, po zasięgnięciu opinii pracodawcy, może też pozbawić bezrobotnego możliwości kontynuowania stażu lub przygotowania zawodowego w przypadku:

- 1) opuszczenia z przyczyn nieusprawiedliwionych więcej niż jednego dnia pracy,
- 2) naruszenia podstawowych obowiązków określonych w regulaminie pracy, a w szczególności stawienia się w zakładzie pracy po spożyciu alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych albo spożywania tych substancji podczas odbywania stażu lub przygotowania zawodowego.

Dokumentacja potwierdzająca odbycie stażu lub przygotowania zawodowego

Dokumentami potwierdzającymi odbycie przez bezrobotnego stażu lub przygotowania zawodowego jest:

- 1) sprawozdanie sporządzone przez bezrobotnego,
- 2) opinia wydana przez pracodawcę,
- 3) zaświadczenie wydane przez starostę.

Bezrobotny po zakończeniu stażu lub przygotowania zawodowego oraz po otrzymaniu od pracodawcy opinii, przedkłada staroście kserokopię tej opinii z załączonym do niej sprawozdaniem z przebiegu stażu lub przygotowania zawodowego. Na podstawie tych dokumentów starosta wydaje bezrobotnemu zaświadczenie o odbyciu stażu lub przygotowania zawodowego. Zaświadczenie powinno zawierać takie dane, jak:

- 1) imię i nazwisko, datę urodzenia bezrobotnego,
- 2) nazwę instrumentu rynku pracy (staż lub przygotowanie zawodowe w miejscu pracy),
- 3) nazwę i adres pracodawcy,
- 4) datę rozpoczęcia i zakończenia stażu lub przygotowania zawodowego.

Starosta po zapoznaniu się z treścią sprawozdania bezrobotnego o przebiegu stażu lub przygotowania zawodowego i wydaniu zaświadczenia, zwraca sprawozdanie bezrobotnemu wraz z kopią programu stażu. Intencją ustawodawcy było, aby zdobycie nowych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych w trakcie trwania stażu zostało odpowiednio udokumentowane. Zakłada się, iż w przyszłości dokumentacja ta będzie stanowić element systemu potwierdzania kwalifikacji uzyskiwanych na drodze doświadczenia, co przyczyni się do zwiększenia przejrzystości kwalifikacji, ułatwi ich rozpoznawanie i uznawanie, a w konsekwencji zwiększy mobilność na rynku pracy młodzieży i innych osób z grup ryzyka.

Z dotychczasowych doświadczeń w organizowaniu przez urzędy pracy staży, zwłaszcza w ramach realizacji programu „Pierwsza Praca” wynika, iż był to instrument bardzo atrakcyjny zarówno dla absolwentów, jak i pracodawców. Należy mieć nadzieję, iż zarówno zmodyfikowany staż i jak nowy instrument – przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, staną się równie popularne i powszechnie stosowane w praktyce urzędów pracy.

Krzysztof Kaczmarek
Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Praca na własny rachunek – obecny i postulowany model wsparcia

Wprowadzenie

Wprowadzeniem do tych rozważań jest konstatacja, że nie ma uniwersalnej recepty na postępowanie z małymi przedsiębiorstwami. Ponieważ jednak ich możliwości kreowania miejsc pracy są bardzo duże, małe firmy pozostają punktem zainteresowania polityki gospodarczej na całym świecie.

Łatwość mówienia o ich wspieraniu daleko jednak odbiega od rzeczywistych efektów. Jedną z przyczyn jest to, że mała firma zachowuje się niestandardowo, czego żadne przepisy nie lubią. W ten sposób wspieranie podejmowania pracy na własny rachunek oznacza zajmowanie się grupą podmiotów najmniej przewidywalnych.

Dla służb zatrudnienia podejmowanie przedsięwzięć gospodarczych przez osoby bezrobotne lub zagrożone bezrobociem jest lekiem z wyboru: nie ma on zastosowania do wszystkich i nie w każdych warunkach daje się zastosować. Jednak programy o charakterze wzmacniania postaw przedsiębiorczych są niezbędne całemu społeczeństwu i właściwie nie ma ceny,

której nie warto płacić aby uzyskać utrwalanie tych postaw i nadzieję na nowe miejsce pracy w przyszłości.

Jednak, jakiś czas temu, zagadnienie to zaczęło znikać z pola widzenia urzędów pracy. Równolegle zakończył się projekt Banku Światowego w obszarze rozwoju i wzmacniania przedsiębiorczości w Polsce, a Fundusz Pracy wycofał się z finansowania różnych ułatwień dla rozpoczynających działalność gospodarczą. Nie uważam, aby istniał związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy tymi zdarzeniami, chociaż jest też prawda, że o samozatrudnieniu mówi się dzisiaj relatywnie mniej niż przed kilku jeszcze laty.

Pamiętajmy także, że poziom przedsiębiorczości to nie liczba firm już istniejących ale liczba tych, które jesteśmy w stanie wykreować. Małe firmy powstają, trwają, rozwijają się lub giną z różnych powodów, czasem dość odległych od czysto gospodarczych. Przyrastanie ich liczby w rachunku bilansowym nie jest więc miarą dynamiki rozwoju. W podobny sposób należy spojrzeć na bankructwo, które nie powinno być rozpatrywane jako szkoda społeczna ale jako doświadczenie.

Chociaż Polska nie wydaje się być rajem dla rozpoczynających działalność gospodarczą, a i ona sama nie jest prostym zajęciem pod żadnym względem, to jednak koszt ponoszony na finansowanie struktur związanych z bezrobociem i pomocą społeczną jest zdecydowanie zbyt wysoki, aby nie myśleć o zintensyfikowaniu zainteresowania samozatrudnieniem. Wydaje się to dość oczywiste, jednak, aby uzyskać powodzenie we wspieraniu samozatrudnienia, musimy mieć zagwarantowane dwa inne sukcesy: kreatywne społeczeństwo oraz otoczenie (nie tylko finansowe) sprzyjające przedsiębiorczości.

Rozwój a przetrwanie małych firm

Po pierwsze, mówimy o rzeczywiście małych, jednoosobowych firmach. Po drugie, świat zmienia się bardzo szybko, nasza osobista wiedza również, nie zmienia się jednak natura czło wieka: przedsiębiorczość nie jest funkcją

wiedzy ale stanem ducha. Po trzecie wreszcie, jeżeli przyczynianie się małych przedsiębiorstw do rozwoju gospodarki ma być maksymalizowane, to konieczne jest poprawienie wskaźnika czasu ich istnienia.

Niezbędnym staje się zatem odróżnienie zachowań związanych z orientacją firmy na wzrost od orientacji na przetrwanie, bowiem to, co trzeba uczynić dla wzrostu firmy może być różne od tego, co trzeba zrobić aby tylko przeżyć. Z badań wynika, że rozwijają się tylko te firmy, które od początku nastawione są na rozwój. Gra na przetrwanie zawsze kończy się co najmniej marginalizacją, co z punktu widzenia polityki wspierania nie ma sensu.

Mała, jednoosobowa firma zachowuje się jak jej właściciel: późno wstaje albo jak on lubi tanie wino. W badaniach angielskich, przeprowadzonych w ciągu dwóch dziesięcioleci na łącznej próbie liczącej kilkanaście tysięcy firm (wyniki te potwierdzano później także w Polsce), wykazano wielki wpływ jaki na prowadzenie działalności gospodarczej mają różne cechy posiadane lub wykształcone przez ich właścicieli.

Nie dla wszystkich właścicieli, na przykład, wzrost firmy jest celem – istnieje wiele różnych i czasem mało zrozumiałych powodów dla których różni ludzie rozpoczynają działalność. Także styl życia i cele pozagospodarcze właściciela mogą nie ukierunkowywać firmy na wzrost. Wśród właścicieli oprócz prawdziwych przedsiębiorców zainteresowanych konkurencją i zyskiem znajdziemy artystów, którzy za swój cel uznają raczej twórczość niż pomnażanie dochodów (mówimy o postawach właścicieli a nie o przedmiocie działalności firmy), znajdziemy także osoby, które lubią rządzić. Nie wiemy, które z nich w przyszłości staną się rasowymi przedsiębiorcami,

Istnieje wiele przykładów na to, że wypadnięcie z rynku i zamknięcie firmy niekoniecznie ma przyczyny w nieopłacalności przedsięwzięcia. Firma, której założycielem był bezrobotny, może wstrzymać działalność gdy tylko jej właściciel uzyska możliwość powrotu do poprzedniej pracy. W przypadku istniejącej wiele lat firmy rodzinnej może dojść do zaprzestania działalności gdy właściciel odchodzi na emeryturę, a nie ma nikogo, kto mógłby go zastąpić. Jest zatem dla nas istotne czy likwidacja firmy będzie wynikiem mechanizmów rynkowych, czy tylko woli właściciela.

Nie ma też żadnej teorii która może wyjaśnić wzrost przedsiębiorczości w społeczeństwie, a niektórzy autorzy sugerują, iż jest mało prawdopodobne aby taka teoria w ogóle powstała. Główną przyczyną jest różnorodność czynników wpływających na wzrost małych firm, a w szczególności sposób w jaki czynniki te oddziałują na siebie nawzajem. Istnieje znaczna liczba badań, które próbują wytłumaczyć ten proces. Były one kierowane na ocenę wzrostu firm w kontekście:

- (1) Wpływu osobowości i umiejętności przedsiębiorcy.
- (2) Zachowania się firmy na rynku.
- (3) Wpływu czynników zewnętrznych (ujętych zarówno ogólnie jak sektorowo).
- (4) Rozwoju organizacyjnego.

Ograniczenia wszystkich powyższych zamierzeń badawczych jako narzędzi do oceny szansy na wzrost są dobrze znane, ale informacje zawarte w raportach mają interesujące nas wartości. Wyniki badań prowadzą do stwierdzenia, że na wzrost firmy wpływają jednocześnie: cechy i umiejętności przedsiębiorcy, charakter firmy oraz strategię organizacji i zarządzania w tej firmie stosowane.

Gdybyśmy zamierzali badać jeszcze mniejsze elementy to znajdziemy: motywację do uruchomienia przedsięwzięcia oraz umiejętności i poprzednie doświadczenia (np. bankructwo) właściciela, wiek, historię rodziny i status pochodzenia przedsiębiorcy, liczbę założycieli, znajomość sektora i doświadczenie w prowadzeniu określonego typu działalności, zakres szkolenia personelu w obszarze funkcjonowania i zarządzania firmą, wykształcenie szefa i personelu, wiek, wielkość, sektor działania i formę prawną firmy, bazę finansową, lokalizację, technologię produkcji (w relacji do pozostałych firm w sektorze), strategię rynkowe, zastosowanie planowania w kierowaniu i na koniec - stopień wykorzystania doradztwa i pomocy z zewnątrz.

Zapewne to nie wszystkie cechy, które musimy uwzględnić ale z całą pewnością każda z nich wpływa na to, czy firma się rozwinie – nie wiemy tylko *ex ante*, która i w jakim stopniu może spowodować szybszy wzrost

lub boleśniejszy upadek, W każdym razie, i to może najbardziej wartościowa uwaga wynikająca z badań, nie ma modelu idealnego właściciela firmy ani modelu warunków wewnętrznych i zewnętrznych, które jednoznacznie można zaliczyć jako powodujące lub opóźniające rozwój. Próby opracowania i zastosowania takiego modelu kończyły się kompletnym fiaskiem.

Uwarunkowania polityki wspierania małych firm

Powyżej wykazaliśmy, że wspieranie przedsiębiorczości jest zadaniem bardzo trudnym, wymagającym wyspecjalizowanych narzędzi oraz właściwej polityki. Czy słusznie zatem się stało, że służby zatrudnienia przestały zajmować się pomaganiem bezrobotnym w podejmowaniu pracy na własny rachunek? Chyba niekoniecznie. Zwłaszcza, jeżeli spojrzymy na to zagadnienie szerzej i stwierdzimy, że nikt tego zadania nie przejął w takim zakresie w jakim było przez urzędy pracy realizowane.

Jakkolwiek krytycznie można patrzeć na wysiłki i efekty wówczas osiągnięte, nie da się zaprzeczyć ani tym tysiącom nowych miejsc pracy, które dzięki nim powstały, ani temu, że mieliśmy do czynienia z rzeczywistym wspieraniem małych firm. Pozostaje jedynie pytanie, czy zastosowane metody były najwłaściwsze.

Odpowiedzi może udzielić doświadczenie zgromadzone przez sześć wojewódzkich urzędów pracy w latach 1995–1997, kiedy to Międzynarodowa Organizacja Pracy wyasygnowała fundusze na projekt szkolenia personelu urzędów pracy w zakresie wspierania samozatrudnienia. Projekt znakomicie zorganizował Pan Zbigniew Bajszczak – „nasz człowiek w Genewie” – a jednym z doradców był Mike King, właściciel firmy, która na zlecenie rządu angielskiego zajmowała się tworzeniem małych przedsiębiorstw.

Mike, obok wielu wskazówek, udzielił nam najcenniejszej informacji. Jego firma działała w Londynie, na Eastend, wśród kolorowych obywateli Zjednoczonego Królestwa i osiągała wskaźnik 75% „przeżycia” firm spośród około 2500 uruchomionych i funkcjonujących w ciągu pięciu lat – co jest znakomitą wynikiem wobec, jak wiemy, około tylko 50% uzyskiwa-

nych na wolnym rynku w pierwszym roku działalności. Osiągnięto przede wszystkim dzięki temu, że podopiecznych nie trzeba było motywować do ciężkiej pracy gdyż nie wyobrażali sobie innego życia. Wręcz przeciwnie, niektórych trzeba było raczej odwozić od pomysłu uruchomienia własnej działalności gospodarczej.

Płyną z tego dwa wnioski. Po pierwsze, postawa przedsiębiorcza, aby miała sens dla uruchamianej firmy, musi być kształtowana o wiele wcześniej niż nastąpi podjęcie decyzji o jej utworzeniu. Rynek jest drapieżny, a konkurencja zbyt ostra aby przedsiębiorca miał dopiero w trakcie prowadzenia działalności uczyć się właściwych zachowań i rozpoznawać kierunki przypuszczalnego rozwoju. Po drugie, wspieranie postaw przedsiębiorczych nie zaczyna się i nie kończy na krótkim doradzaniu przed podjęciem działalności gospodarczej ale musi trwać znacznie dłużej i musi być prowadzone przez najlepszych.

Jak powiedzieliśmy postawy właścicieli i motywy rozpoczęcia działalności są różne. Wszyscy jednak mogą w trakcie prowadzenia własnej firmy zmieniać zdanie wobec tego, co robią. Jest sprawą oczywistą, że ta zmiana – jeżeli ma być konstruktywna – powinna nastąpić możliwie szybko. Mała firma i jej nawyki mogą wzmocniać albo hamować rozwój. Nawyk późnego wstawania albo picia taniego wina może mieć zły wpływ na rozwój – to prawda – ale to nie znaczy jeszcze, że firma padnie: po prostu będzie trwała tak długo aż w jej niszy nie pojawi się rasowy przedsiębiorca i przejmie rynek. W każdym razie późne wstawanie nie jest cechą wyróżniającą właścicieli firm, które osiągnęły sukces rynkowy.

Organizacja wspierająca uruchamianie małych przedsięwzięć gospodarczych nie wie na początku, z kim ma do czynienia: z artystą, osobą władczą czy prawdziwym przedsiębiorcą, nie wie wobec tego także jak z nimi rozmawiać, jakich używać argumentów aby wprowadzić ich firmy na ścieżkę rozwoju. Wydaje się, że w chwili, w której przyszli przedsiębiorcy pojawiają się po poradę jak formalnie założyć przedsiębiorstwo, jest już za późno na kształtowanie postaw i zachowań prorozwojowych.

Przyczyn jest wiele i trudno je tu wszystkie roztrząsać, o jednym wszakże trzeba powiedzieć. Prawdziwa przedsiębiorczość jest darem, a nie naby-

tą umiejętnością – gdyby było inaczej, nie 10 czy 15 ale 90 procent społeczeństwa podejmowałoby trud prowadzenia przedsięwzięć gospodarczych i cały ten tekst nie miałby sensu.

Ale z drugiej strony także rodzi się pytanie: skoro tak, to po co pomagać? Przecież samo się robi. W takim razie jeszcze raz musimy wrócić do Anglii. Traktowanie powstających firm jako kosztu prowadzi w prostej linii do najpierw entuzjastycznych okrzyków, że oto narodził się nowy tygrys gospodarczy, a następnie do próby wyciśnięcia z niego wszystkich możliwych i niemożliwych podatków. Anglicy tymczasem powierzali firmom doradczym pieniądze na uruchomienie przedsięwzięć gospodarczych wspólnie z bezrobotnymi ((5000 funtów na jedno) i nie żądali ich zwrotu. Wymagali natomiast osiągnięcia określonego poziomu efektywności tych ofiarowanych środków. Niezależnie od wymienionych wyżej procentów, opłacalność takiego działania, polegającego na minimalizowaniu strat, jest oczywista. Dodajmy, że odpowiedzialna za to firma wspomagająca musiała przedstawić projekt swojego działania i wziąć udział w przetargu aby uzyskać zlecenie.

Po pierwsze: kreatywność

Autor zakłada, że uznanie i rozwijanie samozatrudnienia jako jednej z ważniejszych formuł życia gospodarczego jest oczywiste i nikogo nie trzeba o tym przekonywać. Cały czas jednak musimy odpowiadać sobie na jedno pytanie: czy mamy do czynienia z kierunkiem, czy z alternatywą?

Jeżeli odpowiemy, że tylko alternatywa to oczywiście dalszy sens tego tekstu jest mocno ograniczony. Organizowanie wsparcia dla małych firm jako „alternatywnych miejsc pracy” prowadzi do z góry zakładanej marginalizacji poza głównym nurtem gospodarki. Ale jeżeli uznajemy, że mamy do czynienia z kierunkiem, to odpowiadanie na kilka dalszych pytań ma znacznie więcej sensu.

Połączenie całej znanej nam wiedzy w całość prowadzi do pewnych wniosków. Postawy przedsiębiorcze, jak powiedzieliśmy, nie są częste. Jed-

nak z całą pewnością lepiej byłoby, gdyby ich nosiciele zostali rozpoznani w odpowiednim czasie.

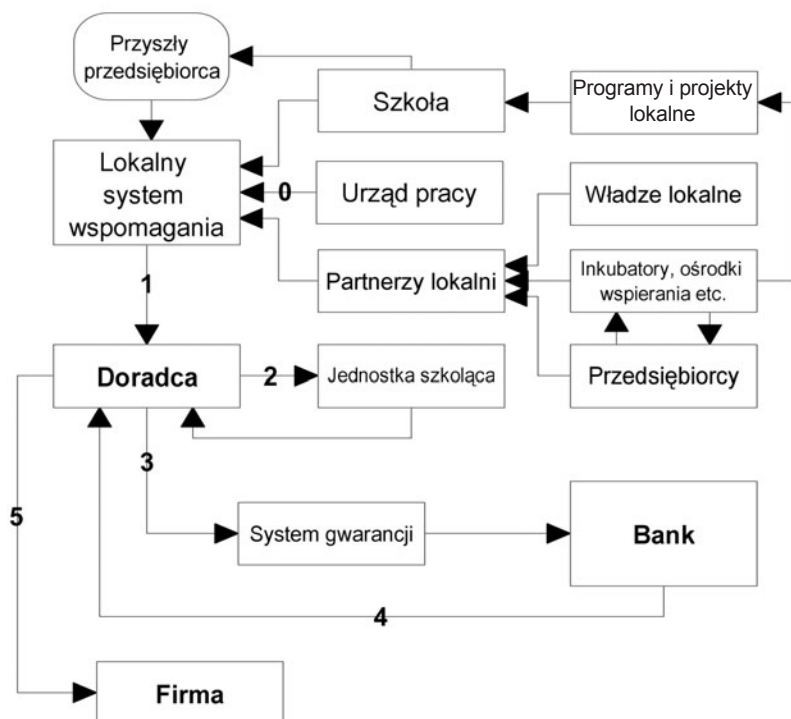
Czy wiadomo, co to znaczy „odpowiedni czas”? Wydaje się, że nie. Z cytowanych badań brytyjskich wynika, że wiek przedsiębiorcy może mieć częściowy tylko wpływ na rozwój, ale jednocześnie młodszy przedsiębiorcy są bardziej ekspansywni, a starsi rozsądniejsi w wyborach. Skoro tak, to połączenie tych dwóch postaw mogłoby dawać pożądane skutki. Ale wówczas edukację należałoby zaczynać odpowiednio wcześniej – jeszcze wśród uczniów (albo nawet przedszkolaków, jak chcą niektórzy). Tyle tylko, że prowadzenie firmy nie jest zabawą w sklepik i taki typ wczesnej edukacji, która łączy i wzmacnia postawy przedsiębiorcze nie gwarantuje tworzenia firm w przyszłości. Tym bardziej, że szkoła ani nie ma wpływu na realny rynek gospodarczy ani nie jest w stanie analizować go i doganiać programowo.

Co zatem może być odpowiedzią? Możliwości jest kilka. Jedną z nich może być kreatywna szkoła, a inną – edukacja na realnym rynku. W pierwszym przypadku szkoła uczy jak sprzedawać wiedzę, którą się w niej uzyskuje, w drugim – uczniowie mają okazję do poprowadzenia realnego przedsięwzięcia ze wszystkimi konsekwencjami, łatwo można wyobrazić sobie połączenie tych metod w cyklu: kreatywność – trening przedsiębiorczości – własna firma. To jednak mało, jak powiedzieliśmy. Potrzeba nam jeszcze intensywnego, stałego wsparcia doradczego, zapobiegającego przypadkowemu bankructwu powstających firm.

Zdajemy sobie sprawę z tego, że o powszechności przedsiębiorczej szkoły na razie nie możemy mówić i idea ta pozostanie do zrealizowania w odległej raczej przyszłości. Niemniej można rozpocząć intensywne starania o to, aby sito łąjące diamenty miało ciaśniejsze oczka. Co jest do tego potrzebne?

Wyobraźmy sobie system funkcjonujący tak, jak pokazano na rysunku. Ukazano tu powiązania, które łatwo można wytworzyć na poziomie lokalnym – bo tylko taki będzie nas interesować w przypadku firm jednoosobowych – i nie wydaje się aby było to coś wielce odkrywczego. Tyle tylko, że takiego systemu nie ma i trzeba bardzo dużo wysiłku aby powstał.

Ścieżka, którą przebywa potencjalny przedsiębiorca prowadzi od szkoły współpracującej i wspomaganej w ramach lokalnego układu, poprzez różnego rodzaju zabiegi po jej opuszczeniu, aż do banku udzielającego kredytu. Ważnym punktem na tej drodze jest doradca, który nie opuszcza firmy przez trzy lata i bank – współdziałający w systemie, a nie tylko udzielający kredytów.



Co jest istotne: ścieżkę tę można umieścić tylko na poziomie lokalnym (gminy) albo rozszerzać aż do poziomu regionalnego. Nie da się uzyskać sterowania powyżej regionu bowiem na poziomie kraju nie wszystkie elementy będą obecne, można natomiast ją wzbogacać przez dokładanie różnych innych elementów albo upraszczać, budując wielofunkcyjne moduły. W rezultacie otrzymamy: albo dobre narzędzie do realizacji projektów albo

nawet całą organizację projektową – według życzenia. Ważne jest budowanie sieci współpracy na podstawie dobrze przemyślanego planu i celu.

Warunki działania i rozwoju modelu wsparcia samozatrudnienia

Chociaż takie podejście do projektów i programów wspierania przedsiębiorczości nie jest wyjątkiem ani w Europie ani w świecie, polska rzeczywistość jednak jest nieco bardziej skomplikowana.

- (1) Urząd pracy, jak powiedzieliśmy, został wyłączony z procedur udzielania pożyczek i zapewne nie ma już tej kadry, która się nimi i ich propagowaniem zajmowała; bez tego nie zrealizujemy idei one-step shop, czyli możliwości uzyskiwania wszystkich informacji i pomocy w jednym miejscu.
- (2) Szkoła ledwo dyszy z programami nauczania zwykłych przedmiotów, a przedsiębiorczość to oznacza dodatkową kadrę i pieniądze.
- (3) Inkubatory, ośrodki i fundusze wspierania przedsiębiorczości w liczbie około 50 w Polsce nie są traktowane zbyt poważnie, bowiem – nie ze swej winy – wspierają łącznie mniej firm niż jeden inkubator w Szanghaju.
- (4) Jednostki szkolące są nastawione na formalne podawanie papierowej wiedzy ponieważ inne typy szkolenia są zbyt kosztowne i mogą nie zostać zakupione itd., itd.

Spróbujmy skatalogować niezbędne elementy tego, co chcemy osiągnąć (bo chyba chcemy).

1. Służby zatrudnienia powinny dysponować doradcami, którzy potrafią nie tylko przekonać do samozatrudnienia ale także są na tyle dobrym partnerem w dyskusjach o prowadzeniu przedsięwzięcia gospodarczego, że wystarcza to na początek, czyli do wstępnej rekrutacji zainteresowanych, dokonywanej w centrum pracy.

Nie wydaje się, aby tacy doradcy pojawili się wkrótce jako pracownicy urzędów pracy, ale można wiele uzyskać szkoląc własnych doradców

zawodowych i korzystając ze źródeł zewnętrznych w systemie partnerstwa albo projektów. Przykład Mike'a Kinga nie jest najłatwiejszy do zastosowania ale przy niewielkiej modyfikacji zapewne nadawałby się na program regionalny.

2. Projekty szkoleń w zakresie przedsiębiorczości muszą pozbyć się dwóch gorsetów: kosztowego i formalnego. Myślenie o budowaniu (czy może wydobywaniu z człowieka) postawy przedsiębiorczej nie jest zajęciem, o którego powodzeniu decyduje cena szkolenia. Podobnie jest z jego zakresem: szkolenie pasywne, polegające na wchłanianiu przepisów nie prowadzi do sukcesów – ważne jest praktyczne zastosowanie wiedzy.
3. Należy dążyć do maksymalnego wykorzystania partnerstwa z firmami działającymi na lokalnym rynku gospodarczym i organizowania w nich praktyk na zasadzie współuczestniczenia osoby szkolonej w prowadzeniu przedsięwzięcia – oczywiście pod pełną kontrolą właściciela. Może to się odbywać na przykład poprzez wypożyczanie kilku godzin działania firmy i udostępnianie ich do samodzielnego zarządzania przez kandydata na przedsiębiorcę.
4. Szkolenia nie mogą zamykać się na jednym tylko celu – uruchomieniu przedsięwzięcia, bowiem przyjmując kogoś na szkolenie nie wiemy kogo, jaką osobowość, w rzeczywistości szkolimy. Powinny być organizowane jako modułowe, prowadzące od poziomu pobudzania aktywności w ogóle, poprzez kreatywność, aż do sprawdzenia czy mamy do czynienia z dostatecznie umotywowaną postawą i dopiero wówczas przechodzące do prowadzenia firmy. Podstawą sukcesu takiego szkolenia nie jest jego masowość ale orientacja na klienta.
5. W szkołach i szkoleniach powinny być szeroko wykorzystywane możliwości IT: symulatory i gry komputerowe. Jeżeli ich nie ma, należy je stworzyć. Myślę tu nie o byle jakiej grze strategiczno-logicznej typu Tycoon ale o grze opartej na realnych – polskich – warunkach, z dobrym scenariuszem. (Może twórcy serii Tycoon'ów troszkę się obrażą ale chodzi o naukę, a nie szybkość w przenoszeniu elementów na ekranie). Rynek zbytu może nie będzie taki wąski jak się wstępnie wydaje.
6. Każda wiedza jest do sprzedania i – z zachowaniem wszelkich proporcji – tylko taka ma wartość. Jeżeli młodzi wynalazcy, twórcy, nauczyciele,

a przynajmniej większość z nich, ucząc się młodych latach zawodu uzyska przy okazji umiejętność myślenia o odbieranych naukach w kategoriach komercyjnych, unikniemy wielu przypadków całkowitej bezradności w zderzeniu z rynkiem pracy i realną gospodarką.

Do tego celu potrzebujemy znacznie większej liczby inkubatorów przedsiębiorczości, w tym szkolnych i uczelnianych, oraz odpowiedniej liczby nauczycieli i doradców.

7. Obsługa instytucjonalna rynku pożyczek na samozatrudnienie musi się zmienić w kierunku rozbudowy sieci szkoleń, doradztwa i okienek bankowych oraz skrócenia czasu oczekiwania na akceptację pomysłu na działalność i uzyskanie pożyczki.

System powinien prowadzić przyszłego przedsiębiorcę od poziomu niewiedzy do poziomu praktycznego zastosowania nabywanych umiejętności i towarzyszyć mu przez co najmniej trzy lata, stopniowo obniżając stopień zaangażowania w problemy działającej już firmy. Dlaczego tak szczegółowo i tak długo? Odpowiedź jest jedna: bankructwo kosztuje nie tylko bankruta i jego wierzycieli, warto więc przywiązywać więcej uwagi do tego, jak kształtujemy sektor jednoosobowych przedsiębiorstw.

8. Polityka lokalna w zakresie samozatrudnienia powinna tworzyć narzędzia i klimat wspomagający utrzymanie i rozwój jednoosobowych firm. Określa się to często jako politykę wspomagania „community business” czyli podejmowanie działań na rzecz najmniejszych firm działających w ramach ulicy, osiedla czy dzielnicy.

Najważniejsze jest nie to, że dajemy ulgi podatkowe i tańsze lokale ale to, że przede wszystkim tworzymy atmosferę zrozumienia dla idei małych firm i pobudzamy swego rodzaju lokalny patriotyzm. Sprawa nie jest łatwa, bowiem dotyczy wielu dziedzin życia społecznego i gospodarczego na raz. Mała firma ma koszty wyższe niż duża organizacja ale przecież można je obniżyć z zewnątrz przez odpowiednią politykę – w zakresie infrastruktury i promocji – pod warunkiem, że przedsiębiorca nie umyślił sobie zakupu „Jaguara” w pierwszym roku działania (ale przeciwdziałanie takim zamiarom też jest przedmiotem polityki wspierania).

Zakończenie

Opisany mechanizm nie służy bezpośrednio pomnażaniu liczby firm ale tworzeniu warunków aby to pomnażanie było możliwe. Nie można na to spojrzeć inaczej. Firma powstaje na gruncie rzeczywistych sektorowych uwarunkowań gospodarczych i finansowych. Nie można tego procesu ani przyspieszyć ani stymulować bowiem liczba pomysłów i nisz rynkowych jest ograniczona w czasie. Jednak zwiększając liczbę osób, które myślą o sobie jak o przyszłym właścicielu zwiększamy jednocześnie prawdopodobieństwo, że te pomysły powstaną i rozwiną lokalny rynek.

Pytamy o to, co dalej z programem pożyczek realizowanych przez Bank Gospodarstwa Krajowego w ramach Programu „Pierwsza Praca”.

Projekt jest realizowany na rzecz młodych osób bezrobotnych (wcześniej absolwentów). Wybór banku jako instytucji udzielającej pożyczki był długo dyskutowany także w przeszłości, kiedy służby zatrudnienia podejmowały próby współpracy z innymi bankami. Analiza porażek sprowadza się do stwierdzenia, że banki były zbyt odległe od swoich klientów. Bank Gospodarstwa Krajowego uzyskał zdecydowanie większe powodzenie dzięki sieci, którą dysponował ale i tutaj znajdziemy luki.

Przedsięwzięcie jednoosobowe, działające w przychylnym otoczeniu nie jest skazane na natychmiastową porażkę z przyczyn ekonomicznych. Świadczą o tym liczne przykłady. Należałoby zatem zastanowić się, co w tej sytuacji możemy jeszcze zrobić. W propagowaniu idei biorą udział, zarówno banki, jak urzędy pracy i organizacje z nimi współpracujące; informacja o możliwości uzyskania pożyczki dociera do znacznej liczby osób. Prawdopodobnie, co jest teżą może trochę na wyrost (ale niewiele), ekstensywne systemy pozyskiwania klientów dla tego typu programu przestają działać i należy rozszerzyć zakres oddziaływania na rynek pracy. Wydaje się także, że bez względu na działania doraźne należałoby rozpocząć dyskusję o systemie i uruchomieniu programu wzmacniania postaw kreatywnych i przedsiębiorczych.

Opisany wyżej, postulowany model powiązań lokalnych, wyraźnie pokazuje czego nam brakuje aby system pożyczek na rozpoczęcie działal-

ności gospodarczej mógł działać lepiej. Chociaż – z godnie z tym, co napisaliśmy o braku stuprocentowo pewnych rozwiązań modelowych, nie daje też recepty na lekarstwo aplikowane lokalnie, w lokalnych warunkach.

Dalej, co trzeba podkreślić, poziom zainteresowania pożyczkami ze strony młodych osób bezrobotnych nie jest zbyt wysoki. Ma to swoje usprawiedliwienie w wielu faktach, jest związane między innymi z wysokością zabezpieczenia pożyczki ale także ze wspomnianym wyżej brakiem sieci doradztwa, co kończy się słabością pomysłów na działalność. Ostatnio sytuacja nieco się poprawia, ale bardzo wolno. Zatem, jak widzimy, sama nawet dobra sieć bankowa nie daje gwarancji dużego sukcesu. Trudno bowiem nazwać dużym sukcesem udzielenie 347 pożyczek przez blisko dwa lata. (Dla porównania: system urzędów pracy udzielał od 8,5 do 9,5 tysiąca pożyczek rocznie w latach największego boomu).

W każdym razie, nie mamy do czynienia ze zwartymi i celowymi działaniami, ale z niektórymi tylko ich elementami.

Analizując sytuację mamy nieodparte wrażenie, że pojedyncze projekty przedstawiane indywidualnie w banku do finansowania mają małą siłę przekonywania, jeżeli nie stanowią elementu szerszej polityki. Analizując sytuację w tym kontekście, dochodzimy do wniosku, że obecny system bankowy musi bezwzględnie zostać wzmocniony lokalnie poprzez fundusze gwarancji pożyczkowych i współpracujące z nimi fundusze wspierania przedsiębiorczości ale także musi zostać włączony w działania lokalnych władz samorządowych i ich partnerów na rzecz przedsiębiorczości indywidualnej.

Tak odpowiadając widzimy, że mamy tylko jeden trwały element do dyspozycji: system bankowy. Pozostałe: inkubatory, ośrodki i fundusze wspierania przedsiębiorczości, jednostki szkolące czy urzędy pracy, będą pełnić ważną rolę tylko wówczas, gdy zostaną zaakceptowane jako partnerzy przez system bankowy albo włączone jako ogniwa polityki regionalnej w zakresie przedsiębiorczości.

Jak to zrobić, to już drugi temat dla programu regionalnego.

Widząc zatem potrzebę uruchomienia odpowiedniego planu działania spostrzegamy także, że przez najbliższy okres – przynajmniej do chwili

wykreowania nowych rozwiązań – nie powinno się naruszać obecnego modelu udzielania pożyczek, łącznie z pozostawieniem roli Banku Gospodarstwa Krajowego na obecnym poziomie. Zagwarantuje nam to przynajmniej zachowanie uzyskanego doświadczenia.

Prawdziwy sukces natomiast osiągniemy dopiero wówczas, gdy przystąpimy twórczo do przekształcania obecnego modelu udzielania pożyczek. Przekształcenie takie nie może nastąpić w wyniku dyspozycji centralnej bowiem dotyczy bardzo delikatnej materii, ale może być przedmiotem rozwiązań podejmowanych z inicjatywy banku. Tutaj wprawdzie zaczyna się seria pytań o opłacalność takiego działania dla systemu bankowego, lecz – jak mawiał Kipling – to już całkiem inna historia.

Janina Hejno

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Nowe regulacje prawne w sprawie refundowania z Funduszu Pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników

Z dniem wejścia w życie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001) utraciły moc przepisy ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 2003 r. Nr 58, poz. 514 z późn. zm.). Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy weszła w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu ogłoszenia, tj. z dniem 1 czerwca 2004 r. z wyjątkami określonymi w przepisach końcowych.

W stanie prawnym obowiązującym przed dniem wejścia w życie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do zadań samorządu powiatowego należało między innymi refundowanie wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Organem właściwym do zawierania umów z pracodawcami lub organizacjami zrzeszającymi pracodawców był starosta na podstawie art. 22 b ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

Przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy rozszerzyły dotychczasowe kompetencje Ochotniczych Hufców Pracy z za-

kresu zatrudnienia i przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania, powierzając możliwość dokonywania zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawców na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z uwzględnieniem wykazu zawodów, o którym mowa w art. 8 ust. 1 pkt 15, do wysokości najniższych stawek, określonych w odrębnych przepisach obowiązujących w okresie, za który jest dokonywana refundacja na podstawie umowy zawartej z pracodawcą lub organizacją zrzeszającą pracodawców. Oznacza to, że dotychczasowe kompetencje starostów i powiatowych urzędów pracy w zakresie przyjmowania wniosków pracodawców, zawierania umów prawa cywilnego i ich realizacji, określone w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, przejmują Ochotnicze Hufce Pracy na zasadach określonych w przepisach przejściowych (art. 139 ust.6, 7 i 8). Z powołanych przepisów wynika, że:

- do refundacji wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 20 grudnia 2002 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz ustawy o systemie oświaty (Dz.U. z 2003 r. Nr 6, poz. 65) stosuje się przepisy obowiązujące przed dniem wejścia w życie ustawy, nie dłużej jednak niż do dnia 30 czerwca 2005 r. Przepis ten wyłącznie dotyczy i ma zastosowanie do refundacji dokonywanych przez powiatowe urzędy pracy na podstawie decyzji administracyjnych.
 - do dnia 30 czerwca 2005 r. powiatowe urzędy pracy refundują na dotychczasowych zasadach wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń za młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego na podstawie umów o refundację zawartych do dnia 31 sierpnia 2004 r.
- Oznacza to, że jeżeli starosta zawarł umowę prawa cywilnego z pracodawcą lub organizacją zrzeszającą pracodawców przed dniem 31 sierp-

nia 2004 r. przewidującą refundowanie poniesionych kosztów na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy), to w tej sytuacji powiatowy urząd pracy dokonuje refundacji poniesionych kosztów przez okres wskazany w umowie prawa cywilnego, nie dłużej jednak niż do dnia 30 czerwca 2005 r.

W myśl bowiem ustępu 8 powołanego artykułu 139 od dnia 1 lipca 2005 r. Ochotnicze Hufce Pracy stają się z mocy prawa stroną umów o refundację wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne zawartych do dnia 31 sierpnia 2004 r. przez starostów z pracodawcami lub organizacjami zrzeszającymi pracodawców.

A zatem, z przepisów powołanej ustawy nie wynika możliwość zawierania nowych umów prawa cywilnego o refundację przez starostów z pracodawcami lub organizacjami zrzeszającymi pracodawców po dniu 31 sierpnia 2004 r., bowiem kompetencje w tym zakresie powierzone zostały Ochotniczemu Hufcom Pracy na podstawie art. 12 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Na mocy powołanych przepisów należy przyjąć, iż od dnia 1 września 2004 r. Ochotnicze Hufce Pracy będą przyjmować wnioski pracodawców o podpisanie umowy o refundację, którzy posiadają zawarte umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z młodocianymi rozpoczynającymi naukę w pierwszych klasach w systemie szkolnym oraz inne wnioski o podpisanie umowy o refundację od pracodawców, którzy mieli dotychczas zawarte umowy prawa cywilnego ze starostą na czas ściśle określony np. od dnia 1 września 2003 r. do dnia 31 sierpnia 2004 r.

- od dnia 1 lipca 2005 r. Ochotnicze Hufce Pracy stają się z mocy prawa stroną umów o refundację wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne zawartych do dnia 31 sierpnia 2004 r. przez starostów z pracodawcami lub organizacjami pracodawców. Przepis ten oznacza, że powiatowe urzędy pracy mogą dokonywać refundacji poniesionych kosztów przez pracodawców na podstawie umów zawartych do dnia 31 sierpnia 2004 r. przez starostów z pracodawcami, nie dłużej jednak, niż do dnia

30 czerwca 2005 r. bowiem od dnia 1 lipca 2005 r. Ochotnicze Hufce Pracy stają się z mocy prawa stroną umów zawartych przez starostów. Oznacza to, że po dniu 30 czerwca 2005 r. powiatowe urzędy pracy nie mogą już dokonywać w ogóle refundacji wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne na podstawie wcześniej podpisanych umów prawa cywilnego przez starostów z pracodawcami.

Na tle przepisów przejściowych art. 139 ust.7 w związku z art. 149 pojawiają się sygnały, iż powstaje sprzeczność pomiędzy terminem 31 sierpnia 2004 r. określonym w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy a terminem składania wniosków określonym w rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2003 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym przez pracodawców na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń (Dz.U. Nr 100, poz. 931). Otóż chciałabym wyjaśnić, iż nie ma sprzeczności pomiędzy zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy a zapisami rozporządzenia. Art. 139 ust. 7 ustawy ma charakter przepisu przejściowego i dotyczy umów prawa cywilnego o refundację zawartych przez starostów z pracodawcami do dnia 31 sierpnia 2004 r. Umowy te dotyczą refundacji poniesionych kosztów przez pracodawców w związku z prowadzeniem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników na podstawie umowy o pracę w formie nauki zawodu (w myśl rozporządzenia pracodawcy składają wnioski do dnia 30 września każdego roku) i przyuczenia do wykonywania określonej pracy (w myśl rozporządzenia pracodawcy składają wnioski w terminach określonych przez powiatowe urzędy pracy). A zatem w przepisie tym chodzi o wszystkie umowy prawa cywilnego zawarte przez starostów z pracodawcami w terminie do dnia 31 sierpnia 2004 r. na podstawie art. 22b ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, bez względu na jaki okres były zawarte.

W myśl bowiem art. 152 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy od dnia 1 czerwca 2004 r. OHP jest organem upoważnio-

nym na podstawie art. 12 ust. 6 ustawy do refundowania wynagrodzeń pracodawcom zatrudniającym młodocianych w celu przygotowania zawodowego.

Ochotnicze Hufce Pracy od 1 września 2004 r. będą przyjmować wnioski pracodawców o zawarcie umowy o refundację, którzy mają podpisane umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z młodocianymi rozpoczynającymi naukę w pierwszej klasie w systemie szkolnym.

OHP od 1 września 2004 r. będzie także przyjmować wnioski o zawarcie umowy o refundację od tych pracodawców, którzy mieli dotychczas zawarte umowy o refundację ze starostami na czas określony np. do dnia 31 sierpnia 2004 r. na podstawie art. 22 b ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, a młodociani nie zakończyli jeszcze nauki w szkole i przygotowania zawodowego u pracodawcy. Sytuacje takie mogą mieć miejsce, bowiem nie wszyscy starostowie podpisywali umowy z pracodawcami na cały okres przygotowania zawodowego, niektórzy ograniczali się do zawarcia umowy na czas ściśle określony np. jednego roku (od dnia 1.09.2003 r. do dnia 31.08.2004 r.). W tej sytuacji umowy te wygasają z upływem czasu na który były zawarte.

Przy czym należy pamiętać, że ilekroć w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest mowa o pracodawcy – to oznacza jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, która zatrudnia lub ma zamiar zatrudnić co najmniej jednego pracownika.

Ponadto w ustawie pojawił się w art. 12 ust. 8 zapis upoważniający ministra właściwego do spraw pracy, do określenia w drodze rozporządzenia, szczegółowych warunków i trybu refundowania pracodawcom ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń, w szczególności elementy wniosku o zawarcie umowy o refundację, terminy składania i kryteria rozpatrywania wniosku, podmioty uprawnione do zawarcia umowy o refundację, elementy umowy o refundację i wniosku o zwrot poniesionych kosztów przez pracodawcę oraz wymiar dopuszczalnej refundacji w granicach określonych w przepisach rozporządzenia nr 68/2001 Komisji Europejskiej z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie stosowania art. 87 i 88 TWE do pomocy publicznej udzielanej na szkolenia (Dz.Urz. WE L 10,

z 13.01.2001 r., s. 20) – mając na względzie zapewnienie młodocianym pracownikom właściwych warunków odbywania przygotowania zawodowego.

Przy czym należy zauważyć, iż zgodnie z brzmieniem art. 149 ustawy dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 57 ust. 8 ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 2003 r. Nr 58, poz. 514 z późn. zm.) zachowują moc do czasu wydania nowych przepisów wykonawczych na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Oznacza to, że do czasu wydania nowego rozporządzenia na podstawie art. 12 ust. 8 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązuje rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 2003 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym przez pracodawców na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń.

Aktualnie został opracowany projekt rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom, będący wypełnieniem upoważnienia ustawowego art. 12 ust. 8 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Z projektu wynika, że w nowej sytuacji prawnej, w celu sprawnej realizacji zadania nałożonego w art. 12 ust. 6 w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na Ochotnicze Hufce Pracy, zadania związane z refundacją przypisane zostały do realizacji Komendzie Głównej OHP, 16 wojewódzkim komendom OHP oraz 49 centrom edukacji i pracy młodzieży. Komendant Główny koordynuje realizację zadań związanych z refundowaniem pracodawcom kosztów wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń. Wojewódzcy komendanci OHP w ramach określonych przez Komendanta Głównego OHP środków Funduszu Pracy zawierają umowy z pracodawcami o refundację kosztów wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom na podstawie umowy o pracę w celu

przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń oraz realizują wnioski pracodawców w tym zakresie. Zaś centra edukacji i pracy młodzieży wykonują zadania w zakresie przyjmowania wniosków pracodawców o zawarcie umowy o refundację kosztów wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń, a także dokonują wstępnej oceny i weryfikacji złożonych wniosków pracodawców i organizacji zrzeszających pracodawców oraz złożonej dokumentacji niezbędnej do zawarcia umowy o refundację między pracodawcą a właściwą wojewódzką komendą OHP.

Zgodnie z zapisami projektu pracodawca zatrudniający młodocianych może wystąpić z wnioskiem o zawarcie umowy o refundację wypłaconych młodocianym wynagrodzeń oraz opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia, zwanym dalej „wnioskiem o zawarcie umowy”, jeżeli:

- 1) zatrudnia młodocianych w zawodach określonych w wykazie zawodów, o którym mowa w art. 8 ust. 1 pkt 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwanej dalej „ustawą”;
- 2) pracodawca, osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy lub osoba zatrudniona u pracodawcy spełniają warunki do prowadzenia przygotowania zawodowego w zakresie wymagań zawodowych i pedagogicznych określonych w przepisach regulujących odbywanie przygotowania zawodowego wydanych na podstawie Kodeksu pracy;
- 3) w okresie roku poprzedzającego dzień złożenia wniosku nie został skazany prawomocnym wyrokiem sądu za naruszenie przepisów ustawy. Ponieważ ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy weszła w życie z dniem 1 czerwca 2004 r., to do dnia 31 maja 2005 r. naruszenie przepisów ustawy będzie oceniane na podstawie postanowień ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

W myśl rozporządzenia pracodawca składa wniosek o zawarcie umowy do centrum edukacji i pracy młodzieży wojewódzkiej komendy Ochot-

nicznych Hufców Pracy, właściwego ze względu na miejsce odbywania przez młodocianego przygotowania zawodowego, bezpośrednio albo za pośrednictwem organizacji zrzeszającej pracodawców. Treść wniosku określa załącznik do rozporządzenia. Z treści tej między innymi wynika, że pracodawca do wniosku o zawarcie umowy dołącza deklarację zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez okres co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu przygotowania zawodowego, każdego młodocianego, którego dotyczy wniosek o refundację. Złożenie deklaracji ma sprzyjać powiązaniu przygotowania zawodowego młodocianych z rzeczywistym zapotrzebowaniem na wykwalifikowanych pracowników w danym zawodzie. Głównie chodzi o to, aby po zakończeniu przygotowania zawodowego miał zapewnione zajęcie zarobkowe w wyuczonym zawodzie.

Wniosek o zawarcie umowy jest w pewnym sensie limitowany, bowiem jeżeli pracodawca zatrudnia wyłącznie młodocianych, to wówczas może złożyć wniosek na nie więcej niż na trzech pracowników młodocianych. Natomiast, jeżeli pracodawca ma zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony pracowników nie będących młodocianymi, to wówczas może złożyć wniosek na pracowników młodocianych w liczbie nieprzekraczającej trzykrotnej liczby zatrudnionych. Do limitu, o którym mowa wyżej, należy wliczać wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy w dniu składania wniosku, w tym również tych, którzy objęci są refundacją na podstawie wcześniej zawartych umów. A zatem do limitu należy wliczać wszystkich młodocianych, za których pracodawca otrzymuje refundację (w tym również na podstawie decyzji administracyjnych).

Na podkreślenie zasługuje, iż bardzo istotnym i nowym elementem są załączniki do rozporządzenia, które pozwolą na zachowanie jednolitego systemu prowadzenia spraw związanych z refundacją na terenie całego kraju.

Rozporządzenie określa terminy składania wniosków o zawarcie umowy oraz terminy rozpatrywania tych wniosków. W roku 2004 wyjątkowo pracodawcy będą mogli składać do centrum edukacji i pracy młodzieży wnioski o zawarcie umowy dotyczące młodocianych kształcących się w formach szkolnych w terminie do dnia 31 października 2004 r.

Rozporządzenie przewiduje niestosowanie terminu 30 września każdego roku, określonego do składania wniosków o zawarcie umowy dotyczącego młodocianych kształcących się w formach szkolnych, w razie umożliwienia młodocianemu kontynuowania nauki zawodu u nowego (innego) pracodawcy, w czasie trwania roku szkolnego, w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z dotychczasowym pracodawcą z powodu: ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego, orzeczenia lekarskiego zawierającego przeciwwskazania do kontynuowania nauki w danym zawodzie przez młodocianego.

Refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne za młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego oparta będzie na umowie cywilnoprawnej. Wzór umowy stanowi załącznik do rozporządzenia. W myśl rozporządzenia stronami umowy o refundację będzie wojewódzka komenda OHP, właściwa ze względu na miejsce odbywania przez młodocianego przygotowania zawodowego oraz pracodawca zatrudniający młodocianego na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Zawarcie przez strony umowy o refundację będzie stanowiło następnie podstawę do realizacji wniosku o refundację wg wzoru określonego w załączniku do rozporządzenia.

Pracodawca, aby otrzymać refundację poniesionych kosztów na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń będzie zobowiązany złożyć do właściwej wojewódzkiej komendy OHP za pośrednictwem centrum edukacji i pracy młodzieży stosownego wniosku wraz z załącznikami (kopie list płac wraz z pokwitowaniem odbioru wynagrodzenia, kopię dowodu opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne, formularz informacji o pomocy publicznej otrzymanej przez przedsiębiorcę w okresie trzech kolejnych lat poprzedzających dzień złożenia wniosku o udzielenie pomocy oraz rozliczenie finansowe wypłaconych wynagrodzeń oraz opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników).

Przedstawiając powyższe uregulowania prawne należy zauważyć, iż przepisy rozporządzenia będą miały wyłącznie zastosowanie do pra-

codawców, którzy prowadzą przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników na podstawie umowy o pracę w zawodzie zgodnym z wykazem zawodów określonym przez samorząd wojewódzki i ogłoszonym w dzienniku urzędowym oraz do pracodawców, którzy prowadzą przyuczenie młodocianych do określonej pracy. O refundację będą mogli ubiegać się pracodawcy prowadzący przygotowanie zawodowe, którzy spełniają warunki do prowadzenia przygotowania zawodowego oraz wcześniej nie byli karani za naruszenie przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przyjęte w projekcie wielkości refundacji w zależności od liczby zatrudnionych przez pracodawcę pracowników są jednym z warunków otrzymania refundacji. Takie rozwiązanie ma na celu spowodowanie prowadzenia przygotowania zawodowego w sposób bardziej efektywny.

Do zadań centrum edukacji i pracy młodzieży będzie należało dokonanie przeglądu złożonych przez pracodawców wniosków pod kątem zgodności prowadzenia przygotowania zawodowego pracowników młodocianych z zawodami określonymi przez samorząd województwa, pod kątem spełnienia przez pracodawców warunków w zakresie wymagań zawodowych i pedagogicznych do prowadzenia przygotowania zawodowego na podstawie odrębnych przepisów oraz innych wymogów określonych w projekcie rozporządzenia.

Uwzględnione wnioski pracodawców o zawarcie umowy będą stanowiły podstawę dla właściwej wojewódzkiej komendy OHP do zawarcia umowy prawa cywilnego przewidującej refundację poniesionych kosztów tj. wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne.

Umowa o refundację zawarta z pracodawcą będzie określała między innymi liczbę młodocianych oraz okres przyznanej refundacji, zawody w jakich młodociani odbywają przygotowanie zawodowe, terminy i wysokość refundowanych kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, zobowiązanie pracodawcy do dalszego zatrudnienia młodocianego przez okres co najmniej sześciu miesięcy po zakończeniu przygotowania zawodowego oraz określenie sposobu przekazywania środków na refundację poniesionych przez pracodawcę kosztów. Umowa może zawierać inne ważne postanowienia dla obu stron.

W myśl rozporządzenia warunkiem uzyskania refundacji będzie złożenie wniosku o dokonanie refundacji oraz przedłożenie wymaganych dokumentów potwierdzających faktyczne poniesienie kosztów na wynagrodzenia i składki za młodocianych pracowników. Refundacja wypłacana będzie przez OHP bezpośrednio poszczególnym pracodawcom na wskazany rachunek bankowy, w terminach określonych w umowie.

Przepisów rozporządzenia, dotyczących obowiązku dołączenia do wniosku o zawarcie umowy deklaracji zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez okres co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu przygotowania zawodowego, każdego młodocianego, którego dotyczy wniosek o refundację oraz limitów w zależności od osób zatrudnionych, nie stosuje się do młodocianych uczestników hufców pracy zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych OHP.

Pomoc publiczna udzielona pracodawcom na podstawie niniejszego rozporządzenia ma charakter pomocy na szkolenia ogólne, określonej w rozporządzeniu Nr 68/2001 Komisji Europejskiej z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 TWE do pomocy szkoleniowej (Dz.Urz. WE Nr L 10, 13.01.2001 r.). Pracodawca zamierzający uzyskać pomoc publiczną obowiązany jest do złożenia organowi udzielającemu pomocy informacji wymienionych w załączniku nr 4 do rozporządzenia, który zawiera informacje dotyczące przedsiębiorcy ubiegającego się o pomoc publiczną, informacje o otrzymanej pomocy publicznej w okresie ostatnich trzech lat oraz dane osoby upoważnionej do udzielania informacji.

Przedstawiając powyższe uregulowania prawne dotyczące refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom, chciałabym zwrócić uwagę, iż w obecnym stanie prawnym pracodawca, aby uzyskać refundację poniesionych kosztów z tytułu prowadzenia przygotowania zawodowego, powinien spełnić szereg warunków określonych w rozporządzeniu. Refundacja poniesionych kosztów na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń nie przysługuje obligatoryjnie każdemu pracodawcy, który prowadzi przygotowanie zawodowe młodocianych na podstawie umowy o pracę tylko fakultatywnie. W przypadku uwzględnienia wniosku pracodawcy, wysokość i okres przyznanej pracodawcy refundacji określi umo-

wa prawa cywilnego podpisana przez wojewódzkiego komendanta OHP z pracodawcą.

Ponadto chciałabym przypomnieć, że całokształt zagadnień związanych z zatrudnianiem młodocianych pracowników uregulowany jest w Dziale Dziewiątym ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.).

Młodocianym w rozumieniu Kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

W Kodeksie pracy zatrudnienie pracowników młodocianych poddane zostało szczególnemu reżimowi prawnemu. Ze względu na właściwości psychofizyczne młodocianych niezbędne jest objęcie ich wzmożoną ochroną w procesie pracy. Z art. 191 § 2 Kodeksu pracy wynika, iż młodociany nie posiadający kwalifikacji zawodowych może być tylko zatrudniony w celu przygotowania zawodowego. Pracodawca ma obowiązek zawarcia z młodocianym na piśmie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, stosownie do postanowień art. 195 § 1 Kodeksu pracy. Przygotowanie zawodowe może odbywać się przez naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy. Do zawierania i rozwiązywania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego stosuje się przepisy kodeksu dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony ze zmianami przewidzianymi w art. 195 i 196. Umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego powinny być zawierane na czas nieokreślony. Wyjątek od tej reguły przewiduje § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. Nr. 60, poz. 278 ze zm. w 2002 r. Dz.U. Nr 197, poz. 1663), zgodnie z którym pracodawca, który zatrudnia w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż wynika to z jego potrzeb, może zawierać z nimi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na czas określony, jednak nie krótszy, niż czas przewidziany planem nauczania dla danego zawodu. Odstępstwo to dotyczy zatem jedynie zatrudnienia młodocianych w celu nauki zawodu (nie zaś przyuczenia do wykonywania określonej pracy). A zatem istotne jest, że po ukończeniu przygotowania zawodowego pracownik jest nadal zatrudniony na podstawie wcześniej zawartej umowy o pracę na czas nieokreślony –

jednak już w zawodzie wyuczonym jako pracownik wykwalifikowany. Powołane rozporządzenie Rady Ministrów stanowi, iż umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu zawiera pracodawca z młodocianym w terminie przyjęć kandydatów do zasadniczych szkół zawodowych. Nauka zawodu trwa nie krócej niż 24 miesiące i nie dłużej niż 36 miesięcy. Zaś przyuczenie do wykonywania określonej pracy może trwać w myśl rozporządzenia od 3 do 6 miesięcy. W odniesieniu do młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy powyższy okres może być przedłużony do czasu ukończenia gimnazjum i trwać łącznie nie dłużej niż 22 miesiące. Ponadto rozporządzenie określa zasady wynagradzania młodocianych. Z § 19 ust. 1 wynika, że młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”. Stosunek procentowy wynagrodzenia wynosi:

- 1) w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 4%;
- 2) w drugim roku nauki – nie mniej niż 5%;
- 3) w trzecim roku nauki – nie mniej niż 6%.

Młodocianemu odbywającemu przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 4% wynagrodzenia, o którym mowa w § 19 ust. 1 rozporządzenia.

Przygotowanie zawodowe młodocianych mogą prowadzić: pracodawca, osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy, osoba zatrudniona u pracodawcy – pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, określonych w przepisach rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 1 lipca 2002 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. Nr 113, poz. 988).

Zgodnie z zapisami Kodeksu pracy rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest w przypadkach wymienionych w art. 196, do których zaliczyć należy:

- 1) niewypełnianie przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- 2) ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- 3) reorganizacja zakładu pracy uniemożliwiająca kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- 4) stwierdzenie nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

W ustawie Kodeks pracy znajdują się ponadto regulacje prawne poświęcone pracownikowi młodocianemu a dotyczące prawa do dokształcania, prawa do urlopu wypoczynkowego i jego wymiaru, czasu pracy, szczególnej ochrony zdrowia w tym (badań okresowych, badań kontrolnych, prac wzbronionych) oraz rozdział dotyczący rzemieślniczego przygotowania zawodowego. Na zakończenie chciałabym poinformować, że omawiane rozporządzenie w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zostało podpisane przez Ministra Gospodarki i Pracy w dniu 31 sierpnia 2004 r. i ogłoszone w Dzienniku Ustaw Nr 190 poz. 1951 z dnia 31 sierpnia 2004 r. Rozporządzenie weszło w życie z dniem ogłoszenia, tj. z dniem 31 sierpnia 2004 r.

Maciej Prószyński
Związek Rzemiosła Polskiego

Refundacje w oczach pracodawcy

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001) przyniosła kolejne nowe rozwiązania w dziedzinie refundacji kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne młodocianych pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Dla przypomnienia, zgodnie z ustaleniami Kodeksu pracy (dział IX) przygotowanie zawodowe może przyjąć formę nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Są to dwie formy bardzo odległe od siebie zarówno w treści procesu edukacji i okresu jej trwania, jak i ostatecznych efektów.

Przyuczenie do wykonywania określonych prac trwa w okresie od trzech do dwunastu miesięcy i ma na celu przygotowanie młodocianego do pełnienia funkcji pomocniczych, a kończy się egzaminem sprawdzającym. Nauka zawodu trwa obecnie dwa lub trzy lata – zależnie od ustaleń podjętych przez Ministra Edukacji Narodowej i Sportu na wniosek innych ministrów – odbywa się wg określonego programu teorii i praktyki, a kończy się egzaminem czeladniczym składanym przed komisją izby rzemieślniczej. Świadectwo czeladnicze jest dokumentem stwierdzającym kwalifikacje zawodowe.

Jak z tego wynika różnice pomiędzy obydwoma formami są bardzo istotne, gdyż nauka zawodu otwiera drogę do dalszej edukacji zawodowej, a przyuczenie w istocie swojej stanowi ślepy zaułek. Chwalebny wyjątek stanowi program realizowany przez Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) w porozumieniu z pracodawcami, ale nie zmienia to istoty rzeczy. Zresztą trzeba otwarcie przyjąć, że przyuczenie w wydaniu OHP – trwające do 22 miesięcy przy nauce zawodu trwającej w wielu zawodach tylko 24 miesiące – ma zupełnie inny charakter i nie może być porównywalne z procesem realizowanym wyłącznie przez pracodawcę.

Takie zapewne przyczyny spowodowały brak zainteresowania przyuczeniem i pracodawców i młodzieży przy jednoczesnym stałym zainteresowaniu procesem nauki zawodu. Obecnie w roku szkolnym 2004/2005 naukę praktyczną zawodu u rzemieślników pracodawców wg wstępnych informacji odbywa 85–90 tys. młodzieży, natomiast umowy o przyuczenie mają charakter incydentalny.

Wprowadzony w 1991 roku system refundowania pracodawcom ponoszonych przez nich kosztów bieżących związanych z zatrudnieniem młodocianych – wynagrodzenie i składka ubezpieczeniowa – miała na celu zwiększenie bazy szkoleniowej poprzez zachęcenie przedsiębiorców do angażowania się w proces przygotowania do zawodu. Było to wówczas bardzo istotne ze społecznego punktu widzenia, gdyż narastał proces przekształceń w gospodarce uspołecznionej, a jego pierwszą ofiarą były przyzakładowe szkoły zawodowe, ograniczające przyjęcia młodzieży bądź likwidowane. Równolegle rozwijał się sektor gospodarki prywatnej, który stał się niejako następcą gospodarki państwowej w dziedzinie edukacji zawodowej. Wiodącą rolę odgrywało w tym procesie rzemiosło, które pomimo różnorodnych zawirowań natury prawnej i ekonomicznej, okazało się zdolne do zatrudnienia dużej grupy młodych ludzi, absolwentów ówczesnej ósmioletniej szkoły podstawowej. Przypomnieć warto, że w szczytowym okresie kryzysu szkolnictwa zawodowego w latach 1999–2001 w organizacji rzemiosła zarejestrowano blisko dwieście tysięcy umów o naukę, a w proces nauki praktycznej było zaangażowanych blisko dziewięćdziesiąt tysięcy pracodawców – rzemieślników. Z pewnością wpływ na ten proces miał

m.in. system refundacji, który odciążył pracodawców od kosztów bieżących zatrudnienia młodocianego, co miało szczególne znaczenie dla małych, często rodzinnych, przedsiębiorstw usługowych. A jest to kwestia istotna, bowiem bezdyskusyjnie jest dowiedzione, iż właśnie w małej firmie nauka jest najbardziej efektywna. Przyczynia się do tego bezpośredni kontakt rzemieślnika szkolącego z młodocianym pracownikiem – uczniem, możliwość dobrego przykładu i bezpośredniej obserwacji, wykonywanie pracy w warunkach rzeczywistych potrzeb a nie pozoracji i ocena jej efektu w kontakcie z klientem. Do tego dochodzi proces obserwacji działania właściciela firmy, jakiego z oczywistych względów nie da najlepsza szkoła, a który przynosi nieocenione doświadczenie w przyszłej, samodzielnej pracy zawodowej. Można więc bez obawy błędu stwierdzić, że system refundacji zdał swój egzamin i przyczynił się do wykształcenia tysięcy fachowców w wielu zawodach. Nie sposób w tym miejscu nie wspomnieć o roli i zasługach ówczesnego ministra pracy Jacka Kuronia (tekst ten powstaje w dniu Jego śmierci), który przyjął argumenty przedstawicieli Związku Rzemiosła Polskiego i wdrożył je w literę prawa.

Refundacje w swojej pierwotnej formule funkcjonowały w zasadzie bez zakłóceń w okresie pierwszych sześciu – siedmiu lat. „W zasadzie”, gdyż pojawiły się wątpliwości odnośnie słuszności udziału organizacji rzemiosła – cechów i izb rzemieślniczych – w tym procesie, podnoszone i w niektórych powiatowych urzędach pracy i w ówczesnym Krajowym Urzędzie Pracy. Z niezrozumiałych przyczyn preferowano w urzędach indywidualnych partnerów, eliminując, czasem skutecznie, organizacje zrzeszające rzemieślników – przedsiębiorców i występujące w ich imieniu. Proces ten przybierał na sile pod koniec lat dziewięćdziesiątych, co doprowadziło nawet do interwencji ówczesnych władz rzemiosła w organach kontroli państwowej, na które powoływała się administracja zatrudnienia. Wówczas też pojawiły się pierwsze symptomy późniejszego kryzysu – opóźnienia wypłat i żądania nadmiernej dokumentacji. Oczywiście te wydarzenia były obserwowane bacznie przez pracodawców, z których część zareagowała w sposób równie nieprawidłowy, a mianowicie wypłacała młodocianym wynagrodzenia po uzyskaniu refundacji, a nie w należnym umownym terminie, co oczywiście wypaczyło sens całego przedsięwzięcia.

Niewątpliwie na sytuację miały poważny wpływ pogłębiające się kłopoty Funduszu Pracy ze środkami finansowymi, których zaczynało brakować na zaspokojenie podstawowych problemów rynku pracy. Urzędy pracy poszukując środków właśnie w odraczaniu czy wręcz nierealizowaniu zobowiązań wobec pracodawców zatrudniających młodocianych posuwały się do negocjowania spraw oczywistych. Przykładem jest odmawianie refundacji za okres wakacyjny, czyli przerwy w nauce w szkole, ale nie w pracy przedsiębiorstwa, bądź odmowy refundacji za okres urlopu wypoczynkowego młodocianego pracownika, podczas, gdy przecież pozostawał on nadal w stanie zatrudnienia z uprawnieniem do wynagrodzenia. Innym przykładem jest odmowa refundacji w przypadku przyjmowania ucznia przez pracodawcę na dokończenie nauki w sytuacji, gdy zlikwidowano warsztaty szkolne. Proces ten odbywał się w porozumieniu szkoły, rodziców ucznia i organizacji rzemiosła a odmowa jego akceptacji pogłębiła negatywne odczucia społeczne wywołane stanowiskiem urzędu pracy, który w założeniu miał przecież sprzyjać zatrudnianiu młodocianych.

W 1999 r. doszło do kuriozalnej sytuacji, w której Departament Polityki Rynku Pracy MPiPS, w piśmie skierowanym do Krajowego Urzędu Pracy, a wywołanym kolejną interwencją Związku Rzemiosła Polskiego stwierdza: „przy refundacji wynagrodzeń młodocianych należy stosować ściśle przepisy... rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania tzn. refundować pracodawcom z Funduszu Pracy faktyczne wynagrodzenie wypłacane młodocianym...”. Niestety pogłębiający się kryzys Funduszu Pracy wywołany załamaniem rynku pracy w Polsce i lawinowo rosnącym bezrobociem spowodował w latach 2000 i 2001 kolejne perturbacje związane z terminową wypłatą refundacji. Zaległości sięgały okresu roku i dłuższego, urzędy mnożyły biurokratyczne przeszkody przed pracodawcami, żądając kolejnych dokumentów i uzasadnień. Wreszcie w roku 2002 pod wpływem olbrzymiejących kłopotów z uzyskiwaniem środków na refundacje resort pracy podjął próbę likwidacji tej formy zachęcania pracodawców do zatrudniania młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego. Interesujące, że pociągnięcie to motywowano chęcią „odbiurokratyzowania urzędów pra-

cy”. Środowisko pracodawców szkolących oczywiście oprotestowało ten zamysł, wskazując na negatywne społecznie skutki takiego pociągnięcia. Przedstawione przez Związek Rzemiosła Polskiego argumenty zostały na szczęście przyjęte przez stronę rządową, która od zamysłu likwidacji refundacji wprawdzie odstąpiła, ale zmieniła koncepcję całego przedsięwzięcia. Jednocześnie Minister Pracy i Polityki Społecznej doprowadził – nie bez trudu, wobec postaw urzędów pracy – do wypłaty w 2002 r. i na początku 2003 r. wszelkich zaległości wobec pracodawców szkolących.

Pracodawcy obserwowali ten proces – rozgrywany przecież przy otwartej kurtynie i nagłaśniany i przez prasę i przez władze samorządu gospodarczego – z rosnącym zdumieniem, przeradzającym się niestety w nieufność wobec władzy i jej poczynąń. Stan frustracji pogłębiały nieustające zabiegi części urzędów pracy konsekwentnie opóźniających wypłaty i nadal mnożących przeszkody w realizacji swoich zobowiązań. Niestety włączył się do tego procesu także resort pracy przyjmując zadziwiającą interpretację prawa pracy, zgodnie z którą pracodawca, który zatrudnia tylko pracownika młodocianego w celu przygotowania zawodowego (a nie zatrudnia innych pracowników powyżej 18 roku życia) nie jest pracodawcą no i w konsekwencji nie ma prawa ubiegać się o refundację! Bez zjadliwości można stwierdzić, że nie potrzeba satyryków, aby władzę ośmieszyć, bo robi to sama doskonale. Nie pomagały żadne argumenty, a tę interpretację podchwyciły i zastosowały urzędy pracy – na szczęście nieliczne. Paradoks polega na tym, że w majestacie urzędu uderzono w małe rzemieślnicze firmy usługowe, gdzie nie tylko nauka praktyczna zawodu przynosi bardzo dobre efekty ale gdzie często jest to jedyne możliwe miejsce zatrudnienia i nauki praktycznej dla młodego człowieka w małej miejscowości. Rozwiązanie tego problemu przyniosła ekspertyza Sejmowego Biura Analiz Studiów i Ekspertyz przyznająca oczywiście rację samorządowi rzemiosła. Wydana w dniu 31 lipca 2002 r. „Opinia prawna dotycząca zatrudniania młodocianych” zawiera m.in. stwierdzenie: „Osoba fizyczna staje się pracodawcą z chwilą zawarcia z pracownikiem stosunku pracy. Nie ma znaczenia cel zawarcia takiego stosunku. Pracodawcą będzie zatem osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia ona pracownika w celu przygotowania zawodowego”. Jednak skutki ta-

kich prób dostosowania prawa do aktualnych potrzeb pozostały. Wielu rzemieślników odmawiało przyjmowania młodocianych na naukę praktyczną motywując to wprost reakcją na stosunek urzędników państwowych do podejmowanych przez nich zadań edukacyjnych i wychowawczych.

Z satysfakcją trzeba przyjąć obecną definicję pracodawcy zawartą w art. 2 Ustawy, która nie dopuszcza do takich koniunkturalnych interpretacji.

Podstawą przyznawania refundacji stały się od 2003 roku wojewódzkie listy zawodów preferowanych, w przygotowaniu których uczestniczyły także organizacje pracodawców, a z pewnością samorząd rzemieślniczy. Środowisko pracodawców ze zrozumieniem przyjęło tę formę dążenia do racjonalizacji polityki zatrudnieniowej. Wskazywano jednak przy tym, że proces racjonalizacji powinien objąć także szkolnictwo zawodowe wszystkich szczebli, funkcjonujące często nie wg kryterium potrzeb gospodarki regionu a wg możliwości edukacyjnych, wynikających z określonej bazy technicznej i kadrowej. Wątpliwości wywołało ograniczenie refundacji do dwóch uczniów i powiązanie liczby uczniów z liczbą zatrudnionych pracowników, przy czym nie ma znaczenia poziom ich kwalifikacji zawodowych. Odebrano to jednoznacznie – nie o dobro młodocianego idzie, a o zwiększenie zatrudnienia, co nie zawsze ze względów ekonomicznych (forma podatkowa, rozmiar realizowanych zamówień, rozmiar zakładu) i organizacyjnych jest możliwe. Oczywiście znowu konsekwencję poniosły małe, usługowe przedsiębiorstwa rzemieślnicze, które nie mogły zwiększyć zatrudnienia, a mogłyby przyjąć młodocianego pracownika, gdyż młodociany zatrudniony w celu przygotowania zawodowego nie wchodzi w limit zatrudnienia ustalony formą opodatkowania.

Z absolutną negacją środowiska pracodawców spotkało się natomiast ustalone przez rozporządzenie wykonawcze żądanie składania deklaracji zatrudnienia młodocianego po zakończeniu przez niego procesu nauki. Dodać należy, że w praktyce wielu urzędów pracy „deklaracja pracodawcy” przekształciła się w „zobowiązanie zatrudnienia”, a do tego dołączył się niestety resort pracy tworząc „powielaczowe” prawo w postaci ustalenia okresu tego zatrudnienia absolwenta nauki zawodu na 12 miesięcy.

Szlachetność interwencji zmierzających do zagwarantowania młodocianemu człowiekowi miejsca pracy po zakończeniu przez niego nauki nie ma niestety odbicia w stanie faktycznym. Mówiąc wprost nikt rzeczowo i uczciwie myślący nie podejmie zobowiązania przyjęcia za trzy lata określonego pracownika do swojego przedsiębiorstwa. Jest to pozbawione jakiegokolwiek logiki i zasadności formalnej i obstawanie przy takiej regule nie przynosi nic dobrego, gdyż gruntuje przekonanie, że wszystko można traktować z przymrużeniem oka. Ale w konsekwencji kolejna część rzemieślników – niestety znowu ci mali – zareagowała wycofaniem się z procesu kształcenia.

Organizacje rzemiosła, których rolę określiły przepisy jako pośrednika pomiędzy pracodawcami a urzędami pracy na ogół wykazują dużą aktywność w tej mierze, pomagając pracodawcom gromadzić stosowne dokumenty – co oznacza ich weryfikację – a następnie podejmują stosowne czynności o charakterze administracyjnym. Z pewnością ta forma satysfakcjonuje rzemieślników – pracodawców, bowiem uwalnia ich od biurokratycznej mitręgi i związanych z tym czynności. Wydaje się, że pośrednictwo organizacji rzemieślniczej pracodawców powinno być również korzystne dla urzędów pracy, choć chyba nie wszystkie są o tym przekonane. Ustawa o rzemiośle (z 19 marca 1989 r. z kolejnymi zmianami) nałożyła w 2002 roku na pracodawców – rzemieślników, którzy zajmują się przygotowaniem zawodowym młodocianych pracowników obowiązek zrzeszania się w cechach rzemiosł (lub izbach rzemieślniczych), a tym organizacjom powierzyła kompetencje nadzoru nad przebiegiem nauki praktycznej zawodu. Rolę i zadania cechów w tym procesie określił Związek Rzemiosła Polskiego w drodze Uchwały Zarządu. Uzasadnieniem dla takiego rozwiązania jest interes młodocianego pracownika i troska o warunki merytoryczne i organizacyjne nauki u pracodawcy. Praktyka dwóch lat obowiązywania przepisu ustawy w tej właśnie wersji wykazała, że nie wszyscy zobowiązani pracodawcy są zainteresowani zrzeszaniem się w organizacjach rzemiosła traktując to jako ograniczenie ich samodzielności i niezależności. Sytuacja taka jest niestety akceptowana przez organa władzy terenowej, które nie widzą nic niewłaściwego w tym, że ustawowy obowiązek poddania nad-

zorowi procesu kształcenia nie jest wypełniony i realizują bez problemu wnioski o refundację składane przez takich pracodawców. W aktualnym zapisie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy organizacje zrzeszające pracodawców mają uprawnienie do zawierania z OHP umów o refundację w imieniu zrzeszonych pracodawców, co być może przyczyni się do rozwiązania problemu.

Na uwagę, z punktu widzenia pracodawcy, zasługuje poważna kwestia ekonomiczna, związana z chwilą zawierania umowy o refundację i wynikająca z czystej kalkulacji kosztów prowadzonej działalności. W zasadzie pracodawca zatrudniający młodocianego pracownika powinien mieć pewność odnośnie otrzymania bądź nieotrzymania refundacji, gdyż to może rzutować na jego decyzję o fakcie zatrudnienia. A więc problem powinien być rozwiązany przed rozpoczęciem procesu przygotowania zawodowego. Obecnie tak nie jest, co wywołuje uzasadnione wątpliwości ze strony pracodawców podobnie, jak zawieranie umów o refundację na okres roczny a nie na okres całego cyklu kształcenia.

Nowe rozwiązania ustawowe powierzające realizację refundacji strukturom Ochotniczych Hufców Pracy – na tle doświadczeń ze współpracy z urzędami pracy – budzą pewne nadzieje pracodawców ale także i obawy, gdyż ta organizacja z racji swoich zadań w zakresie zatrudniania młodzieży jest postrzegana jako konkurencja na rynku pracy. Rozwiązanie tego problemu przyniesie układ na szczęblu Komenda Główna OHP i Związek Rzemiosła Polskiego oraz praktyka realizacyjna.

Refundacje odegrały dużą rolę, zwłaszcza w pierwszym okresie funkcjonowania ale stopniowo wskutek kłopotów Funduszu Pracy i wynikającej z tego polityki administracji zatrudnienia ich funkcja uległa ograniczeniu. Dało się to odczuć zwłaszcza we wpływie na małe przedsiębiorstwa usługowe i działające na lokalnym rynku. Pomimo tych okresowych problemów refundacje w opinii pracodawców powinny stać się stałym instrumentem polityki zatrudnienia, oddziałującym na młodzieżowy rynek pracy.

Stanisława Kocot
Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Programy dla młodzieży w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego *Rozwój Zasobów Ludzkich*

Początek nowego stulecia to okres wchodzenia na rynek pracy roczników wyżu demograficznego z początku lat 80. „Według najnowszej prognozy demograficznej przyrost liczby ludności w wieku produkcyjnym wyniesie: 1 069 tys. w latach 2001–2005 i 128 tys. w latach 2006–2010”.¹ Wprowadzone reformy gospodarcze wymuszające restrukturyzację w zakładach pracy oraz wygasanie umów prywatyzacyjnych (które zawierały zakazy zwolnień pracowników) przyczyniły się także do zmniejszenia zapotrzebowania na nowych pracowników.

Od kilku lat obserwujemy niekorzystne zmiany na rynku pracy w Polsce w postaci wzrostu liczby rejestrujących się bezrobotnych. „Młodzieżowy” charakter bezrobocia polega na zwiększonym odsetku młodzieży wśród bezrobotnych – niezmiennie wahającym się na granicy 30%, co oznacza, że co trzeci bezrobotny to osoba poniżej 25 roku życia.

Dla procesu włączenia lub przywrócenia młodego człowieka dla rynku pracy niezbędne jest zaangażowanie wielu partnerów. Aktywizacja bezro-

¹ Prognoza ludności Polski według województw na lata 1996–2020. GUS, Warszawa 1997, s. XXI.

botnej młodzieży w Polsce przebiega przede wszystkim poprzez ofertę pracodawcy pozyskiwaną przez służby zatrudnienia. W porównaniu z rozwiązaniami stosowanymi w krajach Unii Europejskiej w proces aktywizacji bezrobotnych zaangażowana jest mniej liczna grupa partnerów wspierających. Praktycznie polski pracodawca korzystał dotychczas przede wszystkim z oferty programowej publicznych służb zatrudnienia adresowanej do absolwentów lub innej kategorii klientów urzędów pracy.

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej oraz możliwość korzystania z Funduszy Strukturalnych – a w odniesieniu do rozwoju zasobów ludzkich konkretnie z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) – jest wyzwaniem a jednocześnie wielką szansą na uzyskanie dodatkowego wsparcia dla dotychczas stosowanych rozwiązań oraz włączenie liczniejszej grupy partnerów w proces aktywizacji ludzi młodych, którzy nie ukończyli 25 roku życia.

Uwzględniając powyższe, w *Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006* (SPO RZL) jedno z Działań zaadresowano wyłącznie do osób młodych w wieku poniżej 25 lat, co nie wyklucza także udziału osób młodych, jako beneficjentów ostatecznych w innych projektach pozostałych Działań SPO RZL i innych programach operacyjnych, do których mogą być oni kwalifikowani z uwzględnieniem innych kryteriów, takich jak: czas pozostawania bez pracy, płeć, niepełnosprawność, zagrożenie wykluczeniem, itp.

W obszarze wsparcia Europejskiego Funduszu Społecznego dla SPO RZL „Aktywna polityka rynku pracy” publiczne służby zatrudnienia podjęły się realizacji wyżej wymienionego Działania 1.2, zatytułowanego „*Perspektywy dla młodzieży*”, adresowanego do osób w wieku poniżej 25 roku życia.

W okresie programowania na lata 2004–2006 zaplanowano objąć aktywizacją zawodową 500 tysięcy osób spełniających kryteria określone w dokumentach programowych. Zadanie to będzie realizowane w ramach projektów finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, przy jednoczesnym założeniu, że 30% osób objętych projektami po ich zakończeniu będzie pracować lub podejmie dalszą naukę.

Umożliwienie każdej osobie bezrobotnej nowego startu przed upływem sześciu miesięcy bezrobocia w przypadku młodzieży oraz 12 miesięcy bezrobocia w przypadku dorosłych jest jednym z wymogów wynikających z *Decyzji Rady Unii Europejskiej z dnia 22 lipca 2003 roku w sprawie wytycznych polityk zatrudnienia Państw Członkowskich (3003/578/WE)*. Takie wsparcie jest szczególnie przydatne osobom młodym, które zazwyczaj legitymując się odpowiednim wykształceniem nie posiadają praktyki zawodowej, najczęściej oczekiwanej przez potencjalnych pracodawców oraz praktycznych umiejętności w poruszaniu się po rynku pracy.

Po raz pierwszy podejmowane w nowej formule organizacyjnej przedsięwzięcia w ramach Działania 1.2 SPO RZL „*Perspektywy dla młodzieży*” pozwalają zrealizować w dwojaki sposób powyższe zadanie:

- a) poprzez realizację projektów beneficjanta końcowego, opracowywanych/ konsolidowanych przez wojewódzkie urzędy pracy i realizowanych przy pomocy powiatowych urzędów pracy,
- b) poprzez zlecanie w drodze wyboru konkursowego projektów przedkładanych w wojewódzkich urzędach pracy przez pozostałych projektodawców, tj.
 - jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne (za wyjątkiem WUP i PUP),
 - instytucje rynku pracy (z wyłączeniem publicznych służb zatrudnienia),
 - inne organizacje pozarządowe działające na rzecz młodzieży,
 - szkoły – ich organy założycielskie oraz szkoły wyższe,
 - pracodawcy.

Wyodrębnione powyżej dwie ścieżki postępowania a) oraz b) w dokumentach programowych – *Uzupełnieniu Programu SPO RZL* – są określane mianem schematu a) „*Wspieranie młodzieży na rynku pracy*” oraz b) „*Promocja aktywności zawodowej młodzieży*”. Uzupełnienie Programu SPO RZL szczegółowo określa procedury związane z przygotowaniem projektów w obydwu schematach, ich podejmowaniem, realizacją, monitorowaniem, sprawozdawczością, finansowaniem, kontrolą, itd.

W schemacie a) projekty opracowywane/konsolidowane są przez wojewódzkie urzędy pracy, na podstawie wniosków złożonych przez powiatowe urzędy pracy. Wnioski beneficjanta końcowego są realizowane przy pomocy powiatowych urzędów pracy. Typy opracowywanych projektów:

- subsydiowanie zatrudnienia młodzieży ze szczególnym uwzględnieniem subsydiowania zatrudnienia w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw oraz w trzecim sektorze,
- staże oraz szkolenia mające na celu dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy poprzez nabycie, podniesienie lub zmianę kwalifikacji,
- doradztwo, szkolenia oraz dotacje dla podejmujących własną działalność gospodarczą,
- poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy,
- wsparcie realizacji programów specjalnych,
- wsparcie realizacji programów innowacyjnych, w szczególności zawierających nowatorskie podejście do problematyki zwalczania bezrobocia wśród młodzieży i wykorzystujących nowe technologie,
- wspieranie wolontariatu, jako etapu przygotowawczego do podjęcia zatrudnienia, poprzez organizowanie i dofinansowanie stanowisk pracy dla wolontariuszy w instytucjach administracji publicznej i organizacjach pozarządowych.

W schemacie b) projekty wdrażane są na podstawie wniosków składanych przez uprawnionych projektodawców w odpowiedzi na konkursy ogłaszane przez wojewódzkie urzędy pracy. Typy opracowywanych projektów:

- opracowywanie i rozpowszechnianie informacji promującej źródła i miejsca dostępu do informacji o:
 - ofertach zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem sektora MSP oraz w trzecim sektorze,
 - formach zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem sektora MSP oraz w trzecim sektorze,

- możliwościach podnoszenia kwalifikacji i zdobywania doświadczenia, możliwościach uzyskania wsparcia finansowego na rozpoczęcie działalności gospodarczej, wolontariacie;
- akcje informacyjne mające na celu:
 - promowanie postaw aktywnych w tym promowanie samozatrudnienia,
 - uświadomienie konieczności planowania kariery i rozwoju zawodowego;
 - promowanie mobilności, elastyczności, przedsiębiorczości i konieczności dostosowywania się do zmieniających się warunków rynku pracy;
- wspieranie inicjatyw lokalnych mających na celu pomoc młodzieży w wejściu na rynek pracy;
- aktywizacja zawodowa młodzieży poprzez:
 - doradztwo, szkolenia oraz dotacje dla podejmujących własną działalność gospodarczą,
 - poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy,
 - kluby pracy,
 - wsparcie realizacji programów innowacyjnych, w szczególności zawierających nowatorskie podejście do problematyki zwalczania bezrobocia wśród młodzieży i wykorzystujących nowe technologie,
 - wspieranie wolontariatu poprzez finansowanie określonych przepisami świadczeń oraz pokrywanie kosztów związanych z pracą wolontariusza (w tym organizacja i finansowanie stanowisk pracy w instytucjach administracji publicznej i organizacjach pozarządowych).

Wszystkie wojewódzkie urzędy pracy :

- przygotowały zgodnie z wymaganiami *Ramowe Plany Działań*, w których zawarły podstawowe informacje o zamierzeniach na 2004 rok – zarówno odnośnie schematu a) jak również schematu b).
- przedstawiły swoje projekty do schematu a) w formie wniosków aplikacyjnych. Zostały one przygotowane i przekazane zgodnie z obowiązującą procedurą do akceptacji przez Komitet Sterujący dla Priorytetu I *Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006*. Następnie projekty zostały poddane analizie i ocenie a także

– o ile było to niezbędne – przekazane projektodawcom do uzupełnienia lub skorygowania. Wszystkie projekty dla Działania 1.2. „*Perspektywy dla młodzieży*” uzyskały akceptację.

Realizacji schematu b) adresowanego do projektodawców w systemach konkursowych ogłaszanych przez wojewódzkie urzędy pracy w bieżącym roku nie podejmą dwa województwa.

Przykładowy Ramowy Plan Działań dla Działania 1.2 „Perspektywy dla młodzieży” dla Województwa Kujawsko-Pomorskiego opracowany w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Toruniu przedstawiony został w Załączniku nr 1.

Załącznik nr 1

RAMOWY PLAN REALIZACJI DZIAŁANIA NA ROK 2004

1. PROGRAM SPO RZL
2. PRIORYTET 1
3. DZIAŁANIE 1.2
4. BENEFICJENT KOŃCOWY Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu
5. PODSTAWA PRAWNA UP SPO RZL
6. PODZIAŁ ŚRODKÓW FINANSOWYCH NA SCHEMATY

	Typy projektów przewidziane do realizacji	Roczna alokacja finansowa na realizację projektów		Tryb wyboru projektu do realizacji w ramach schematu
		Wydatki	Zobowiązania	
Działanie 1.2		16 856,8 tys. zł	22 131,7 tys. zł	
Schemat a)		16 006,8 tys. zł	21 026,7 tys. zł	Tryb poza-konkursowy
Wspieranie młodzieży na rynku pracy	1. Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy. 2. Staże zawodowe. 3. Szkolenia mające na celu dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy poprzez nabycie kwalifikacji, podniesienie, lub ich zmianę.			

Młodzież w programach rynku pracy

Schemat b)		850,0 tys. zł	1 105,0 tys. zł	Konkurs otwarty
Promocja aktywności zawodowej młodzieży	1. Opracowywanie i rozpowszechnianie informacji promującej źródła i miejsca dostępu do informacji o ofertach, formach zatrudnienia, formach podnoszenia kwalifikacji, wolontariacie oraz możliwościach uzyskania wsparcia finansowego na rozpoczęcie działalności gospodarczej. 2. Akcje informacyjne. 3. Wspieranie inicjatyw lokalnych mających na celu pomoc młodzieży w wejściu na rynek pracy 4. Aktywizacja zawodowa młodzieży: – poradnictwo i pośrednictwo pracy, – kluby pracy, – wsparcie realizacji programów innowacyjnych, w szczególności zawierających nowatorskie podejście do problematyki zwalczania bezrobocia wśród młodzieży i wykorzystujących nowe technologie, – wspieranie wolontariatu poprzez finansowanie określonych przepisami świadczeń oraz pokrywanie kosztów związanych z pracą wolontariusza (w tym organizacja i finansowanie stanowisk pracy w instytucjach administracji publicznej i organizacjach pozarządowych).			

Tabela z podziałem środków na poszczególne powiatowe urzędy pracy jest załącznikiem do Ramowego Planu

7. UZASADNIENIE DOTYCZĄCE:

- Wyboru przewidzianych do realizacji form wsparcia
- Podziału środków finansowych
- Uszczegółowienia kryteriów zawartych w Uzupełnieniu Programu SPO RZL

Podstawowym celem Działania 1.2 SPO RZL „Perspektywy dla młodzieży” jest udzielenie młodzieży, w tym absolwentom wszystkich typów szkół, możliwie pełnego wsparcia, poprzez działania aktywizujące i promujące zatrudnienie oraz samozatrudnienie tak, aby osoby te nie stawały się i nie pozostawały bezrobotnymi. Wszystkim osobom młodym zostaną zaoferowane aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu (nowy start), przed upływem 6-miesiąca od zarejestrowania się w urzędzie pracy, zgodnie z nowymi *Wytocznymi polityki zatrudnienia Rady UE*.

Działanie 1.2 skierowane jest do bezrobotnej młodzieży poniżej 25 roku życia (w tym chcącej rozpocząć działalność gospodarczą) oraz bezrobotnych absolwentów wszystkich typów szkół. Wyodrębnienie działań dla tej populacji bezrobotnych ma swoje uzasadnienie w sytuacji demograficznej kraju, w tym także województwa kujawsko-pomorskiego oraz pogłębiających się problemach na rynku pracy.

Od czasu transformacji ustrojowej i włączenia Polski w mechanizmy gospodarki rynkowej mamy do czynienia ze zmianami społeczno-gospodarczymi, które przyniosły ze sobą m.in. zmiany na rynku pracy, generujące bezrobocie, wynoszące w kraju (na koniec 2003 roku) 20%. W tym samym okresie bezrobocie w województwie kujawsko-pomorskim wynosiło ponad 24,7%. Według dokumentu *Stan i prognoza rozwoju gospodarczego regionu kujawsko-pomorskiego*, opracowanego w 2003 roku, bezrobocie w naszym województwie dotyczy częściej osób młodych, niż ma to miejsce przeciętnie w Polsce, co związane jest również ze strukturą wiekową społeczeństwa w regionie. Osoby w wieku 18–25 lat stanowią w kujawsko-pomorskim 12,1% ludności. Ich udział w populacji osób dorosłych wynosi 18,7%. Jednocześnie stanowią one aż 28,9% zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy naszego województwa, podczas gdy przeciętnie

w kraju ok. 26,0%. Trudniejszą sytuację pod tym względem odnotowuje się na terenach wiejskich, gdzie status bezrobotnego posiada co trzecia osoba w wieku 18–25 lat.

W województwie kujawsko-pomorskim, gorsza od ogólnopolskiej jest też zatrudnialność w grupach osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i poniżej gimnazjalnego, bezrobocie natomiast w mniejszym stopniu niż przeciętnie w Polsce dotyczy osób lepiej wykształconych.

Na złą sytuację młodych osób bezrobotnych na rynku pracy negatywnie wpływa również ich niewielka mobilność geograficzna i zawodowa.

Według *Rocznika Statystycznego Województwa Kujawsko-Pomorskiego 2003* szkoły ponadpodstawowe (ponadgimnazjalne) w 2003 r. ukończyło około 37.000 osób. Do tej liczby należy dodać ok. 16.500 absolwentów szkół wyższych.

W tym samym roku w powiatowych urzędach pracy województwa kujawsko-pomorskiego zarejestrowało się 32.467 absolwentów różnych typów szkół. Ponad połowa z nich – 18.728 osób (57,7%), trafiła do rejestrów urzędów pracy po raz pierwszy. Znaczny odsetek (30,0%) absolwentów rejestrujących się w urzędach pracy po raz pierwszy to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Pod tym względem była to druga co do wielkości grupa (po absolwentach szkół policealnych i średnich zawodowych – 31,9%). Osoby te stanowią również największe subpopulacje wśród ogółu bezrobotnych absolwentów – według stanu na koniec grudnia 2003 r. było to odpowiednio:

- absolwenci ZSZ – 30,0%,
- absolwenci policealnych i średnich szkół zawodowych – 32,1%.

Powyższe dane oraz wyniki badań socjologicznych „Bezrobotni absolwenci szkół ponadgimnazjalnych w województwie kujawsko-pomorskim”, prowadzone przez WUP w Toruniu w latach 2002–2003, wskazują jednoznacznie na duże niedostosowanie kwalifikacji absolwentów szkół naszego regionu do aktualnych potrzeb pracodawców.

W województwie kujawsko-pomorskim do roku 2005 przewidywany jest dalszy wzrost liczby absolwentów szkół wchodzących na rynek pracy,

który w powiązaniu z utrzymującą się wysoką stopą bezrobocia powodować będzie narastanie problemu z uzyskaniem zatrudnienia przez ludzi młodych.

Sytuacja na rynku pracy, spowodowana zmianami w strukturze gospodarki, jak również napływem wyżu demograficznego, wywołała potrzebę opracowania i wdrażania programów skierowanych do ludzi młodych, a w szczególności do absolwentów szkół. W poprzednich latach wprowadzane były rządowe programy pn. „*Program Aktywizacji Zawodowej Absolwentów – ABSOLWENT*” (3 edycje: 1999, 2000, 2001) oraz „*Pierwsza Praca*” (2 edycje: 2001/2002 i 2002/2003), podczas których doradztwem zawodowym, pośrednictwem pracy i innymi formami wsparcia objęto tysiące uczestników.

Celem strategicznym programu „*Absolwent*” było zwiększenie zatrudnienia bezrobotnych absolwentów oraz umożliwienie każdemu nowo rejestrującemu się absolwentowi skorzystania z oferty pracy lub odpowiedniego programu aktywizacji zawodowej przed upływem 6 miesięcy od daty rejestracji. W ramach programu „*Pierwsza Praca*” absolwentom proponowano między innymi staże, szkolenia, subsydiowane zatrudnienie, pomoc poprzez poradnictwo i pośrednictwo pracy.

Z oceny programów realizowanych do tej pory na rzecz aktywizacji bezrobotnych absolwentów („*Absolwent*”, „*Pierwsza Praca*”) wynika, że do najbardziej efektywnych form przeciwdziałania bezrobociu w tej grupie osób należały: staże (ok. 30% efektywności zatrudnieniowej) oraz szkolenia (ok. 25% efektywności). Dane te wskazują na to, że zdobycie praktycznych umiejętności i jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego znacznie zwiększa szanse ludzi młodych na znalezienie pracy.

W związku z powyższym, w ramach kwoty przeznaczonej w województwie kujawsko-pomorskim na realizację Działania 1.2 „*Perspektywy dla młodzieży*”, przewiduje się wydatkowanie 95% środków na bezpośrednią aktywizację bezrobotnej młodzieży poprzez formy wsparcia przewidziane w schemacie a) „*Wspieranie młodzieży na rynku pracy*”. Natomiast pozostałe 5% środków przeznaczonych zostanie na realizację form, mających na celu „*Promocję aktywności zawodowej młodzieży*” (schemat b). Tak

niski poziom alokacji środków na realizację przedsięwzięć projektowanych w ramach schematu b) wynika również ze wstępnej oceny możliwości absorpcji Europejskiego Funduszu Społecznego przez potencjalnych projektodawców. Przy czym zakłada się, że w kolejnych latach – do 2006 roku włącznie – będzie występował wzrost udziału tego schematu w ogólnej puli środków przeznaczonych na realizację Działania.

W ramach **schematu a) „Wspieranie młodzieży na rynku pracy”**, realizowane będą projekty publicznych służb zatrudnienia, tworzących regionalne partnerstwa. Przygotowanie i wdrażanie wspólnych projektów wojewódzkiego i powiatowych urzędów pracy, będzie przebiegać z wykorzystaniem dotychczasowych wieloletnich doświadczeń służb zatrudnienia w realizacji programów, mających na celu przeciwdziałanie i walkę z bezrobociem. Potencjał kadrowy, kwalifikacje zawodowe pracowników, zaplecze techniczne oraz dobra współpraca z partnerami (instytucjami szkoleniowymi, pracodawcami) – dają gwarancję osiągnięcia zakładanych rezultatów projektu.

Każdej z objętych projektem osób, zaproponowana zostanie indywidualna ścieżka postępowania, z zastosowaniem „Indywidualnego Planu Działania”. Beneficjenci, którzy zostaną objęci pomocą, będą mogli skorzystać z pakietu usług, dobranych indywidualnie tak, aby maksymalnie wzrosła efektywność podejmowanych wobec nich działań.

Aktywizacja osób bezrobotnych realizowana w ramach „Wspierania młodzieży na rynku pracy” – z uwagi na dużą efektywność zatrudnieniową – będzie się skupiać na następujących formach wsparcia:

1. Pomoc w poszukiwaniu pracy, w tym: poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy;
2. Staże;
3. Szkolenia.

Wśród wymienionych wyżej form aktywizacji bardzo dużą rolę odgrywać będzie *doradztwo i poradnictwo zawodowe (grupowe i indywidualne)* oraz *pośrednictwo pracy*, kierowane do młodych ludzi, którzy nie potrafią się odnaleźć w aktualnej – bardzo złej – sytuacji na rynku pracy. Realizacja

tej formy pomocy ma motywować do działania, pozwolić na zwiększenie poczucia własnej wartości, docenienie zalet, umiejętności i mocnych stron. Celem stosowanego poradnictwa będzie promowanie aktywnych postaw, uświadamianie konieczności planowania kariery i rozwoju zawodowego, promowanie mobilności, przedsiębiorczości oraz potrzeby dostosowania się do zmieniających się warunków pracy. Uczestnicy zajęć grupowych, realizowanych głównie w formie klubów pracy, zdobędą podstawowe umiejętności konieczne do poruszania się po rynku pracy (jak m.in.: pisanie CV, listu motywacyjnego, umiejętność autoprezentacji, prowadzenia rozmowy z potencjalnym pracodawcą). Zyskają też wiedzę na temat wyboru odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia oraz możliwości szkolenia.

W ramach pośrednictwa pracy bezrobotnej młodzieży udzielana będzie pomoc w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, pracodawcom natomiast – w znalezieniu odpowiednich pracowników wśród docelowej grupy beneficjentów ostatecznych.

Z uwagi na wysokie koszty zatrudnienia pracowników oraz często niechętny stosunek pracodawców do zatrudniania ludzi młodych, nie posiadających żadnego doświadczenia zawodowego, kolejną formą wsparcia przewidzianą do realizacji w ramach projektów wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, będą *staże absolwenckie*.

Staże – nabywanie umiejętności praktycznych do wykonywania pracy poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy przez absolwenta bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą – stanowią rodzaj praktyki zawodowej i okresu próbnego w zatrudnieniu. Pozwalają pracodawcy ocenić i sprawdzić przyszłego pracownika a także wdrożyć go do pracy bez ponoszenia kosztów wynagrodzenia. Z wymienionych wyżej względów staże cieszą się bardzo dużym zainteresowaniem ze strony pracodawców. Są nimi zainteresowani również sami absolwenci, którzy w trakcie stażu mają stałe źródło dochodu, zdobywają doświadczenie zawodowe a nie rzadko i nowe kwalifikacje. Bardzo często staże kończą się utworzeniem stałych miejsc pracy.

Jednym z priorytetów w zakresie przeciwdziałania bezrobociu jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz kształcenie ustawiczne. W województwie kujawsko-pomorskim poziom wykształcenia osób bezrobotnych

do 25 roku życia jest stosunkowo niski. Kwalifikacje osób bezrobotnych nie są wystarczające w stosunku do rosnących wymagań pracodawców. Organizacja **szkoleń**, uwzględniających potrzeby lokalnych i regionalnego rynku pracy, przyczyni się do wzrostu kwalifikacji bezrobotnej młodzieży i do poprawy jej zatrudnialności. Szkolenia, jako forma aktywizacji bezrobotnych, zapewniają wysoki poziom kompetencji młodych ludzi rozpoczynających swoją drogę zawodową oraz umożliwiają zdobywanie nowych lub podnoszenie już zdobytych kwalifikacji, co jest konieczne z uwagi na opisane wcześniej niedostosowanie umiejętności absolwentów szkół naszego regionu do aktualnych potrzeb rynku pracy.

Dofinansowanie projektu wojewódzkiego i powiatowych urzędów pracy ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego pozwoli na objęcie wyżej opisaną kompleksową pomocą (w tym poradnictwem zawodowym, pośrednictwem pracy, stażami zawodowymi i szkoleniami), znacznie większej liczby absolwentów i ludzi młodych niż byłoby to możliwe gdyby urzędy pracy naszego województwa dysponowały jedynie środkami Funduszu Pracy, przyznanymi im w roku bieżącym na realizację aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu.

Uzupełnieniem wsparcia bezrobotnej młodzieży, realizowanego w ramach SPO RZL, będą działania podejmowane przez urzędy pracy (między innymi subsydiowanie zatrudnienia) za pomocą środków Funduszu Pracy, który pozostaje w ich bezpośredniej dyspozycji.

W ramach **schematu b) „Promocja aktywności zawodowej młodzieży”**, jako potencjalni projektodawcy mogą występować: jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne za wyjątkiem wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, instytucje rynku pracy (OHP, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego), inne organizacje pozarządowe działające na rzecz młodzieży, organy założycielskie szkół (w tym szkół wyższych), pracodawcy.

Oprócz form bezpośredniej aktywizacji zawodowej młodzieży, poprzez:

- doradztwo, szkolenia oraz dotacje dla podejmujących własną działalność gospodarczą,

- poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy,
- kluby pracy,
- wsparcie realizacji programów innowacyjnych, w szczególności zawierających nowatorskie podejście do problematyki zwalczania bezrobocia wśród młodzieży i wykorzystujących nowe technologie,
- wspieranie wolontariatu poprzez finansowanie, określonych przepisami świadczeń oraz pokrywanie kosztów związanych z pracą wolontariusza (w tym organizacja i finansowanie stanowisk pracy w instytucjach administracji publicznej i organizacjach pozarządowych);

W ramach tego schematu planuje się także realizację następujących typów projektów:

- opracowywanie i rozpowszechnianie informacji promującej źródła i miejsca dostępu do informacji o ofertach, formach zatrudnienia, formach podnoszenia kwalifikacji:
 - ofertach zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem sektora MSP oraz w trzecim sektorze,
 - formach zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem sektora MSP oraz w trzecim sektorze,
 - możliwościach podnoszenia kwalifikacji i zdobywania doświadczenia,
 - możliwościach uzyskania wsparcia finansowego na rozpoczynanie działalności gospodarczej,
 - wolontariacie,
- akcje informacyjne:
 - promowanie postaw aktywnych w tym promowanie samozatrudnienia,
 - uświadomienie konieczności planowania kariery i rozwoju zawodowego,
 - promowanie mobilności, elastyczności, przedsiębiorczości i konieczności dostosowywania się do zmieniających się warunków rynku pracy,
- wspieranie inicjatyw lokalnych mających na celu pomoc młodzieży w wejściu na rynek pracy.

Projekty realizowane w ramach „Promocji aktywności zawodowej młodzieży” stanowią istotne uzupełnienie dla form aktywizacji zawodowej bezrobotnej młodzieży, proponowanych przez urzędy pracy. Poprzez zastosowanie szerokiej palety działań informacyjnych oraz różnorodnych – innowacyjnych form wsparcia, mają pełnić funkcję profilaktyczną a także pomóc w wypracowaniu metod wczesnego reagowania i zapobiegania dalszemu wzrostowi bezrobocia wśród młodzieży.

Dodatkowym celem wdrażania projektów w ww. zakresie, jest zaktywizowanie instytucji lokalnych innych niż urzędy pracy (w tym szczególnie organizacji pozarządowych, jednostek samorządu terytorialnego i szkół) do podejmowania działań i realizacji programów na rzecz osób młodych – mających problemy z wejściem na rynek pracy.

Formy pomocy, przewidziane do realizacji w ramach obu schematów Działania 1.2 SPO RZL „Perspektywy dla młodzieży” – mają charakter kompleksowy i są wobec siebie komplementarne. Dzięki zastosowaniu różnorodnych metod aktywizacji, pozwalających na podniesienie poziomu wiedzy i kwalifikacji osób bezrobotnych oraz powodujących zwiększenie liczby miejsc pracy – wpłyną na złagodzenie sytuacji osób młodych, wchodzących na rynek pracy województwa kujawsko-pomorskiego w 2004 roku. Wsparcie proponowane w ramach powyższego Ramowego Planu będzie się opierać na kluczowych, najbardziej efektywnych formach aktywizacji bezrobotnych. Bezrobotnym zaproponowane zostaną pakiety usług, dostosowywanych do ich indywidualnych potrzeb. Realizacja projektów przebiegać będzie z wykorzystaniem nowoczesnych technik informacyjno-komunikacyjnych, a także z zachowaniem zasady równości szans i rozwoju lokalnego z poszanowaniem środowiska naturalnego. Proponowane wsparcie, między innymi dzięki zastosowaniu „Indywidualnego Planu Działania” dla wszystkich uczestników programu, będzie miało charakter innowacyjny w stosunku do działań na rzecz aktywizacji zawodowej ludzi młodych podejmowanych wcześniej.

Ocena projektów odbywała się będzie w oparciu o kryteria: formalne, merytoryczne oraz szczegółowe (stosowane w przypadku form przewidzianych w schemacie b), zawarte w Uzupełnieniu Programu SPO RZL.

8. HARMONOGRAM PRZEPROWADZANIA KONKURSÓW:

Nazwa schematu	Terminy konkursów na dany rok	Częstotliwość konkursów w danym roku	Terminy posiedzeń KOP	Częstotliwość posiedzeń KOP	Tryb ogłaszania konkursu
schemat b) <i>Promocja aktywności zawodowej młodzieży</i>	Termin ogłoszenia konkursu planuje się na: <u>maj 2004 r.</u> *	Konkurs otwarty jest ogłaszany raz w roku. Ogłoszenia przypominające o trwaniu konkursu będą się ukazywały cyklicznie – raz w miesiącu.	czerwiec, lipiec, wrzesień 2004	od czerwca do grudnia 2004 – minimum trzykrotnie (w zależności od potrzeb i ilości składanych wniosków)	Konkurs otwarty

* przeprowadzanie konkursu uzależnione jest od terminu wejścia w życie Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

9. SPOSOBY PRZEPROWADZANIA KONKURSÓW:

W Działaniu 1.2 schemat b) przewiduje się organizowanie konkursów otwartych. Ogłoszenie o pierwszej edycji konkursu ukaże się w maju 2004 roku. Kolejne ogłoszenia przypominające o trwaniu konkursu będą ukazywały się cyklicznie raz w miesiącu – w lokalnej prasie oraz na tablicy ogłoszeń znajdującej się w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu.

Informacja o konkursach wraz z dokumentacją konkursową będzie również zamieszczana na następujących stronach internetowych:

- Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu (www.apraca.pl/towu),
- MG, PiPS (www.mgpips.gov.pl).

Wnioski od projektodawców będą przyjmowane w sposób ciągły, aż do wyczerpania środków. Projekty będą składane w punkcie informacyjnym, znajdującym się w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Toruniu, ul. Szosa Chełmińska 30/32. Projektodawcy w ciągu 10 dni roboczych od daty złożenia wniosku będą otrzymywali pismo informujące o przyjęciu wniosku do oceny merytorycznej lub o jego odrzuceniu.

Po ocenie merytorycznej wniosku, w ciągu 5 dni roboczych od daty posiedzenia Komisji Oceny Projektów, projektodawcy będą informowani o przyjęciu wniosku do realizacji lub o jego odrzuceniu.

Przewiduje się, że pierwsze posiedzenie Komisji Oceny Projektów odbędzie się w czerwcu 2004 roku². Częstotliwość posiedzeń KOP uzależniona będzie od ilości składanych wniosków. Wstępnie zakłada się, że kolejne posiedzenia KOP odbędą się w lipcu i wrześniu br.

Powyższe terminy, w zależności od sytuacji i intensywności napływu wniosków, mogą ulec zmianie².

² terminy podane w tekście odnoszą się do terminów zaplanowanych w Ramowym Planie Działań dla Działania 1.2 „Perspektywy dla młodzieży” opracowanym przez WUP w Toruniu.

Dariusz Gatner

Biurowdrażania Programów Europejskich
i Współpracy Międzynarodowej KG OHP

Ochotnicze Hufce Pracy jako realizator projektu „Twoja wiedza – Twój sukces”, finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego

Dokonane z dniem 1 maja b.r. rozszerzenie Unii Europejskiej stanowi historyczną szansę z której w największym stopniu skorzystają ludzie młodzi, będący na początku swej zawodowej kariery, bądź też dopiero planujący ścieżki zawodowego rozwoju. To głównie oni korzystać będą z dobrodziejstw wspólnego, unijnego rynku pracy, ułatwionego dostępu do edukacji za granicą, swobody poruszania się po zjednoczonej Europie oraz wymiany doświadczeń – również tych związanych z nauką i pracą. Pozostaje tylko zadać pytanie czy ta historyczna oferta będzie dostępna w równym stopniu dla wszystkich zainteresowanych.

Szczególnie niekorzystnym elementem aktualnej sytuacji społeczno – gospodarczej w naszym kraju jest bowiem nie tylko wysoka stopa bezrobocia wśród młodzieży, lecz także rosnące w jej środowisku poczucie braku perspektyw i szans na poprawę swoich warunków bytowych. Zjawiska te często przejawiają się odchodzeniem młodzieży od publicznego systemu kształcenia; z drugiej strony powodują marginalizację wielu młodych ludzi, z natury mobilnych i otwartych na świat, lecz pochodzących ze środowisk

ubogich, wiejskich, czy też z różnych względów narażonych na społeczne dysfunkcje i patologie.

Już od prawie pół wieku Ochotnicze Hufce Pracy kierują swoją ofertą do tej właśnie grupy młodzieży. Jakkolwiek niesiona jej pomoc w znacznym stopniu przyczynia się do ograniczania różnorodnych negatywnych zjawisk, to wobec nowych wyzwań i zagrożeń zachodzi konieczność stalego poszerzania oferty programowej OHP.

Pełnoprawne członkostwo Polski w Unii Europejskiej, a co za tym idzie, możliwość korzystania ze środków pochodzących z funduszy strukturalnych, stwarza niepowtarzalną szansę na wzbogacenie oferty OHP adresowanej do młodzieży. Wspieranie młodzieży na rynku pracy i zapobieganie jej społecznemu wykluczeniu to działania przewidziane w szerokim zakresie w programach finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego; który jest największym z czterech funduszy strukturalnych Unii Europejskiej i służy wspieraniu polityki społecznej UE poprzez finansowanie przedsięwzięć mających na celu przeciwdziałanie bezrobociu i rozwój zasobów ludzkich. Każdego roku środki z EFS przeznaczone są na wspieranie kilku tysięcy przedsięwzięć służących przeciwdziałaniu bezrobociu, ubóstwu, marginalizacji społecznej oraz utracie kontaktu poszczególnych grup społecznych z wciąż zmieniającym się europejskim rynkiem pracy.

Realizacji tych celów, od momentu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej służą programy operacyjne, które szczegółowo opisują działania dotyczące tego obszaru, przewidziane w Narodowym Planie Rozwoju. **Jednym z takich programów jest Sektorowy Program Operacyjny *Rozwój Zasobów Ludzkich***. Zakres działań, jakie w ramach realizacji tego programu mogą być finansowane ze środków EFS, odnosi się do pięciu obszarów wsparcia. Obszary te to: *Aktywna polityka rynku pracy, Przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego, Kształcenie ustawiczne, Doskonalenie kadr gospodarki (promocja potencjału adaptacyjnego) i rozwój przedsiębiorczości* oraz *Zwiększanie dostępu i uczestnictwa kobiet na rynku pracy*.

Środki, które Polska może otrzymać z EFS – zamykające się do końca 2006 roku kwotą ponad 2 mld euro – posłużą realizacji takich działań jak: szkolenia zawodowe, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy, uła-

twianie i polepszanie dostępu do rynku pracy, pomoc osobom bezrobotnym pozostającym w trudnej sytuacji życiowej, promowanie mobilności zawodowej i przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego. Szczególną rolę w zwalczaniu bezrobocia, a zwłaszcza we wspieraniu młodzieży na rynku pracy przypisuje Ochotniczym Hufcom Pracy właśnie Sektorowy Program Operacyjny *Rozwój Zasobów Ludzkich*. W jednym z jego działań OHP występuje wręcz jako jedyna instytucja uprawniona do aplikowania o środki EFS na realizację programów mających na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu młodzieży.

Już na początku bieżącego roku w Komendzie Głównej OHP – po uwzględnieniu propozycji i sugestii ośrodków terenowych – opracowany został projekt „Twoja wiedza – twój sukces”, który już od maja b.r. realizowany jest w 80 jednostkach organizacyjnych OHP: środowiskowych hufcach pracy, ośrodkach szkolenia i wychowania, centrach kształcenia i wychowania. Pozyskane na jego realizację środki z EFS tylko w 2004 roku opiewają na kwotę blisko 23 milionów złotych, zaś na kontynuację programu w latach 2005 i 2006 przewidziana jest suma przekraczająca 70 milionów zł. Tak znaczące środki pozwalają na objęcie działaniami projektu już w bieżącym roku 5-u tysięcy uczestników OHP na terenie całego kraju.

Projekt „Twoja wiedza – twój sukces” oparty został w znacznej mierze na doświadczeniach pozyskanych przez OHP przy realizacji autorskich programów „Szansa 13–18” i „Szansa 18–24”, łączących działania z zakresu edukacji, wychowania i pracy. Głównym celem projektu jest wypracowanie i wdrożenie modelowej drogi rozwoju społeczno-zawodowego młodzieży ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym. Przewidziane projektem działania zakładają aktywizację społeczną i zawodową jego uczestników, wsparcie w uzyskaniu wykształcenia zawodowego o kierunku zgodnym z potrzebami rynku pracy oraz pomoc w takich obszarach edukacji jak nauka języków obcych, obsługa komputera, czy podstawy przedsiębiorczości. Szeroko zakrojone oddziaływania edukacyjno – wychowawcze przewidziane w projekcie pomogą w wykształceniu wśród jego uczestników postaw pozwalających świadomie przeciwstawiać się na-

łogom i wpływom środowisk kryminogennych, a także pozwolą im nabyć umiejętność aktywnego poszukiwania pracy wzmacniając jednocześnie ich subiektywne poczucie bezpieczeństwa.

Uczestnikami projektu są młodzi ludzie w wieku od 15 do 24 lat którzy zostali podzieleni na dwie jednakowo liczne grupy. Pierwsza grupa to tegoroczni i ubiegłoroczni absolwenci wszystkich typów szkół działających w ramach OHP; druga składa się z osób przyjętych do OHP w tym roku. Nabór uczestników projektu przebiegał przy współpracy ośrodków realizujących projekt z instytucjami prowadzącymi działania z zakresu pomocy społecznej (powiatowymi centrami pomocy rodzinie, placówkami opiekuńczo-wychowawczymi, ośrodkami interwencji kryzysowej), wyspecjalizowanymi placówkami systemu wsparcia oświaty (np. poradniami psychologiczno-pedagogicznymi), szkołami oraz organizacjami pozarządowymi zajmującymi się pomocą społeczną i opieką socjalną.

Przewidziane projektem działania obejmować będą szkolenia językowe i komputerowe, zaś w obszarze pomocy psychologicznej już od lipca rozpoczną się zajęcia grupowe, mające na celu reintegrację społeczną młodzieży uczestniczącej w projekcie. Działania te, realizowane przy udziale wykwalifikowanych psychologów, pedagogów i wychowawców, służyć będą uświadomieniu młodzieży zagrożeń i wypracowaniu umiejętności samodzielnego rozpoznawania oraz wykształceniu świadomej, asertywnej wobec nich postawy. Mają także zapobiegać społecznej izolacji, uczyć zachowań społecznie aprobowanych i uświadamiać konieczność stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz doskonalenia osobistych zdolności i predyspozycji. Przez cały czas trwania przedsięwzięcia młodzież będzie mogła korzystać z indywidualnego poradnictwa psychologów, prawników i lekarzy.

Począwszy od września uczestnicy projektu zostaną objęci cyklem szkoleń zawodowych, których kierunek zostanie ustalony w odniesieniu do potrzeb lokalnego rynku pracy. Dla osób uczestniczących w tych szkoleniach będzie to okazja nie tylko do zdobycia nowych, lub podniesienia posiadanych kwalifikacji zawodowych, ale i do zdobycia doświadczenia zawodowego. Zostaną oni bowiem w czasie odbywania kursu zatrudnieni

na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w wybranych gospodarstwach pomocniczych OHP, bądź też u innych zainteresowanych pracodawców.

W czasie realizacji projektu każdy z jego uczestników będzie miał także możliwość uzupełnienia braków w zakresie wykształcenia ogólnego. Zakłada się, że 90% spośród uczestników projektu w tym roku przyjętych do OHP powróci do systemu edukacyjnego, lub nawiąże umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Z uwagi na fakt, iż młodzież ta pochodzi w większości ze środowisk ubogich, zaniedbanych społecznie, uczestnicy powracający do systemu szkolnego otrzymają dodatkowe wsparcie w postaci dofinansowania podręczników.

Zarówno szkolenia zawodowe, jak i kursy językowe przewidziane w projekcie odbywać się będą przy zastosowaniu nowoczesnych technologii, co nie tylko zwiększy ich atrakcyjność, ale i skuteczność. W związku z realizacją kursów komputerowych, ośrodki objęte działaniami projektu zostaną wyposażone w sprzęt komputerowy, którego zakup również sfinansowany będzie ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Zakupione wyposażenie technodydaktyczne pomoże zwiększyć w przyszłości efektywność pracy na rzecz młodzieży uczestniczącej w OHP.

Dzięki prowadzonym w ramach projektu zajęciom w klubach pracy i opiece doradców zawodowych młodzież uczestnicząca w projekcie otrzyma możliwość opracowania własnego planu zawodowego rozwoju, pozna swoje mocne i słabe strony, a także nauczy się świadomie i skutecznie eksponować swoje zdolności i zalety. Te i inne umiejętności interpersonalne, pozyskane w czasie trwania projektu, umożliwią jej zaplanowanie kariery zawodowej w sposób adekwatny do osobistych i zawodowych predyspozycji oraz zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy.

Wśród zakładanych rezultatów projektu wymienić należy aktywizację społeczno-zawodową młodzieży w wieku między 15 a 24 rokiem życia, dotąd nie uczącej się i nie pracującej oraz absolwentów OHP. Udział w projekcie ma jej zapewnić powrót do powszechnego systemu edukacyjnego, lub nawiązanie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (przez 90% jego uczestników z grupy młodszej) oraz podjęcie stałego zatrudnie-

nia (przez co najmniej 30% uczestników z objętej jego działaniami grupy absolwentów OHP – w ciągu 6 miesięcy po jego zakończeniu).

Na zakończenie programu jego uczestnicy, za pomocą specjalnie w tym celu opracowanego kwestionariusza samooceny, przeprowadzą analizę własnych słabych i mocnych stron oraz opracują własny plan rozwoju zawodowego, korzystając z indywidualnych konsultacji i doradztwa. Stosowane będą również testy psychologiczne i kwestionariusze oceny postępów uczestników. W ramach zajęć praktycznych organizowane będą także spotkania szkoleniowo-informacyjne z pracodawcami oraz wizyty w urzędach i biurach pośrednictwa pracy. Podczas trwania całego projektu i w 6 miesięcy po jego zakończeniu monitorowana będzie systematycznie aktywność jego uczestników.

Realizowany od dwóch miesięcy projekt „Twoja wiedza – twój sukces” to dopiero zapowiedź możliwości dodatkowego wsparcia działań na rzecz młodzieży. Powodzenie projektu będzie dla OHP ważnym impulsem nie tylko do jego kontynuacji w roku przyszłym, lecz także do udziału w różnorodnych projektach realizowanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego *Rozwój Zasobów Ludzkich* oraz Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego.

Elżbieta Żywiec-Dąbrowska
Komenda Główna OHP
Biuro Rynku Pracy

Mobilne centra informacji zawodowej Ochotniczych Hufców Pracy

**(Projekt realizowany w ramach II edycji rządowego programu
„Pierwsza Praca”)**

Działalność Ochotniczych Hufców Pracy

Po sukcesach pierwszej edycji programu „Pierwsza Praca” Ministerstwo Gospodarki i Pracy planując jego II-gą część, nie powtórzyło jedynie sprawdzonych rozwiązań, lecz aktywnie poszukiwało nowych pomysłów. Nowoczesne rozwiązanie zaproponowane przez MGiP w postaci koncepcji stworzenia systemu mobilnych centrów informacji zawodowej odpowiada dokładnie na niebezpieczeństwa i wyzwania dzisiejszej rzeczywistości. Wpisuje się doskonale w realizację programu „Pierwsza Praca”, który oferuje szerokie spektrum instrumentów i oddziaływań na absolwentów tworząc tym samym możliwość stworzenia i dopasowania indywidualnej ścieżki wejścia na rynek pracy. Bardzo istotne jest tu widzenie roli poradnictwa zawodowego jako ciągłego procesu tworzenia warunków do dokonywania przez klienta optymalnych wyborów kolejnych kroków na tej ścieżce. Na stwarzane warunki składają się także pomoc pośrednika pracy oraz dostarczanie aktualnej informacji edukacyjno-zawodowej, warsztaty, szkolenia, itp.

Ochotnicze Hufce Pracy już od lat budują ogólnopolski system pomocy skierowany do młodzieży w zakresie edukacji, wychowania i aktywności zawodowej. Stanowiąc jedno z ogniw w zakresie wychowania i edukacji młodzieży w wieku powyżej 15 lat i jako instytucja opiekuńczo-wychowawcza swoje działania kierują szczególnie do dwóch grup młodzieży:

- Pierwszą stanowi młodzież pochodząca z rodzin patologicznych i źle funkcjonujących, o zmniejszonych szansach życiowych, niedostosowanych społecznie, która wymaga opieki i pomocy ze strony państwa w zdobyciu elementarnego wykształcenia i zawodu.
- Drugą grupą jest zagrożona bezrobociem młodzież posiadająca już pewne kwalifikacje zawodowe. Są to absolwenci oraz uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, którzy za pośrednictwem OHP szukają stałej bądź dorywczej pracy lub chcą uzyskać pomoc w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych i otrzymać informacje o tym jak efektywnie poruszać się po rynku pracy.

W ramach ogólnopolskiego systemu stworzonego przez Ochotnicze Hufce Pracy funkcjonuje wiele wyspecjalizowanych jednostek organizacyjnych, zapewniających uczestnikom uzupełnienie wykształcenia, możliwość zdobycia kwalifikacji zawodowych i zatrudnienie.

Wysokie bezrobocie wśród młodzieży jest bardzo dużym problemem we współczesnej sytuacji społeczno-ekonomicznej naszego kraju, dlatego odrębną grupę działań stanowią zadania realizowane przez sieć placówek OHP takich jak: centra edukacji i pracy, młodzieżowe biura pracy oraz kluby pracy. Realizują one zadania w zakresie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu i łagodzenia jego skutków wśród młodzieży.

Do podstawowych działań OHP związanych z rynkiem pracy należy pośrednictwo pracy, poradnictwo i informacja zawodowa, aktywizacja zawodowa absolwentów i ludzi młodych wchodzących na rynek pracy oraz działalność szkoleniowa. Ochotnicze Hufce Pracy starają się wychodzić naprzeciw problemom, z jakimi przychodzi się zmagać młodzieży i osobom bezrobotnym również poprzez różnego rodzaju programy i projekty realizowane w ramach rządowego programu „Pierwsza Praca” oraz własnego programu „Promocja Aktywności Zawodowej Młodzieży” z komponentem „Absolwent”.

Wobec faktu występowania wyraźnych nierówności szans startu życiowego młodych ludzi wynikających z miejsca zamieszkania i braku odpowiednich kwalifikacji zawodowych Ochotnicze Hufce Pracy opracowały i wdrażają od 2003 roku programy edukacyjno-wychowawcze: „Szansa 13/18” – program skierowany do młodzieży w wieku 13–18 lat zagrożonej marginalizacją i społecznym wykluczeniem, „Szansa 18/24” – korelacja kształcenia zawodowego bezrobotnej młodzieży z potrzebami rynku pracy.

Programy te mają na celu pomoc młodzieży zagrożonej niedostosowaniem społecznym i bezrobociem, ze szczególnym uwzględnieniem osób zamieszkujących rejony kraju o najwyższej stopie bezrobocia, tereny wiejskie i po byłych pegeerach.

Działalność OHP w tym zakresie znalazła swoje miejsce w realizacji „Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000–2006” oraz Sektorowym Programie Operacyjnym – Rozwój Zasobów Ludzkich na lata 2004–2006.

Dotychczasowe działania i osiągnięcia OHP w zakresie budowy ogólnopolskiego systemu pomocy dla młodzieży w zakresie edukacji, wychowania i aktywności zawodowej, stały się z pewnością również jedną z przesłanek powierzenia przez Ministerstwo Gospodarki Pracy zadania tworzenia mobilnych centrów informacji zawodowej właśnie Ochotniczemu Hufcom Pracy.

Mobilne centra informacji zawodowej

Mobilne centra informacji zawodowej (tzw. MCIZ-y) będą miały na celu przede wszystkim przełamanie bariery dostępu do informacji zawodowej i zapobieganie wykluczeniu społecznemu młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Zgodnie z misją OHP w pierwszej kolejności działanie centrum obejmie osoby zamieszkałe w małych miastach i gminach na terenach wiejskich i po byłych pegeerach.

Trzy podstawowe zadania stawiane przed centrami to: prowadzenie zajęć grupowych, porady indywidualne oraz udzielanie informacji zawodowych.

Misją centrów OHP jest stworzenie ogólnopolskiego systemu informacji edukacyjno-zawodowej, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży, a w szczególności zwiększenie dostępu do usług informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży mieszkającej z dala od większych miast. Swego rodzaju wizytówką każdego MCIZ-u będzie opatrzone logo mikrobusek, który zapewni funkcję mobilności, umożliwi dotarcie nawet do małych miejscowości i wyposażenie mieszkającej tam młodzieży w informację, wiedzę i we wszechstronne umiejętności radzenia sobie w sytuacji dynamicznych zmian społecznych i gospodarczych – umiejętności aktywnego i elastycznego planowania własnego rozwoju zawodowego.

System mobilnych centrów informacji zawodowej ma również za zadanie wyrównywanie szans rozwojowych młodzieży mieszkającej na wsi, przeciwdziałanie bezrobociu, marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży według standardów rozwiązywania tych problemów przyjętych w Unii Europejskiej.

Powstanie nowoczesnego systemu centrów informacji zawodowej oferującego szerokie spektrum usług z zakresu poradnictwa zawodowego jest bardzo ważnym krokiem w kierunku faktycznej integracji naszego kraju z Unią Europejską i jest zgodne z najnowszymi trendami w tej dziedzinie. Realizacja tego przedsięwzięcia doskonale wpisuje się w założenia zawarte w *Memorandum on Lifelong Learning*, które dotyczą tworzenia w krajach Unii Europejskiej systemu edukacji ustawicznej zgodnie z ustaleniami szczytu lizbońskiego Unii Europejskiej.

Mobilne centra informacji zawodowej to nie tylko system, który oferuje wysoką jakość doradztwa zawodowego i informacji zawodowej – są one również, w tej chwili jedynym projektem, który swe funkcjonowanie opiera na stworzeniu zintegrowanej sieci centrów w całym kraju.

Adresaci projektu

Mobilne centra informacji zawodowej kierować będą swoje działania do młodzieży w wieku 15–25 lat, a w tym szczególnie do:

- młodzieży zaniedbanej, o zmniejszonych szansach życiowych, pochodzącej ze środowisk niedostosowanych społecznie, z rodzin dysfunkcyjnych – niepełnych, zubożałych, młodzieży poszukującej instytucjonalnego wsparcia i opieki, wymagającej oddziaływań wychowawczych i kształcenia zawodowego warunkującego samodzielny start w dorosłe życie;
- absolwentów szkół ponadgimnazjalnych (bądź uczniów ostatnich klas tych szkół), absolwentów wyższych uczelni – młodzieży wykształconej i z pewnymi już kwalifikacjami zawodowymi zagrożonej bezrobociem bądź już bezrobotnej;
- uczniów szkół ponadgimnazjalnych i studentów, którzy w czasie wolnym od nauki chcą pracować za pośrednictwem OHP i tym samym poprawić własną sytuację materialną.

Usługi mobilnych centrów informacji zawodowej będą otwarte i dostępne dla całej populacji młodzieży ze szczególnym uwzględnieniem osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym.

Struktura i funkcjonowanie mobilnych centrów informacji zawodowej

Sieć mobilnych centrów jest organizowana na bazie funkcjonujących w obecnej strukturze OHP centrów edukacji i pracy młodzieży. Zbudowanie 49 mobilnych centrów informacji zawodowej utworzy gęstą sieć placówek obejmującą swym zasięgiem cały kraj.

Koordinacją tworzenia i funkcjonowania całego systemu zajmuje się Centralny Ośrodek Metodyczny Informacji Zawodowej usytuowany przy Komendzie Głównej OHP.

Projekt „Mobilne centra informacji zawodowej” realizowany jest stopniowo, ściśle według jednolitego standardu funkcjonowania, wielkości, wyglądu i wyposażenia, co nadaje im charakter profesjonalnych form działalności o dużym zasięgu i skali oddziaływania. Jakość i obraz usług

każdego z 49 centrów tworzony jest przede wszystkim w oparciu o następujące elementy:

- profesjonalną, wszechstronnie przygotowaną kadre,
- aktualną i rzetelną, nowocześnie opracowaną informację zawodową,
- nowoczesne narzędzia, metody, warsztaty i treningi prowadzone przez kadre.

Ogólnopolska sieć mobilnych centrów informacji zawodowej OHP utworzonych w ramach II edycji rządowego programu „Pierwsza Praca”



- Centralny Ośrodek Metodyczny Informacji Zawodowej
- mobilne centra informacji zawodowej (49)

Kadra mobilnych centrów informacji zawodowej OHP

Zadania mobilnych centrów informacji zawodowej będzie realizowało łącznie w kraju 100 doradców zawodowych oraz wspomagająco kadra pośredników pracy.

W celu zabezpieczenia wysokiego standardu usług kadra doradców, pośredników oraz kadra zarządzająca projektem uczestniczy obecnie w cyklu specjalistycznych szkoleń z zakresu poradnictwa zawodowego i zarządzania systemem informatycznym.

Dla doradców zawodowych w ramach projektu zorganizowane zostały studia podyplomowe z zakresu doradztwa zawodowego, prowadzone przez Wyższą Szkołę Humanistyczno-Ekonomiczną w Łodzi. Program studiów obejmuje najnowsze metody stosowane w ramach doradztwa zawodowego, część zajęć prowadzona jest metodą e-learningu. Zajęcia dydaktyczne prowadzą pracownicy naukowcy WSHE oraz najlepsi w kraju praktycy z dziedziny poradnictwa zawodowego.

Podstawowym założeniem leżącym u podstaw planowania systemu szkolenia kadry mobilnych centrów informacji zawodowej był fakt, iż właśnie dobrze przygotowana kadra będzie stanowiła jeden z podstawowych filarów jakości usług informacji i poradnictwa zawodowego.

W listopadzie 2004 r. w ramach szkolenia kadry MCIZ-ów odbędzie się międzynarodowe seminarium szkoleniowe z udziałem zagranicznych i polskich ekspertów w dziedzinie poradnictwa zawodowego oraz doradców zawodowych uczestniczących w projekcie. Wystąpienia zaproszonych gości zostaną opracowane i rozpowszechnione w formie podręcznika multimedialnego.

Cele i zadania MCIZ-ów

Mobilne centra informacji zawodowej umożliwią młodzieży nabycie umiejętności aktywnego, elastycznego planowania rozwoju zawodowego, zdobycie wiedzy i umiejętności niezbędnej do przejścia z edukacji na rynek pracy, znalezienie zatrudnienia, bądź uruchomienie własnej działalności gospodarczej. W ten sposób będą pełnić funkcję prewencyjną wobec zagrożenia wykluczeniem społecznym młodzieży.

Młodzi ludzie będą mieli ułatwiony dostęp do informacji edukacyjno-zawodowej, multimedialnych programów komputerowych, informacji

o rynku pracy, specjalnych szkoleń, treningów i kursów umiejętności, narzędzi i metod planowania kariery, informacji o możliwych ścieżkach kształcenia.

Mobilne centra informacji zawodowej będą:

- oferować nowoczesną, multimedialną informację: o zawodach, szkołach zawodowych, jednostkach szkolących, kursach,
- świadczyć usługi dla młodzieży uczącej się oraz absolwentów w zależności od różnego rodzaju sytuacji i trudności w jakich się znajdują,
- udzielać porad zarówno w formie stacjonarnej, jak i mobilnej z dojazdem do wszystkich zainteresowanych placówek,
- współpracować z powiatowymi urzędami pracy, z placówkami oświatowymi, jednostkami administracji rządowej i samorządowej oraz innymi partnerami funkcjonującymi na rynku pracy,
- multiplikować lokalnie zastosowanie nowych narzędzi i metod informacji i poradnictwa zawodowego.

Zasady funkcjonowania MCIZ-u

Działalność mobilnego centrum informacji zawodowej oparta będzie o jednolity standard usług i jednakowe zasady, wśród których należy wymienić:

- dostępność usług dla całej populacji młodzieży ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży zagrożonej marginalizacją i wykluczeniem społecznym,
- możliwość w pełni anonimowego i niezależnego korzystania z usług,
- równość w dostępie do usług bez względu na narodowość, płeć, wyznanie, przynależność do organizacji politycznych i społecznych oraz innych okoliczności,
- swobodę wyboru – klient jako aktywny podmiot planujący swój rozwój zawodowy,
- bezpłatność korzystania z usług,
- poufność i ochrona danych osobowych.

Spoleczne korzyści z powstania mobilnych centrów informacji zawodowej

Według zgodnych opinii wielu ekspertów, naukowców i wizjonerów (np. A. Toffler) poziom rozwoju zasobów ludzkich stanowi aktualnie punkt krytyczny dalszego rozwoju poszczególnych społeczeństw i państw. Właściwie przygotowane do realiów życia i gospodarki zasoby ludzkie i ich kompetencje mogą stanowić lokomotywę rozwoju i rozkwitu całych społeczeństw.

Rozpoczęcie systemowego przygotowania od jak najwcześniejszych lat zwiększa zdecydowanie jakość i efekty rozwoju zasobów ludzkich. Istotną rolę do spełnienia w tym zakresie będzie miała działalność mobilnych centrów informacji zawodowej ponieważ:

- umożliwi lepsze dopasowanie młodzieży do zawodów – co potem na rynku pracy zapewni niższe koszty finansowe i społeczne dzięki:
 - mniejszej fluktuacji kadr,
 - zmniejszonej konieczności przekwalifikowań,
 - mniejszej liczby bankructw (właściwy dobór do samozatrudnienia!),
 - większej liczbie sukcesów w zawodzie,
 - mniejszej liczbie bezrobotnej młodzieży,
- pozwoli na lepsze dopasowanie kompetencji absolwentów do potrzeb rynku pracy,
- zapewni wzrost mobilności zawodowej i wyrównywanie szans na rynku pracy,
- umożliwi właściwe ukierunkowanie i wsparcie samozatrudnienia ,
- pozwoli na systemowe nawiązanie lokalnego trójstronnego dialogu pomiędzy pracodawcami, edukacją i władzami samorządowymi.

Powstanie i działalność mobilnych centrów informacji zawodowej przyniesie konkretne korzyści dla młodzieży – będą to m.in.:

- nabycie umiejętności aktywnego, elastycznego planowania rozwoju zawodowego,
- zapobieganie wykluczeniu społecznemu,

- zdobycie wiedzy i umiejętności niezbędnej do przejścia z edukacji na rynek pracy,
- praktyczne przygotowanie i wdrożenie młodzieży (poprzez przekazanie niezbędnych umiejętności i wiedzy) do realizacji zasady kształcenia się przez całe życie,
- zdobycie umiejętności adekwatnego dopasowania swojego potencjału do potrzeb rynku pracy.

Mówiąc o wyzwaniach i o korzyściach nie sposób pominąć faktu konieczności dostosowania polskiego poradnictwa zawodowego do standardów funkcjonujących i wdrażanych obecnie w krajach Unii Europejskiej.

Etapy tworzenia sieci centrów

Etapy dojścia do stworzenia systemu sieci mobilnych centrów informacji zawodowej Ochotniczych Hufców Pracy obejmują :

- adaptację i wyposażenie pomieszczeń,
- zakup nowoczesnego sprzętu komputerowego i biurowego,
- adaptację i opracowanie informacji edukacyjno-zawodowej oraz specjalistycznych narzędzi i metod poradnictwa zawodowego do pracy z młodzieżą,
- opracowanie specjalistycznego oprogramowania do przetwarzania danych,
- szkolenie i doskonalenie umiejętności kadry,
- zaprojektowanie elementów e-learningu w doskonaleniu umiejętności kadry oraz dla młodzieży,
- opracowanie promocji i reklamy usług,
- zabezpieczenie funkcjonowania centrum – zakup samochodów, materiały eksploatacyjne, telekomunikacja, ubezpieczenie, wyjazdy.

Obecny etap przygotowań obejmuje zabezpieczenie logistycznie i merytoryczne.

Wszystkie mobilne centra informacji zawodowej wyposażone zostały w meble wykonane w jednakowym standardzie materiałowym, kolorystycznym i gabarytowym.

Na ukończeniu są prace nad realizacją projektu jednolitego systemu oznakowań oraz identyfikacji zewnętrznej i wewnętrznej MCIZ-ów w całym kraju. Dotychczas dla potrzeb centrów zakupionych zostało 50 samochodów osobowo-dostawczych marki Opel Vivaro oraz nowoczesny sprzęt biurowy i multimedialny.

Wszystkie centra do końca sierpnia br. zostaną doposażone w pomoce i materiały dydaktyczne tzw. pakiet podstawowy umożliwiający rozpoczęcie działalności merytorycznej. Pakiet podstawowy będzie zawierał zestawienie aktualnie dostępnych na rynku najlepszych materiałów i produktów dydaktycznych (od różnych producentów), z dziedziny informacji i poradnictwa zawodowego (pozycje książkowe, czasopisma, filmy edukacyjne, materiały na nośnikach CD, itp.)

W ramach projektu MCIZ zostanie opracowanych 30 nowych teczek informacji zawodowej, 40 ulotek zawodowych, 3 zeszyty metodyczne i 10 filmów o zawodach oraz szereg nowych niepublikowanych do tej pory broszur i informacji oraz specjalistyczne oprogramowanie do przetwarzania danych.

Mobilne centra informacji zawodowej OHP będą wyposażane w jednolicie opracowane narzędzia i metody do planowania kariery, multimedialne oprogramowanie, oraz pakiet informacji edukacyjno-zawodowej.

Jednakowy standard dotyczy również zewnętrznego wizerunku wszystkich MCIZ-ów, wyposażanych w punkt recepcyjny, salę informacji zawodowej, pracownię poradnictwa i diagnostyki grupowej oraz gabinet poradnictwa i diagnostyki indywidualnej.

Inauguracja działalności merytorycznej mobilnych centrów informacji zawodowej rozpocznie się w całym kraju we wrześniu (wraz z rozpoczęciem roku szkolnego 2004/2005).

Wizja rozwoju

Mobilne centra informacji zawodowej w zamierzeniach OHP stanowić będą pierwszy etap na drodze do utworzenia, ogólnopolskiego systemu informacji, poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla młodzieży pod nazwą „*Młodzieżowe Centra Kariery*”. Droga do osiągnięcia tego celu przebiegać będzie stopniowo. Zanim powstanie zintegrowana sieć profesjonalnych młodzieżowych centrów kariery swoją działalność rozpoczną mobilne centra informacji zawodowej. W ten sposób uda się zrealizować przynajmniej dwa ważne cele:

- szybką reakcję na ogromne zapotrzebowanie na usługi poradnictwa zawodowego i to z dotarciem do szczególnie ważnego klienta zamieszkałego bowiem na terenach małych miast i wsi,
- oraz stabilną, ewolucyjną budowę prawdziwego systemu usług w którym mobilne centra informacji zawodowej będą stanowiły stałą „mobilną ofertę” usług dla młodzieży.

Mobilne centra informacji zawodowej OHP jako stały element ogólnopolskiego systemu informacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży zagrożonej marginalizacją i podejmującej pracę zawodową po raz pierwszy, będą stanowić podstawę do budowy w najbliższych latach ogólnopolskiej sieci *młodzieżowych centrów kariery*.

Docelowa sieć *młodzieżowych centrów kariery* dzięki nowoczesnym standardom pracy, oprzyrządowaniu, wyposażeniu i systemowi ciągłego szkolenia kadry zapewni realizację usług na najwyższym europejskim poziomie – stanowić będzie wizytówkę i przykład zdecydowanych działań rządu w kierunku długofalowych „inwestycji w zasoby ludzkie” w naszym kraju.

Wiesława Szmigiero
Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Gminne centra informacji

Jednym z ograniczeń w korzystaniu z nowoczesnych technologii jest dostęp do odpowiedniego sprzętu komputerowego i znaczne koszty jego pełnego wykorzystania. Szczególne bariery w dostępie do informacji i nowoczesnego sprzętu istnieją w małych miejscowościach i na terenach wiejskich.

Inicjatywą wspierającą dążenia absolwentów szkół i osób bezrobotnych na rzecz podjęcia pracy i podnoszenia poziomu posiadanych kwalifikacji stają się **gminne centra informacji (tzw. GCI)** – placówki ukierunkowane na aktywizację społeczności lokalnych i ożywienie lokalnego rynku pracy poprzez zapewnienie łatwego dostępu do wykorzystania nowoczesnych technologii przekazu informacji.

Idea **GCI** wyrażona w Programie Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca” przewiduje, że władze samorządu gminnego, a także inne zainteresowane podmioty będą tworzyć warunki umożliwiające dostęp do szerokiej informacji ułatwiającej obywatelom poruszanie się na rynku pracy lokalnym, regionalnym i ogólnokrajowym.

W 2002 r. w ramach Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „PIERWSZA PRACA” ogłoszono konkurs na udzielanie grantów na tworzenie gminnych centrów informacji. Przeprowadzenia konkursu i wyboru laureatów dokonano w Departamencie Polityki Rynku Pracy ówczesnego

Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Na konkurs wpłynęło **513** wniosków samorządów gmin i organizacji pozarządowych. Zaakceptowano **101 wniosków**, na które rozdysponowano kwotę **6 451 500 zł**.

Znaczne zainteresowanie środowisk lokalnych tworzeniem gminnych centrów informacji oraz efekty I edycji konkursu zadecydowały o uruchomieniu w 2003 r. II edycji. W odróżnieniu od zasad pierwszej edycji konkursu, w celu usprawnienia etapów oceny projektów i wyboru wykonawców przeprowadzenie konkursu i monitorowanie jego efektów zostało powierzone wojewódzkim urzędом pracy. We wszystkich GCI powstałych w II edycji konkursu znajdują się „kioski z pracą” – komputerowa baza informacji o rynku pracy.

Przygotowując zasady obydwu konkursów założono, że tworzone gminne centra informacji, staną się wyspecjalizowanymi placówkami i będą mogły rozwijać się jako pracownie multimedialne wyposażone w stanowiska komputerowe w istniejących gminnych domach kultury, szkołach, czy innych miejscach skupiających społeczności lokalne. Oferowane usługi powinny być łatwo dostępne dla wszystkich członków lokalnej społeczności i zasadniczo powinny być świadczone przez centrum nieodpłatnie (zwłaszcza dla osób bezrobotnych).

W drugiej edycji konkursu wzięło udział **729** wnioskodawców, granty przyznano **427** laureatom. Na ten cel przeznaczono **21 901 475 zł**.

W efekcie obydwu edycji konkursów na tworzenie GCI łącznie w kraju funkcjonuje **528** takich placówek, na które wydatkowano **28 352 975 zł**.

Centra dysponują informacjami o ofertach pracy, możliwościach podjęcia działań o charakterze wolontariackim, zawodach, szkołach i instytucjach szkolących, warunkach i procedurach uruchamiania własnej działalności gospodarczej, a także podstawowymi informacjami z zakresu prawa pracy, praw i obowiązków bezrobotnego, integracji europejskiej (a w szczególności dostępu do rynków pracy w innych krajach) oraz adresami urzędów pracy i innych organizacji świadczących pomoc osobom bezrobotnym i poszukującym pracy. Informacje posiadane przez centra są udostępniane w różnych formach – konwencjonalnych i nowoczesnych, w tym przez internet.

W 2004 roku uruchomiona będzie **III edycja konkursu** na tworzenie GCI, przeprowadzenie konkursu i wybór laureatów, podobnie jak w poprzedniej edycji zostanie powierzone wojewódzkim urzędom pracy. Na granty w III edycji konkursu zaplanowano wydatkowanie **10 000 000 zł**.

Iwona Cynarzewska

Gminne Centrum Informacji w Lnianie

Gminne Centrum Informacji w Lnianie w województwie kujawsko-pomorskim

Przełomem działalności Gminnej Biblioteki Publicznej w Lnianie oraz inicjacją nowych doświadczeń stała się data ogłoszenia konkursu o granty. Idea ta zrodziła się w Ministerstwie Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej, które jednocześnie objęło mecenat nad inicjatywą powstania centrów. Wielu spośród 513 wnioskodawców I edycji konkursu reprezentujących organizacje i instytucje z całej Polski z nieukrywaną zazdrością spoglądało na szczęśliwców, którzy w liczbie 101 otrzymali dofinansowanie na tworzenie gminnych centrów informacji. W tym też gronie znalazła się gmina Lniano, która jako jedyna w powiecie świeckim wygrała konkurs i otrzymała 60 tys. zł. na stworzenie centrum.

Dzień 6 grudnia 2002 r. był zwieńczeniem pracy włożonej w redagowanie wniosku i projektu pod nazwą: „SKOK-SZKOŁA-PRACA”. Profesjonalizm, z jakim potraktowaliśmy konkurs, poświęcony czas na szczegółowe opracowanie wniosku zaowocował wyborem naszej gminy i przyznaniem nam grantu na urzeczywistnienie tego, co do tej pory znajdowało się na papierze.

Nie ukrywamy, że pomoc merytoryczna i doradcza uzyskana od partnerów projektu takich jak m.in.: Miejska Biblioteka Publiczna i Książnica Kopernikańska w Toruniu była bardzo ważna, tym bardziej, że instytucje te

doświadczone i pełne otwartości na współpracę znacząco wpłynęły na decyzję podjęcia wysiłku utworzenia Gminnego Centrum Informacji w Lnianie. Zwykle zredagowanie regulaminu dla GCI przysparzało także trochę trudności. Biorąc pod uwagę fakt, że tworzone były pierwsze centra nie można było oprzeć się na ramowych regulaminach bądź podobnych w innych jednostkach. Oparto się, więc na regulaminie Gminnej Biblioteki Publicznej w Lnianie, który zmodyfikowany spełnił wymogi projektu.

Gdy emocje związane z wyborem ostygły wszystkie wysiłki skierowane były na stworzenie przyzwoitych warunków dla funkcjonowania centrum. Poszerzenie działalności biblioteki publicznej o usługi centrum spowodowało stworzenie koncepcji przeniesienia biblioteki do większego lokalu. Wybrano budynek usytuowany w centrum wsi, który doskonale spełnia wymogi organizacyjne działalności biblioteki i gminnego centrum informacji.

Adaptacja pomieszczeń była jedną z inwestycji, jaką podjąć musiała gmina w ramach ministerialnego projektu. Prace remontowo-modyfikacyjne trwały blisko cztery miesiące. Ich wynik 31 marca 2003 r. mogli na uroczystości otwarcia GCI ocenić zaproszeni goście, gdzie oprócz przedstawicieli lokalnych instytucji, władz gminnych i powiatowych pojawili się partnerzy projektu, którzy ofiarowali swą pomoc merytoryczną, oraz zadeklarowali chęć czynnej współpracy partnerskiej, co czynią do dnia dzisiejszego.

Centrum składa się z sali komputerowej, w której umieszczono sześć zestawów komputerowych połączonych w system sieciowy, kserokopiarkę, dwie drukarki, skaner, telefax oprócz wymienionego pomieszczenia znajdują się biuro i pokój edukacyjny. Ponadto wykorzystujemy znajdujący się w budynku obszerny hol i pomieszczenia biblioteki na różnego typu spotkania, kursy i warsztaty, co podnosi standard oferowanych usług. GCI stanowi, bowiem integralną część biblioteki publicznej, która od 54 lat otwiera społeczność lokalnej możliwość rozwoju intelektualnego dzięki obszerным zbiorom literatury beletrystycznej, oraz co najistotniejsze, w księgozbiorze znajdują się pozycje literatury specjalistycznej z dziedzin psychologii, prawa, ekonomii, socjologii systematycznie od wielu lat uzupełniane, które również są udostępnione użytkownikom centrum.

„SKOK-SZKOŁA-PRACA” to hasło, na którym centrum oparło i scharakteryzowało swoją działalność. To słowa klucze, które, mówią o sensie tej instytucji jako takiej, której priorytetem jest wyrabianie aktywnych zachowań na rynku pracy wśród bezrobotnych i absolwentów. Jednak możliwość skorzystania z centrum posiadają wszyscy uczniowie, studenci, pracodawcy, mieszkańcy gminy i gmin ościennych. Jedynym koniecznym warunkiem aktywnego korzystania z usług GCI jest wymóg zarejestrowania się w katalogu użytkownika poświadczony podpisem. Pomoc dydaktyczno-merytoryczna nie rzadko też finansowa (np. w formie sponsorowania nagród na liczne konkursy oraz gadżety rozdawane na spotkaniach z młodzieżą i dorosłymi) oferowana przez partnerów podstawowych i tych przez cały okres funkcjonowania pozyskiwanych. Partnerzy pozyskiwani są poprzez negocjacje i szeroki kontakt między instytucjami zaangażowanymi w działalność naszej gminy. Zwiększa to prestiż i staje się gwarantem fachowości proponowanych przez centrum usług konstytuując je jako kluczową jednostkę społeczno-kulturalną w gminie.

W ofercie naszej placówki znajdują się propozycje szkoleń, warsztatów, kursów, lekcji bibliotecznych, spotkań zespołowych z wielu dziedzin dostosowanych do potrzeb lokalnego społeczeństwa, połączone niejednokrotnie z wystawami i prelekcjami. Szkolenia i kursy dotyczą między innymi: obsługi komputera, urządzeń biurowych, wykorzystania internetu oraz zapoznania się z problematyką marketingu i przedsiębiorczości. Najciekawsze i budzące największe zainteresowanie kursy, warsztaty i szkolenia to:

- „Komputer krok po kroku”
- „Poruszanie się na rynku pracy Unii Europejskiej”
- „Prawa i obowiązki bezrobotnego”
- „Kurs komputerowy”
- „Warsztaty komputerowe dla dzieci i młodzieży”
- „Cykle spotkań z ciekawymi ludźmi”
- „Unia Europejska naszą szansą – programy pomocowe i dopłaty”
- „Program mikropożyczek – sposób na samozatrudnienie”
- „Zarządzanie własnym przedsiębiorstwem”
- „Europejski rynek pracy – podstawy prawne z technikami efektywnego zatrudnienia”

- „Przetwórstwo mięsne – higiena produkcji w przemyśle mięsnym, szkolenie bhp”
- „Jak założyć własną firmę”
- „Księgowość małej firmy”
- „Księga przychodów i rozchodów – rodzaje form opodatkowania”
- „Agroturystyka – mikropożyczki – poradnictwo indywidualne”
- „Analiza rynku”
- „Wyroby z siana, technika i wzory”
- „Możliwości i warunki finansowego wsparcia i modernizacji gospodarstw rolnych”
- „Obsługa kasy fiskalnej”

Szkolenia te przeprowadza się przy współpracy takich instytucji jak: Powiatowy Urząd Pracy w Świeciu, Inkubator Przedsiębiorczości w Świeciu, Fundacja Wspomagania Wsi, Centrum Informacji Zawodowej Info-Biz Grudziądz, Wojewódzka Biblioteka Publiczna i Książnica Kopernikańska w Toruniu, Wojewódzka i Miejska Biblioteka Publiczna im. Witolda Bełzy w Bydgoszczy, ODR Miniowo, Urząd Gminy w Lniane, Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego w Toruniu oraz inne instytucje będące partnerami działalności Centrum dają możliwość kreowania własnej osoby, tym samym otwierając większe możliwości w poszukiwaniu pracy absolwentom i bezrobotnym.

Znając siłę mediów wykorzystano możliwość umieszczania informacji o działalności i proponowanych ofertach GCI na łamach lokalnych gazet. Pozyskanie patronatu medialnego Expressu Świecie stworzyło możliwość szybkiego rozpowszechniania informacji dotyczących szkoleń i kursów, na które niejednokrotnie są krótkie terminy rekrutacji. Takie sytuacje zmusiły do stworzenia tzw. „Symulowanych kursów, warsztatów i szkoleń”, na które chętne osoby zapisują się podając np. nr telefonu itp. oraz wyrażają swoje zainteresowania daną dziedziną rynku, z której chciałyby być, np. przeszkolone. Pozwala to na szybki kontakt z daną osobą oraz umożliwia szybką organizację najbardziej zainteresowanych kursem lub warsztatem kwalifikacyjnym.

Wykorzystywane są także metody ankietowania pod kątem zainteresowań, predyspozycji danej osoby, np. ankieta w ramach działania na rzecz wspierania równości szans kobiet na rynku pracy, przeprowadzana w celu bezpłatnych kursów i szkoleń dla kobiet w ramach programu operacyjnego rozwoju zasobów ludzkich, przy współpracy Centrum Informacji Zawodowej Info-Biz z Grudziądza. Gromadzenie informacji od zainteresowanych osób tego typu działalnością pozwala na trafne rozpoznanie zapotrzebowań na określone kursy i szkolenia. Wszelakie warsztaty i kursy zakończone są certyfikatem ukończenia zajęć, świadectwem ukończenia danego kursu. Umożliwia to np. bezrobotnym i absolwentom rozwój, kreowanie własnej osobowości poprzez np. umieszczanie w dokumentach aplikacyjnych i cv zaświadczeń o ukończonych kursach i warsztatach. Dla osób pozostających przez dłuższy czas bezrobotnymi, w większości przypadkach jest to sposób na ponowne wejście na rynek pracy, poprzez dowartościowanie własnej osoby i aktywne poszukiwanie pracy. Osoba taka postrzegana jest jako osoba aktywna, wyrażająca chęć pracy, co później procentuje w oczach przyszłego pracodawcy.

Oprócz wyżej wymienionych inicjatyw zajmujemy się promocją gminy Lniano poprzez wydawanie we własnym zakresie ulotek informacyjnych oraz opracowany wspólnie z wydawnictwem „Julita” z Bydgoszczy folder, który przejrzyście będzie przedstawiać walory gospodarcze gminy. W siedzibie biblioteki i centrum mieści się również Towarzystwo Rozwoju Gminy Lniano. Zrzesza ono ludzi pełnych inicjatyw działających na rzecz m.in. bezrobotnych i absolwentów.

Jest to następny krok w stronę społeczeństwa, który ma na celu pomoc osobom m.in. objętych naszym projektem. Tworzenie ulotek informacyjnych dotyczących np.: autoprezentacji, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy, rozmowy kwalifikacyjnej, planowania swojej kariery, umiejętnego korzystania z internetu, wzorów dokumentów potrzebnych do uzyskania pracy, spowodowało spore zainteresowanie pozwalające na promowanie poprzez tę formę działalności Gminnego Centrum Informacji w Lnianie. Do stałych zajęć w ramach działalności zaliczyć również można wprowadzenie nieodpłatnych porad takich specjalistów jak: radca prawny,

pedagog społeczny, doradca zawodowy. Trwają negocjacje o umożliwienie również porad psychologa pracy.

Tradycją w bibliotece publicznej i centrum są fotoreportaże z działalności tych placówek. Każde spotkanie, szkolenie bądź warsztat uwieczniany jest na fotografiach, które tworzą specjalną tablicę. Natomiast księga pamiątkowa GCI zawierająca wpisy gości, wykładowców, trenerów danych szkoleń tworzy małą historię placówki. Stworzono punkt kontaktów pracodawców oraz punkt zbierania informacji dotyczących pracy od pracodawców i bezrobotnych gminy Lniano i gmin ościennych. Specjalistyczna kolekcja zbioru literatury fachowej wspomaga samokształcenie w zakresie psychologii, socjologii, ekonomii i prawa pracy.

Indywidualny program komputerowy GCI stanowiący bazę danych Centrum, na której umieszczane są liczne informacje dotyczące bezrobocia, ofert pracy, danych osobowych użytkowników, wzorów dokumentów aplikacyjnych itp. stwarza podstawę w wykorzystaniu go do celów informacyjnych i statystycznych. Zakupione w ramach grantu ulotki informacyjne i plakaty obecnie zastępowane są ulotkami opracowanymi i wydrukowanymi we własnym zakresie. Przy współpracy partnera projektu Powiatowego Urzędu Pracy w Świeciu opracowany został informator dla bezrobotnych „Poradnik dla osób poszukujących pracy”. Udostępniane są także lokalnemu społeczeństwu informacje dotyczące Unii Europejskiej, wykorzystano również możliwość zatrudnienia w ramach stażu osoby, która udziela informacji na temat np. dopłat, oraz pomaga w wypełnianiu wniosków o dopłaty obszarowe. W ten sposób wykorzystując swoją bazę GCI osiągnęło cel odnośnie udostępniania informacji dotyczących Unii Europejskiej.

Znaczącym krokiem było wprowadzenie zajęć, spotkań i lekcji bibliotecznych, gier, zabaw, spotkań zespołowych edukacyjno-informacyjnych wśród dzieci i młodzieży, które mają na celu przybliżenie problematyki rynku pracy od najmłodszych lat. Wykorzystujemy nowo powstałą czytelnię internetową pod nazwą „Ikonka” utworzoną w marcu br. przy bibliotece i centrum z inicjatywy urzędu gminy i biblioteki publicznej. W ten sposób zwiększono możliwość szerszej obsługi użytkowników centrum.

Sponsorem sprzętu jest Ministerstwo Nauki i Informatyzacji, Departament Społeczeństwa Informacyjnego w Warszawie. Czytelnia internetowa wyposażona jest w trzy komputery i połączona w sieć z GCI po to, aby jak najszersza grupa osób miała dostęp do internetu zgodnie z założeniem Strategii Lizbońskiej i Strategii Informatyzacji Rzeczypospolitej – Polska na lata 2004–2006. Czytelnia wykorzystywana jest również do przeprowadzanych, w chwili obecnej, kursów komputerowych dla osób bezrobotnych. Wyposażona jest również w czasopisma lokalne i ogólnopolskie, które udostępniane są na zewnątrz oraz w dzienniki ustaw dostępne tylko na miejscu. Użytkownicy centrum najczęściej korzystają z usług m.in. ksero, skanera, bindownicy, drukarek, faxu, telefonu np. do powiatowego urzędu pracy w celu sprawdzenia aktualnych ofert pracy. Wszystkie te usługi świadczone są nieodpłatnie.

Indywidualny sposób podejścia do każdego użytkownika procentuje magnetyzmem, jakim się cieszy placówka. Po ponad rocznej pracy i działalności należy zwrócić uwagę na jego funkcjonalność i potrzebę istnienia, ponieważ zauważalne są efekty w walce z bezrobociem i aktywizacją zawodową absolwentów i bezrobotnych.

Na podstawie danych własnej bazy informacyjnej i przekazów ustnych użytkowników 19 osób uzyskało pracę dzięki naszemu Centrum. Do czerwca zarejestrowano od początku istnienia GCI 551 użytkowników. Liczba osób uczestniczących w spotkaniach, warsztatach, kursach, szkoleniach na dzień dzisiejszy wynosi 1993 osoby od początku działalności. Należy także uwzględnić systematyczne korzystanie z usług GCI czytelników biblioteki w 2003 r. – 1054 osoby do czerwca 2004 roku już 562 osoby (gmina Lniano liczy 4158 mieszkańców) można to traktować jako sukces. Sukcesem jest również możliwość przeprowadzenia tylu spotkań, szkoleń i kursów – do chwili obecnej odbyło się ich ponad 30. Biorąc pod uwagę początkowe założenia liczby użytkowników znacznie je przekroczyliśmy.

Największą bolączką Gminnego Centrum Informacji w Lnianie jest brak środków budżetowych na zatrudnienie, chociaż jednej osoby np. z wykształceniem informatycznym na dłuższy okres, by sprostać wymogom częstotliwości dostępu GCI. Obecnie stanowisko kierownika biblioteki i ko-

ordynatora GCI pełni jedna osoba w pełnym wymiarze godzin oraz średnio dwie osoby odbywające staże lub przebywające na pracach interwencyjnych pełniące rolę pomocy w działalności centrum, które co 2–4 miesiące wymieniają się. Chcąc utrzymać standard wykonywanych usług sporo czasu trzeba poświęcić osobom, które w krótkim czasie się wymieniają by je przeszkolić wg potrzeb GCI. Korzystając z możliwości refundacji uzyskiwanych przy współpracy powiatowego urzędu pracy władze gminy usilnie starają się by, chociaż te formy zatrudnienia były dostępne.

Stałe poszukiwanie i werbowanie wolontariuszy nie jest wystarczające, ponieważ potrzebna jest ustabilizowana kadra, która systematycznie będzie kształtować dalszy rozwój tej placówki. Reasumując kieruję szczególne podziękowania, dla MGPIPS, za stworzenie warunków do uruchomienia tej placówki, która swym działaniem wywiera znaczący wpływ, na określone grupy społeczne, a także przełamuje stereotyp o zacofaniu niedużych miejscowości.

Jacek Jaczewski
Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Wspieranie działalności akademickich biur karier

W ostatnich latach, wraz ze wzrostem liczby wyższych uczelni w Polsce, rozszerzeniem oferty edukacyjnej i łatwiejszym dostępem absolwentów szkół średnich do kontynuowania nauki, zarówno na studiach zawodowych, jak i magisterskich oraz wyższymi oczekiwaniami i ambicjami młodzieży, znacznie zwiększyła się liczba studentów uczelni wyższych i absolwentów legitymujących się wyższym wykształceniem. Ta, coraz liczniejsza grupa, wcześniej w ograniczonym stopniu reprezentowana wśród osób bezrobotnych i ciesząca się zainteresowaniem pracodawców, zaczęła odczuwać podobne problemy jak pozostała bezrobotna młodzież.

Wobec wzrastającego bezrobocia absolwentów wyższych uczelni, ważną część systemowych rozwiązań na polskim rynku pracy zaczynają stanowić specjalistyczne placówki pomocy dla studentów i absolwentów szkół wyższych nazywane biurami karier. Biura karier jako jednostki organizacyjne tworzone przez wyższe uczelnie, funkcjonują na świecie od wielu lat. Ich głównym zadaniem jest szeroko rozumiana pomoc kierowana do studentów i absolwentów poszukujących właściwego zatrudnienia. Pierwsze biura karier powstały ponad sto lat temu w Wielkiej Brytanii, stąd też kraj ten jest uważany za prekursora i propagatora idei tych placówek. Od

kilkudziesięciu lat istnieją także biura karier w Irlandii, USA, Kanadzie i Australii. W większości krajów Europy Zachodniej biura karier powstały w latach 90-tych, podobnie jak w Polsce, w Rumunii czy na Węgrzech.

W Polsce pierwszą tego rodzaju jednostką, było biuro karier utworzone w 1993 r. na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu. Biuro to powstało dzięki merytorycznej pomocy przedstawicieli Uniwersytetu w Hull z Wielkiej Brytanii, zaś w projekt jego uruchomienia zaangażowane: były Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Krajowy Urząd Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu oraz Fundacja Know-How. Toruńskie biuro karier jest finansowane i zarządzane na podstawie porozumienia pomiędzy Uniwersytetem Mikołaja Kopernika i Wojewódzkim Urzędem Pracy w Toruniu. W 1997 roku biuro to, któremu skutecznie udało się zaadaptować do warunków polskich brytyjski model biur karier uczestniczyło w projekcie zakładania sieci 8 biur karier na polskich uczelniach, współfinansowanym w ramach funduszu Tempus Phare.

W 1998 r. biura karier działające na wyższych uczelniach zadeklarowały wolę współpracy w ramach Ogólnopolskiej Sieci Biur Karier (OSBK). Założycielami sieci były biura karier z następujących uczelni: UAM w Poznaniu, UMCS w Lublinie, Akademii Ekonomicznej w Krakowie, SGGW w Warszawie, Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach, Politechniki Krakowskiej UMK w Toruniu, Uniwersytetu Wrocławskiego i Politechniki Wrocławskiej. Przystąpienie do OSBK jest dobrowolne. Sieć nie posiada osobowości prawnej i stanowi nieformalną płaszczyznę współpracy i wymiany doświadczeń pomiędzy biurami. Warunkiem przystąpienia nowych biur karier do sieci jest spełnianie ściśle określonych standardów programowych oraz standardów organizacyjnych, do których zaliczane są: zatrudnianie pracowników etatowych, dysponowanie stałym, wydzielonym lokalem oraz prowadzenie działalności przez minimum 3 miesiące. Biura funkcjonujące w ramach sieci zobowiązane są do promocji idei biur karier, wymiany informacji, kontaktów i współpracy z innymi biurami należącymi do OSBK, uczestniczenia co najmniej raz w roku w spotkaniu Ogólnopolskiej Sieci Biur Karier oraz dostarczania 4 razy w roku materiałów do Biuletynu OSBK.

Do podstawowych zadań biur karier, należy prowadzenie różnorodnych form poszukiwania pracy dla przyszłych i aktualnych absolwentów wyższych uczelni, m.in. poprzez nawiązywanie stałych kontaktów

z przedsiębiorcami krajowymi i zagranicznymi, gromadzenie informacji o kursach zawodowych i językowych, stypendiach, studiach podyplomowych i studiach zagranicznych. Biura karier pomagają również studentom i absolwentom w planowaniu ścieżek kariery zawodowej. Absolwentom oferują możliwość znalezienia się w bazie danych udostępnianej pracodawcom, uzyskanie informacji przydatnych w przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej. Zapewniają dostęp do banku ofert pracy, biuletynów informacyjnych o przedsiębiorstwach i wymaganiach pracodawców wobec kandydatów do pracy. W pracy tych placówek powszechnie wykorzystywane są najnowsze technologie upowszechniania i wymiany informacji, jak np. internet, komputerowe bazy danych.

Jednostki określane jako biura karier funkcjonują pod różnymi nazwami własnymi – najczęściej w ramach uczelni wyższych i są ukierunkowane na studentów i absolwentów danej uczelni. Istnieje także kilka biur prowadzonych przez organizacje działające na rzecz aktywizacji absolwentów szkół wyższych (organizacje studenckie, fundacje, stowarzyszenia). Określenia „akademickie biuro karier” lub „biuro karier” przez wiele lat funkcjonowały zamiennie i nie były w pełni doprecyzowane. Ujednoliconą definicję w tym zakresie została wprowadzona ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 99 poz. 1001).

Zgodnie z ww. ustawą pod określeniem „akademickie biuro karier” należy rozumieć jednostkę, działającą na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzoną przez szkołę wyższą lub organizację studencką, do której zadań należy w szczególności:

- a) dostarczanie studentom i absolwentom szkoły wyższej informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- b) zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych,
- c) prowadzenie bazy danych studentów i absolwentów uczelni, zainteresowanych znalezieniem pracy,
- d) pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe,
- e) pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Wg informacji zgromadzonych przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy – jednostki określane jako akademickie biura karier działają we wszystkich województwach. W I półroczu 2004 funkcjonowały 202 akademickie biura karier, w tym 60 biur działających w ramach Ogólnopolskiej Sieci Biur Karier. Najwięcej akademickich biur karier działa w województwach: mazowieckim (47), śląskim (22), małopolskim (18) i łódzkim (17), najmniej zaś w województwach: opolskim (1), lubuskim (4), warmińsko-mazurskim (5) i świętokrzyskim (5). Jednostki te działają w 64 miastach. Większość spośród akademickich biur karier, będących przede wszystkim jednostkami funkcjonującymi w ramach wyższych uczelni zlokalizowana jest w dużych miastach. Najwięcej akademickich biur karier działa w Warszawie (34), Łodzi (16), Krakowie (15), Wrocławiu (9), Lublinie (8) oraz w Poznaniu (8), natomiast po jednym biurze działa w 34 miastach. Rozmieszczenie akademickich biur karier w poszczególnych województwach i miastach ilustruje zamieszczona poniżej tabela nr 1.

Tabela nr 1. Liczba akademickich biur karier w województwach i miastach.

Lp.	Województwo	Liczba ABK w województwie	Miasto	Liczba ABK w mieście
1	Dolnośląskie	13	Wrocław	9
			Jelenia Góra	1
			Legnica	2
			Wałbrzych	1
2	Kujawsko-Pomorskie	7	Bydgoszcz	5
			Toruń	2
3	Lubelskie	14	Lublin	8
			Biała Podlaska	1
			Chełm	2
			Puławy	1
			Zamość	2
4	Lubuskie	4	Gorzów Wielkopolski	3
			Zielona Góra	1
5	Łódzkie	18	Łódź	16
			Pabianice	1
			Piotrków Tryb.	1

Młodzież w programach rynku pracy

6	Małopolskie	17	Kraków	15
			Nowy Sącz	1
			Tarnów	1
7	Mazowieckie	47	Warszawa	34
			Siedlce	2
			Radom	5
			Ciechanów	1
			Płock	1
			Pruszków	1
			Pułtusk	1
			Łomianki	1
			Sochaczew	1
8	Opolskie	1	Opole	1
9	Podkarpackie	7	Rzeszów	4
			Krosno	1
			Przemyśl	1
			Ropczyce	1
10	Podlaskie	9	Białystok	6
			Łomża	2
			Suwałki	1
11	Pomorskie	10	Gdańsk	5
			Gdynia	2
			Sopot	2
			Kwidzyn	1
12	Śląskie	22	Częstochowa	4
			Katowice	6
			Bytom	1
			Gliwice	1
			Sosnowiec	1
			Mysłowice	1
			Bielsko-Biała	4
			Chorzów	2
			Dąbrowa Górnicza	1
			Żywiec	1

Młodzież w programach rynku pracy

13	Świętokrzyskie	5	Kielce	4
			Sandomierz	1
14	Warmińsko-Mazurskie	5	Olsztyn	2
			Elbląg	2
			Ełk	1
15	Wielkopolskie	16	Poznań	8
			Jarocin	1
			Kalisz	2
			Leszno	1
			Konin	1
			Ostów Wielkopolski	1
			Piła	2
16	Zachodnio-pomorskie	7	Szczecin	6
			Koszalin	1
Polska		202		202

Od 2002 r. działalność polskich biur karier jest wspierana przez ministra właściwego ds. pracy, zgodnie z założeniami Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca”, którego jednym z zadań jest stworzenie warunków zachęcających wyższe uczelnie i inne podmioty do tworzenia i rozwoju tego typu placówek. W 2002 r. Minister Pracy i Polityki Społecznej uruchomił działania na rzecz rozwoju tego typu placówek i ogłosił konkurs wspierający tworzenie i rozwój biur karier. Celem konkursu było ułatwienie studentom i absolwentom szkół wyższych zdobycia wiedzy o rynku pracy oraz umiejętności niezbędnych do podjęcia i utrzymania pracy, poprzez udzielenie wsparcia w formie grantów przy tworzeniu nowych biur karier oraz rozwoju już działających. Podstawę konkursu stanowiły „Zasady udzielania grantów...”, przygotowane przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i podane do wiadomości publicznej w dniu ogłoszenia konkursu w prasie o zasięgu ogólnopolskim.

W ramach konkursu możliwe było przyznanie grantu podmiotowi, który funkcjonuje co najmniej rok oraz dysponuje odpowiednimi warunkami

organizacyjnymi do prowadzenia biura karier. Jeden podmiot mógł zgłosić do konkursu kilka projektów w przypadku posiadania oddziałów, wydziałów lub filii. W ramach przyznanego grantu środki finansowe mogły zostać przeznaczone na:

- doposażenie nowopowstających lub działających biur karier w podstawowy sprzęt do prowadzenia działalności oraz niezbędne ubezpieczenia zakupionego sprzętu,
- szkolenie pracowników i wolontariuszy pracujących w biurach karier, przygotowujące do realizacji zadań biura,
- organizację targów i giełd pracy,
- publikacje i materiały informacyjno-szkoleniowe dla pracowników i klientów biura.

Konkurs ten spotkał się z dużym zainteresowaniem zarówno wyższych uczelni jak też i organizacji z nimi współpracujących. Do udziału w konkursie zgłoszono 201 wniosków, których oceną zajmowała się komisja oceniająca, powołana w ramach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Do dofinansowania wybrano 134 projekty rozwoju działalności biur karier, na podstawie których zawarto 131 umów. Z satysfakcją należy odnotować, że 60 wniosków na podstawie których zawarto umowy – obejmowało pełen zakres możliwości zaproponowanych w „Zasadach udzielania grantów...” tj. doposażenie w podstawowy sprzęt, organizację targów i giełd pracy, druk lub zakup publikacji umożliwiających profesjonalną obsługę oraz szkolenia kadry.

Zakres większości projektów dotyczył doposażenia w niezbędny sprzęt oraz szkolenia kadry biura karier, co stanowiło odpowiednią i trwałą podstawę do niesienia pomocy i stworzenia nowych możliwości dla studentów i absolwentów wyższych uczelni w dostępie do usług, oferowanych przez działające i nowo utworzone biura. Wśród wniosków, na które przyznano granty – 73 projekty (tj. 54,1%) dotyczyły utworzenia nowych biur karier, co w efekcie znacząco zwiększyło liczbę tych jednostek na terenie kraju. Nowe biura powstały między innymi w Warszawie, Łodzi, Krakowie i Wrocławiu (po 6 biur), Szczecinie (5 biur), Poznaniu (4 biura), Lublinie

(3 biura) oraz w Bydgoszczy, Częstochowie, Gorzowie Wielkopolskim i Olsztynie (po 2 biura),

W 2003 r. korzystając z wcześniejszych doświadczeń uruchomiono II edycję konkursu na rozwój działalności akademickich biur karier, której celem było ułatwienie studentom i absolwentom szkół wyższych oraz uczniom ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych dostępu do innowacyjnych programów, zwiększających szanse na podjęcie i utrzymanie pracy. Organizacją II edycji konkursu w województwach zajmowali się marszałkowie województw i działające pod ich zwierzchnictwem właściwe terytorialnie wojewódzkie urzędy pracy. Warunkiem udziału w konkursie było wcześniejsze prowadzenie biura karier.

Do II edycji konkursu zgłoszono 146 wniosków, spośród których wybrano do finansowania 74 projekty rozwoju akademickich biur karier. Na granty dla wnioskodawców przeznaczono kwotę 1.498.890,- zł. Średnia wielkość grantu przyznanego w II edycji konkursu wyniosła 20.255,- zł. Łącznie w ramach dwóch edycji konkursu na granty przeznaczono 5.024.402,- zł, zaś z grantów korzystało 149 podmiotów, prowadzących biura karier.

W dniu 20 lipca 2004 r. Ministerstwo Gospodarki i Pracy ogłosiło III edycję konkursu na rozwój działalności akademickich biur karier, który podobnie jak II edycja realizowany będzie przez samorządy województw przy pomocy wojewódzkich urzędów pracy. W skali kraju na granty w ramach III edycji konkursu przeznaczono kwotę 1.000.000,- zł, zaś maksymalna kwota grantu dla jednego wnioskodawcy może wynosić 20.000,- zł.

Nowe granty przeznaczone są na rozszerzenie oferty programów aktywizacji zawodowej realizowanych przez akademickie biuro karier. Ze środków grantu będą mogły być wspierane następujące działania:

- warsztaty szkoleniowe dla studentów i absolwentów w zakresie technik aktywnego poszukiwania pracy lub samozatrudnienia,
- akcja informacyjna wśród studentów i absolwentów szkół wyższych, promującą samozatrudnienie lub aktywne poszukiwanie pracy,
- przygotowanie i upowszechnienie na stronie internetowej materiałów informacyjno-szkoleniowych dla klientów biura,
- organizacja targów pracy.

Uczestnikami III edycji konkursu mogą być szkoły wyższe lub organizacje studenckie. Grant może być przyznany podmiotowi, który funkcjonuje co najmniej rok oraz posiada akademickie biuro karier, dysponujące odpowiednim doświadczeniem tj. utworzone co najmniej 6 miesięcy przed terminem złożenia wniosku o grant. Akademickie biuro karier prowadzone przez podmiot składający wniosek – powinno spełniać warunki dla placówek tego typu, określone w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 99 poz. 1001). W przypadku nie spełniania przez akademickie biuro karier wymagań ustawowych w terminie poprzedzającym składanie wniosku, podmiot wnioskujący powinien zadeklarować dostosowanie jednostki do wyżej wskazanych wymagań w terminie nie późniejszym niż do dnia 15 grudnia 2004 r.

Postępowanie konkursowe w ramach III edycji zakończone zostanie do dnia 24 września 2004 r. zawarciem umów z wybranymi uczestnikami konkursu. Wszystkie podmioty, których projekty zostaną wybrane do finansowania lub dofinansowania na poziomie województw, będą mogły realizować przedsięwzięcia objęte tymi projektami do 15 grudnia 2004 r.

Ewa Banaszak

Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów UMK w Toruniu

Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów UMK – pomost między uczelnią a rynkiem pracy

Biura karier w Polsce i na świecie

Biura karier (Careers Services) mają na świecie długą historię. Działają jako jednostki organizacyjne wyższych uczelni już od kilkudziesięciu lat. W szacownych murach średniowiecznych uniwersytetów brytyjskich, takich jak na przykład Cambridge czy Oxford, powstały ponad sto lat temu. Anglicy są propagatorami idei biur karier na świecie. Odkąd po 1989 polski rynek pracy zaczął ulegać gwałtownym przemianom coraz częściej pojawiać się także zaczęły głosy o potrzebie dostosowania kształcenia akademickiego do tychże zmian. Dyrektor Biura Karier na Uniwersytecie w Hull w Wielkiej Brytanii John C. Franks od wielu lat był orędownikiem rozwoju tego typu instytucji w Polsce uważając, że są one efektywnym narzędziem usprawniającym komunikację między pracodawcami a pracownikami z wyższym wykształceniem. Na początku lat dziewięćdziesiątych rozpoczął starania o utworzenie biur karier na uczelniach w naszym kraju. W wyniku rozmów z władzami Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu w październiku 1993 ro-

ku zostało otwarte Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów. W realizację tego projektu zaangażowani byli także m.in.: Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Krajowy Urząd Pracy oraz Fundacja Know-How. Projektowi udzieliła poparcia Ambasada Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej oraz British Council w Warszawie. Współpraca UMK z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Toruniu trwa nadal, dzięki czemu otrzymujemy m.in. wsparcie w postaci współfinansowania działalności, pomoc w szkoleniach doradców zawodowych, jak również, mamy możliwość korzystania z analiz rynku pracy.

Metody działania oraz struktura organizacyjna biura oparte zostały na wzorach i doświadczeniach brytyjskich, co pozwoliło uniknąć wielu błędów, tak częstych przy rozpoczynaniu zupełnie nowej działalności. Należy jednakże podkreślić, iż choć korzystaliśmy z dobrych, sprawdzonych rozwiązań, dostosowywaliśmy je do polskich potrzeb oraz warunków i wypracowywaliśmy własny model funkcjonowania biura karier.

Obecnie nasze biuro jest jednym z wielu skupionych w Ogólnopolskiej Sieci Biur Karier (OSBK), której rozwój trwa nadal. Do jej powstania przyczynił się wkład wielu osób i instytucji. Warto wspomnieć o kilku ważnych momentach w historii tworzenia się OSBK. Dzięki projektowi Tempus Phare w latach 1996–1997 powstało osiem biur karier. Autorami i ekspertami projektu byli: John Franks (Uniwersytet w Hull), Daan Vunderink (Uniwersytet w Amsterdamie), Krystyna Dowgiałło (Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu), Przemysław Pawlak (Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu). Projekt otrzymał wsparcie Krajowego Urzędu Pracy oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej. Było to symboliczne zakończenie etapu pilotażowego, za jaki niewątpliwie należy uznać lata 1993–96. Model brytyjski został skutecznie zaadaptowany do polskich warunków przez Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów UMK i kolejne osiem biur karier na uczelniach w naszym kraju. W latach 1999–2001 kolejny projekt Tempus Phare – “EXPAND” – przyczynił się do rozszerzenia OSBK. Bardzo dynamiczny wzrost liczby biur karier w Polsce nastąpił od roku 2002 dzięki grantom Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Granty te przyznaje się na rozwój istniejących lub tworzenie nowych biur karier na polskich uczelniach działających zarówno na uczelniach państwowych

jak i prywatnych. Współpraca w ramach Ogólnopolskiej Sieci Biur Karier polega głównie na wymianie informacji, organizacji szkoleń i konferencji podnoszących kwalifikacje doradców oraz udziale w projektach międzynarodowych (przede wszystkim są to programy UE Leonardo da Vinci).

Oprócz Wielkiej Brytanii, Irlandii i Polski dobrze rozwinięte sieci biur karier działają w Europie w Finlandii i Niemczech. Ich rozwój nastąpił podobnie jak w naszym kraju w latach dziewięćdziesiątych. Biura istnieją także w Estonii, na Litwie, Cyprze, we Francji, Holandii, Portugalii. Poza Europą znaleźć je można głównie w szkołach wyższych, krajów wywodzących się z kultury anglosaskiej takich jak np. Australia, Stany Zjednoczone, Kanada.

Organizacjami profesjonalnymi, do których należą pracownicy biur karier są m.in.: Międzynarodowe Stowarzyszenie Doradców Studentów AGCAS (Association of Graduate Careers Advisory Services) oraz FEDORA (European Forum for Student's Guidance) – europejska organizacja zrzeszająca doradców studentów i pracodawców, którzy zatrudniają absolwentów studiów wyższych. Obydwie instytucje organizują konferencje, szkolenia, wydają materiały oraz są cenną płaszczyzną wymiany doświadczeń.

Funkcja biur karier

Szkoły wyższe działające w warunkach wolnego rynku muszą liczyć się z tym, iż ich istnienie jest uzależnione od satysfakcji podmiotów, które inwestują w nich środki finansowe. Do inwestorów tych zaliczyć można m.in.: rząd, który przydziela fundusze uzyskane od podatników, studentów bądź ich rodziców zainteresowanych tym, by wysiłek edukacyjny przyniósł efekt w postaci zatrudnienia, w pewnych przypadkach także firmy, które sponsorują uczelnie.

Prestiż uczelni wiąże się coraz ściślej z tym, czy jej absolwenci mogą znaleźć interesującą i dobrze płatną pracę. Muszą być oni wyposażeni nie tylko w niezbędną wiedzę, lecz także powinni posiadać umiejętności i doświadczenia praktyczne wymagane obecnie przez pracodawców oraz wiedzieć jak poruszać się po szybko zmieniającym się rynku pracy.

Biura karier pełnią funkcję pomostu między szkołą wyższą a rynkiem pracy, są elementem jej strategii marketingowej. Zakres ich działalności wynika z oczekiwań klientów, którymi są przede wszystkim:

- studenci i absolwenci,
- pracodawcy,
- uczelnia

Zadania biur karier i formy ich realizacji

I. Podstawowym zadaniem biura karier jest **pomoc studentom i absolwentom w wejściu na rynek pracy**. Zadanie to jest realizowane przede wszystkim poprzez:

Doradztwo indywidualne

Doradcy zawodowi prowadzą indywidualne rozmowy doradcze przede wszystkim ze studentami czwartego i piątego roku studiów oraz z absolwentami. Celem rozmów jest rozpoznanie umiejętności, wiedzy, doświadczeń w pracy, zainteresowań, które stanowią potencjał rozwoju zawodowego oraz wspólna refleksja nad możliwościami jego wykorzystania. Ważnym elementem rozmów jest również przygotowanie ze studentem lub absolwentem planu i strategii skutecznego ubiegania się o pracę. Często wiąże się to z koniecznością podniesienia kwalifikacji, dlatego doradcy muszą dobrze orientować się jakie kursy, studia podyplomowe mogą służyć temu celowi oraz gdzie można rozwijać doświadczenie.

Każdy z doradców pracujących w biurze karier UMK ma pod opieką studentów określonych kierunków studiów, dlatego też z biegiem lat zdobywa coraz bardziej dogłębną wiedzę specjalistyczną o ścieżkach rozwoju zawodowego, jakimi mogą podążać absolwenci danej specjalizacji.

Korzystający z doradztwa indywidualnego studenci wypełniają ankietę, która służy pomocą doradcom podczas rozmowy. Po wprowadzaniu do komputerowej bazy ankietę pomaga też w powiadamianiu studentów o ofertach pracy.

Warsztaty

Uzupełnieniem doradztwa indywidualnego są warsztaty. Dotyczą one m.in. pisania życiorysów, listów motywacyjnych, są pomocą w przygotowaniu się do rozmów kwalifikacyjnych i innych metod stosowanych przez pracodawców w procesie rekrutacji i selekcji pracowników takich jak np. testy psychometryczne, centra oceny (Assessment Centre) itp. Oprócz tego studenci mogą wziąć udział w warsztatach autoprezentacji, komunikacji, planowania czasu, radzenia sobie ze stresem i innych.

Spotkania ze studentami na wydziałach uczelni

Doradcy spotykają się także ze studentami poszczególnych kierunków, by porozmawiać o różnych możliwościach wyboru przez nich drogi zawodowej. Godzinne spotkania mają najczęściej formę prelekcji połączonych z dyskusją.

Biuro Karier UMK opracowało również, realizowany od kilku lat, piętnastogodzinny kurs nazwany „Przejście z uczelni na rynek pracy”, który zawiera moduły warsztatowe i wykładowe. Jest on przeprowadzany na wydziałach zgłaszających zapotrzebowanie na tego typu zajęcia uzupełniające program studiów.

Kursy przedsiębiorczości

Przy współudziale i wsparciu instytucji zewnętrznych takich jak np. Izba Przemysłowo-Handlowa w Toruniu lub PARP organizowane są kursy przedsiębiorczości dla studentów różnych kierunków pragnących rozpocząć działalność gospodarczą. Rokrocznie bierze w nich udział kilkadziesiąt osób.

Informatorium biura karier

W czytelni biura karier studenci i absolwenci mają możliwość skorzystania z informacji zgromadzonych w następujących sekcjach tematycznych:

- Pracodawcy
- Oferty pracy i praktyk
- Opisy zawodów

- Studia w Polsce
- Studia za granicą
- Kursy
- Poradniki związane z poszukiwaniem pracy
- Prace wakacyjne
- Wolontariat w kraju i za granicą

W informatorium jest także, dostęp do internetu oraz kasety video i CD-romy dopełniające materiały drukowane. Studenci mogą również korzystać z prasy lokalnej oraz ogólnopolskiej, w tym ze stołecznej „Gazety Wyborczej”, Biuletynu Służby Cywilnej, „Personelu”.

Gromadzenie ofert pracy

Oferty, które do nas napływają pochodzą głównie z województwa kujawsko-pomorskiego; pewną ich liczbę stanowią oferty warszawskie oraz z innych regionów. W ostatnim okresie obserwujemy wzrost liczby ofert zagranicznych. Choć biuro karier nie jest agencją pośrednictwa pracy i nie chcemy by tak nas postrzegano, uważamy że dostępność ofert pracy przynosi bardzo duże korzyści nie tylko studentom, lecz także daje doradcom nieocenioną wiedzę o zmieniającym się rynku pracy. Dzięki ścisłym kontaktom z pracodawcami zatrudniającymi studentów i absolwentów doradztwo zawodowe ma bardzo praktyczny wymiar.

Organizowanie praktyk i staży

Biuro karier poszukuje dla studentów pragnących rozwijać swoje umiejętności i zdobywać konieczne doświadczenie zawodowe możliwości odbywania praktyk i staży. Współpraca z pracodawcami w tej dziedzinie rozwija się w ostatnim czasie bardzo dobrze – praktyki studenckie odbywają się w firmach, jak również w urzędach oraz organizacjach pozarządowych.

Programy wakacyjne i wolontariaty

Studenci i absolwenci mają możliwość skorzystania z informacji o programach pracy wakacyjnej i wolontariackiej w kraju i za granicą, dzięki

którym poszerzają swoje doświadczenia i rozwijają umiejętności przydatne na rynku pracy, takie jak np. praca w grupie, rozwiązywanie problemów, bardzo dobra znajomość języków obcych. Współpracujemy m.in. od kilku lat z YMCA w Nowym Jorku prowadzącą program wymiany edukacyjnej i kulturalnej International Camp Counselor Program, w ramach którego nasi studenci pracują w czasie wakacji w USA, jak również z innymi organizacjami zajmującymi się tego typu programami, zarówno w Polsce, jak i na świecie. Chcielibyśmy, aby oferta dla studentów była jak najszersza, jednakże często problemem jest sprawdzenie wiarygodności instytucji proponujących studentom pracę i praktyki zagraniczne.

Organizowanie prezentacji firm na uczelni

Prezentacje są doskonałą okazją bezpośredniego spotkania się pracodawców ze studentami i absolwentami najbardziej zainteresowanymi pracą w danej firmie. Jej przedstawiciele (nierzadko byli absolwenci uczelni) charakteryzują profil działalności firmy, jej strukturę, wymagania na kluczowych stanowiskach pracy oraz plany rekrutacyjne na najbliższy okres. Prezentacje odbywają się w salach wykładowych; niektórzy pracodawcy przeprowadzają po nich rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami do pracy (biuro karier udostępnia na ten cel swoje pomieszczenia).

Organizowanie targów pracy na uczelni

Targi pracy są ważnym wydarzeniem przede wszystkim dla studentów ostatnich lat studiów, którzy mają możliwość spotkania się z pracodawcami. Odbywają się wiosną, coraz częściej towarzyszą im także cykle prelekcji i warsztatów związanych z procesem rekrutacji kadr. Prowadzą je m.in. pracownicy działów personalnych firm, którzy udzielają rad w jaki sposób odnieść sukces w poszukiwaniu pracy.

II. Istotnym zadaniem biura karier jest także **pomoc pracodawcom** w znalezieniu odpowiednich kandydatów na oferowane przez nich oferty pracy, praktyk, staży. Na co dzień pomoc ta polega przede wszystkim na **obsłudze ofert pracy**. Pracownicy biura przyjmują, opracowują a następnie wysyłają do znajdujących się w bazie studentów i absolwentów

oferty. Dokonuje się to obecnie przede wszystkim drogą elektroniczną. Oprócz tego, jak już było wspomniane, pracodawcy mają możliwość przedstawienia swoich ofert i programów na uczelni podczas **prezentacji i targów pracy**.

W ciągu całego roku biuro karier jest miejscem, do którego trafiają informacje o programach, konkursach organizowanych przez pracodawców. Promujemy te programy umieszczając ogłoszenia o nich na naszych stronach internetowych oraz rozwieszając plakaty na tablicach w budynkach poszczególnych wydziałów. Firmy i instytucje przesyłają nam także broszury, kwestionariusze, które udostępniamy zainteresowanym w informatorium.

III. Zadaniem biura karier jest także pomoc uczelni w jej promocji.

Polega ona przede wszystkim na promowaniu studentów i absolwentów. Pracodawcy, którzy są zadowoleni z przyjętych przez siebie pracowników, chętnie po raz kolejny zwracają się do biura karier, by pomogło im znaleźć kandydatów spośród osób kończących daną uczelnię. W ten sposób wzmacniana jest renoma szkoły, która zdobywa opinię gwarantującą dobre przygotowanie do pracy.

Idąc śladem instytucji brytyjskich polskie biura karier zaczynają przeprowadzać badania losów absolwentów oraz przygotowywać okresowe raporty o opiniach pracodawców na temat kwalifikacji zawodowych absolwentów poszczególnych kierunków studiów. Informacje uzyskane z biur karier mogą zostać wykorzystane do modyfikacji programów nauczania na studiach. Istnienie biura karier zaczyna być brane pod uwagę przy ocenie uczelni (np. w rankingach „Polityki”, „Wprost”, „Perspektyw”).

Współpraca ze studentami

Działalność biura karier byłaby niemożliwa bez dobrej współpracy z otoczeniem i wiele jest instytucji, które są naszymi partnerami, jednakże szczególne znaczenie ma dla nas dobry kontakt ze studentami, ponieważ chcemy odpowiadać na ich potrzeby. Bardzo istotny jest np. współudział w różnych naszych projektach, organizacji studenckich takich jak np.

ELSA (stowarzyszenie studentów prawa), AIESEC (zrzesza studentów kierunków ekonomicznych), kół naukowych oraz indywidualnych osób, które pomagają w przygotowaniu spotkań, warsztatów, szkoleń. Niezwykle cenimy sobie także pomoc praktykantów – bez nich często wręcz trudno byłoby nam wykonywać niektóre zadania takie jak np. rozwój zasobów informatorium. Pomocą w promowaniu programów biura służy chętnie studenckie radio „Sfera”, w którym co tydzień mamy swój czas antenowy.

Biuro karier UMK w liczbach

Ilustracji działalności biura niech posłuży na koniec kilka wybranych danych statystycznych z okresu od stycznia do czerwca 2004 roku:

- Z usług informatorium w I półroczu 2004 r. skorzystało około 6300 osób.
- Doradcy zawodowi odbyli 577 indywidualnych rozmów doradczych. Dodatkowo 418 osób skorzystało z indywidualnych porad polegających na sprawdzeniu życiorysu zawodowego, listu motywacyjnego lub udzielaniu wskazówek na temat sposobu przygotowania się do rozmów kwalifikacyjnych, pracy lub praktyk za granicą itp. Coraz częściej porady udzielane są za pośrednictwem internetu.
- Pracownicy Biura Karier UMK przeprowadzili 30 sesji warsztatowych, w których uczestniczyły łącznie 284 osoby.
- Zorganizowaliśmy na terenie uczelni prezentacje, firm i instytucji takich jak np: Grupa Żywiec S.A., KPMG, PriceWaterhouseCoopers, IDEA, HBO Polska, Lucent Technologies, Polsko-Amerykańska Komisja Fulbrighta.
- Warsztaty dla studentów przeprowadzili pracownicy firmy PriceWaterhouseCoopers („Akademia doradztwa podatkowego”, „Grasz o staż – case study”), KPMG („Konsultant KPMG – case study”), Centrum Edukacji SENSUS („Elementy treningu szybkiego czytania”), Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Toruniu („Rozpoznaj swoje atuty przed pierwszym kontaktem z pracodawcą”).
- W dniu 6 kwietnia 2004 odbyły się „Targi Pracy i Praktyk 2004”, w których uczestniczyło 23 wystawców. Towarzyszył im cykl warsztatów szkoleń i prelekcji zatytułowany „Spotkania z rynkiem pracy”.

- W I półroczu 2004 biuro karier zgromadziło 263 oferty pracy i staży.
- W ramach podpisanych umów grupowych z firmami i instytucjami, w praktykach wzięło udział 241 osób. Na podstawie wydanych przez biuro karier UMK indywidualnych umów lub skierowań, praktyki odbyło 56 osób. Oprócz tego 72 instytucje i firmy zgłosiły oferty praktyk niewymagające skierowań.
- Udostępniono nowe teczki w informatorium takie jak np.: „Bilateralne izby handlowe”, „Informacje o krajach, które wstąpiły do UE po 1 maja 2004”, „Informacje o źródłach ofert pracy w krajach UE i sieci EURES”, „Konsulaty i ambasady w Polsce oraz ambasady RP za granicą”.

Małgorzata Rąb

Biuro Karier Studenckich Politechniki Śląskiej

Z doświadczeń Biura Karier Studenckich Politechniki Śląskiej

Wstęp

Problem dostosowania edukacji (w tym edukacji wyższej) do rzeczywistości pozauczelnianej musi być rozstrzygany na bieżąco i permanentnie. Zmienia się bowiem otoczenie uczelni, zmieniają się również uczelnie wyższe. Szczególnie lata 90-te zaowocowały w Europie radykalnymi próbami przebudowy uniwersytetów (uczelni akademickich) oraz innym bardziej współczesnym wizerunkiem absolwenta. W Polsce oraz całej Europie Śr.-Wsch. towarzyszą temu ponadto procesy transformacji gospodarki oraz budowa instytucji społeczeństwa obywatelskiego.

Wszystko to stwarza troskę o losy absolwentów wyższej uczelni, kierunki kształcenia, treści programowe itp. Stąd też pojawiło się wiele agencji, stowarzyszeń, których zadaniem stało się wspieranie tych procesów. Niewątpliwie taką organizacją stały się biura karier, dzisiaj już bardzo popularne w całym szkolnictwie europejskim. Pierwsze biura karier powstały w Wielkiej Brytanii (Careers Services Unit) gdzie utworzyły strukturę obejmującą całe Zjednoczone Królestwo: Association of Graduate Careers Advisory Services). W przeciwieństwie do warunków polskich stowarzysze-

nie to nie działało w próżni. Usługi doradcze dla studentów w poszczególnych uczelniach w zakresie wyboru kariery zawodowej wspiera 7 różnych agencji, wśród których oprócz biur karier najważniejsze to: Institute for Learning and Teaching in Higher Education oraz High Education Statistics Agency. Ciała zarządzające tych agencji mają w swoim składzie przynajmniej jednego przedstawiciela University UK obejmującej stare uniwersytety sprzed 1992 roku oraz standing Conference of Principals, która jest stowarzyszeniem podobnym do University UK, ale zrzesza uniwersyteckie instytucje szkolnictwa wyższego. W ten sposób koordynacja kształcenia kierunkowego i potrzeb rynkowych jest pełniejsza, bardziej adekwatna wobec zewnętrznych oczekiwań i bardziej zgodna z wewnętrznymi zasadami rozwoju nauki.¹

Wspominam o tym ponieważ polskie biura karier wzorowane są na brytyjskich, choć przestrzeń społeczna, w której działają jest mniej gęsta niż w Zjednoczonym Królestwie.

Ogólnopolską Sieć Biur Karier, która istnieje od 1998 roku tworzą biura karier działające zarówno na uczelniach państwowych, jak i niepaństwowych. Współfinansowane są przez uczelnie, wojewódzkie urzędy pracy i przez Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej (granty na powstanie i rozwój działalności). Noszą różne nazwy (Centrum Kariery, Biuro Promocji Zawodowej Studentów i Absolwentów, Ośrodek Promocji Absolwentów), lecz realizują tę samą misję.

Miejsca pracy, obecne i przyszłe, jak wiadomo wyznacza rynek. Dlatego też monitorowanie rynku pracy, stała na nim obecność jest bardzo ważna jeżeli pragniemy promować absolwentów, studentów i w konsekwencji zaprzyjaźnione, prospołeczne firmy, którym zależy na kreowaniu czy współkreowaniu przyszłej kadry naszego regionu. Biura karier studenckich pojawiły się na tej mapie niedawno. W Europie, do której struktur wstąpiliśmy stanowią nieodłączny element krajobrazu rynku pracy. Są to zazwyczaj instytucje aktywne, elastyczne, otwarte na wszelkie oczekiwania pracodawców oraz studentów i absolwentów.

¹ por. R. Mosakowski, *Szkolnictwo Wyższe w Krajach Unii Europejskiej*, Gdańsk 2002 oraz Erydice European Unit: *Two Decades of Reforms in Higher Education in Europe*, Brussels 2000.

I

Biuro Karier Studenckich Politechniki Śląskiej jest miejscem, w którym studenci i absolwenci wyższych uczelni mają możliwość zapoznania się z aktualną sytuacją na rynku pracy, pozyskania informacji o wiodących firmach zarówno z regionu Śląska jak i z całego kraju. Prowadzimy wszechstronną współpracę z pracodawcami polegającą m.in. na:

- zbieraniu ofert pracy oraz informacji o firmach,
- zasadach i najbliższych planach rekrutacji absolwentów szkół wyższych,
- organizowaniu praktyk śródrocznych i wakacyjnych dla studentów,
- umożliwiamy bezpośredni kontakt pracodawców z kandydatami do pracy.

W realizacji swych zadań biuro współpracuje z władzami uczelni i poszczególnych wydziałów, organizacjami studenckimi, wojewódzkim i powiatowym urzędem pracy, środowiskowymi agendami życia gospodarczego i społecznego.

Organizujemy prezentacje firmy na uczelni, które są doskonałą okazją by zainteresować pracą u siebie najzdolniejszych studentów i zbudować pozytywny wizerunek firmy, jako poszukiwanego pracodawcy.

Przedsiębiorstwa, które w bliższej lub w dalszej przyszłości mają zamiar zatrudnić absolwentów wyższych studiów różnych specjalności lub przyjąć studentów na praktykę mogą spotkać się z nimi, by poinformować o swoich planach.

Biuro karier może pomóc firmie w formułowaniu oferty pracy, dotarciu do odpowiednich kandydatów poprzez zamieszczenie ogłoszenia w banku danych, umieszczenie go na naszej stronie internetowej, wywieszenie na odpowiednich wydziałach uczelni.

Firmom współpracującym z naszym biurem pomagamy w preselekcji kandydatów na oferowane stanowiska. W zakresie doboru koncentrujemy się na zastosowaniu szeregu skutecznych narzędzi selekcji pozwalających na trafny wybór najlepszych osób spełniających oczekiwania firm. Narzędzia selekcji dobieramy w oparciu o specyfikę umiejętności wymaganą przy danym stanowisku:

- przeprowadzamy wstępną analizę dokumentów aplikacyjnych,
- prowadzimy interview,
- stosujemy również techniki rekrutacyjne z zakresu Assessment Center oraz techniki rekrutacyjne w oparciu o metodę 360°,
- dokonujemy pomiaru umiejętności przy pomocy testów, w tym testów osobowościowych i testów specyficznych zdolności.

Organizujemy szkolenia, seminaria, konferencje, narady pracownicze. Służymy pomocą w doborze trenerów. Jeśli zaistnieje potrzeba nasze biuro może zorganizować szkolenia:

- strategia kadrowa,
- analiza rynku pracy,
- zarządzanie personelem,
- jak szkolić i rozwijać pracowników,
- strategia negocjacji.

Również owocne okazały się kontakty z pracodawcami. W otrzymywanych ofertach pracy oraz w rozmowach z osobami prowadzącymi rekrutację pracowników do poszczególnych firm, określane są oczekiwania pod adresem naszych absolwentów, które nie tylko ukierunkowują pracę ze studentami, ale także mogą stanowić wskazówki do organizacji kształcenia na poszczególnych kierunkach studiów. Niektóre z firm stwarzają studentom możliwość odbywania atrakcyjnych praktyk, które mogą być zaliczane jako okres próbny w przypadku podjęcia pracy oraz realizowania prac dyplomowych.

II

Do podstawowych zadań działającego już siedem lat Biura Karier Studentckich Politechniki Śląskiej należy prowadzenie różnorodnych form promowania studentów i absolwentów naszej uczelni m.in. poprzez stałe nawiązywanie kontaktów z przedsiębiorcami krajowymi i zagranicznymi, gro-

madzenie informacji o kursach zawodowych i językowych, stypendiach, studiach podyplomowych i studiach zagranicznych. Biuro karier zapewnia również pomoc studentom i absolwentom w planowaniu ścieżek kariery zawodowej.

Pakiet propozycji dla studentów obejmuje:

- określenie predyspozycji wyznaczających karierę zawodową;
- poznawanie mocnych stron osobowości;
- doskonalenie umiejętności komunikacji międzyludzkiej i działań w zespole;
- przygotowanie CV, listu motywacyjnego, ofert pracy itp.;
- trening w zakresie rozmów wstępnych z pracodawcami i analizę ich przebiegu.

W tym zakresie każdy ze studentów ma możliwość:

- skorzystania z pomocy doradcy zawodowego (diagnoza psychologiczna, rozmowa doradcza, itp.);
- uczestniczenia w cyklu zajęć warsztatowych (kreatywna osobowość, techniki twórczego myślenia, proces podejmowania decyzji, negocjacje, trigger video);
- skorzystania z videoteki i literatury ułatwiającej funkcjonowanie na rynku pracy;
- złożenia oferty w zakresie preferowanego przyszłego zatrudnienia;
- uzyskania informacji o praktykach, kursach, stażach organizowanych w kraju i za granicą;
- kontynuowania nauki na studiach podyplomowych.

III

Formy promocji studentów i absolwentów na rynku pracy:

1. Politechnika Śląska zawarła umowy o współpracy z następującymi firmami: MOSTOSTAL Zabrze, FIAT AUTO POLAND, DAEWOO

FSO MOTOR POLSKA, EXBUD S.A., ZUiR POLONIA S.A, ustalając m.in. następujące kierunki postępowania:

- uzgadnianie temat prac dyplomowych,
- współdziałanie dotyczące zatrudniania absolwentów,
- uzgadnianie programów praktyk i staży studenckich,
- sponsorowanie szkoleń językowych poszerzonych o słownictwo techniczne.

Statystyka:

- Studenci uczestniczący w zajęciach języka angielskiego sponsorowanych przez Unilever – 31 osób w r.akad. 1997/98 z wydziałów: Chemicznego, Inżynierii Środowiska i Energetyki oraz Organizacji i Zarządzania; w r. akad. 1998/99 – 100 osób z tych samych wydziałów, a także Wydziału Automatyki, Elektroniki i Informatyki oraz Mechanicznego Technologicznego.
- Studenci uczestniczący w zajęciach języka włoskiego sponsorowanych przez Fiat Auto Poland – 30 osób z Wydziału Inżynierii Materiałowej, Metalurgii i Transportu (grupa katowicka), Chemicznego, Elektrycznego oraz Organizacji i Zarządzania (grupa gliwicka).
- Studenci uczestniczący w zajęciach języka angielskiego sponsorowanych przez MOSTOSTAL Holding S.A. – 30 osób z Wydziału Budownictwa.

2. Biuro Karier Studenckich Politechniki Śląskiej organizuje **cykliczne zajęcia fakultatywne pt. „Wprowadzenie na rynek pracy”**. Mają one na celu zwiększenie potencjału umiejętności interpersonalnych w zakresie sprawności kierowania własnym rozwojem jak i zespołami ludzkimi, funkcjonowania grup pracowniczych, tworzenia pożądanego klimatu organizacyjnego. Studenci z poszczególnych wydziałów uczestniczyli w zajęciach warsztatowych z zakresu „przygotowania do wejścia na rynek pracy”:

- Wydział Automatyki, Elektroniki i Informatyki – 10 grup,
- Wydział Budownictwa – 2 grupy,
- Wydział Górniczy – 2 grupy,
- Wydział Inżynierii Środowiska i Energetyki – 14 grup,
- Wydział Mechaniczny Technologiczny – 1 grupa,

- Wydział Inżynierii Materiałowej, Metalurgii i Transportu – 25 grup.
 - Wydział Matematyczno-Fizyczny – 3 grupy
3. Udział w pracach **Śląskiego Forum Rynku Pracy** – obszary: Informacja i Poradnictwo Zawodowe ;
4. **Targi „Kadry Inżynierskie”** – coroczna edycja: prezentacja firm, wizerunku przyszłego pracodawcy, planowanie ścieżki kariery zawodowej.

Statystyka:

Firmy krajowe i regionalne uczestniczące w Targach:

- Accenture Sp. z o.o.;
- Alstom Konstal S.A.
- Altkom Akademia S.A.
- ANWIL S.A.
- Arthur Andersen
- ComputerLand S.A.
- Danone Sp. z o.o.
- Delphi Automotive Systems Poland
- Dwory S.A.
- Fiat Gesco
- Flextronics International Sp. z o.o.
- General Electric
- GZUT S.A.
- Henkel Polska S.A.
- Hobsons
- Kompania Piwowarska S.A.
- L’Oreal
- Leliwa Telecom
- Master Foods Polska Sp. z o.o.da
- Mostostal Zabrze Holding S.A.
- Philip Morris Polska S.A.
- Polkomtel S.A.
- Prosynchem Fluor Daniel

- Przedsiębiorstwo Budowy Szybów S.A.
- PTK Centertel Sp. z o.o.
- Sieciowe Systemy Informacyjne S.A.
- Zakłady Azotowe w Tarnowie Mościcach
- Zakłady Elektroniki Górniczej ZEG S.A.
- ZWUT S.A. a Siemens Company

Dużym zainteresowaniem podczas trwających Targów cieszyły się prezentacje zorganizowane przez uczestniczące w nich firmy: Master Foods Polska Sp. z o.o.; Mostostal Zabrze Holding S.A.; L'Oreal; Delphi Automotive Systems Poland; ZWUT S.A. a Siemens Company; Altkom Akademia S.A.; Leliwa Telecom; Exbud S.A.

5. Prezentacje firm na Uczelni: OPEL POLSKA, UNILEVER, AMERICAN MANAGEMENT SYSTEMS, PROCTER & GAMBLE, SAINT GOBAIN, MOSTOSTAL, IXO NEUBER, ABB Daimler Benz, FIAT AUTO POLAND, L'OREAL, KOMPANIA PIWOWARSKA, CENTERTEL, POLKOMTEL, ALTKOM AKADEMIA, LELIWA TELECOM, DWORY S.A., Delhi AUTOMOTIVE SYSTEMS POLAND, ZEG S.A., HENKEL, PROCTER&GAMBLE, COMPUTERLAND S.A.
6. Organizowanie „case study” (POLKOMTEL, UNILEVER, CENTERTEL, PROCTER&GAMBLE).
7. Udział w akcji „Otwarte drzwi uczelni” informującej o możliwościach studiowania na Politechnice Śląskiej, zasadach rekrutacji, studiach podyplomowych itp. zorganizowanej przez Centrum Informacji Zawodowej w Sosnowcu.
8. Współudział w redagowaniu katalogu „ABSOLWENT'2000” zawierającego informacje o firmach i możliwościach zatrudnienia w nich, sposobach rekrutacji i sporządzaniu dokumentów. Katalog jest wydawnictwem cyklicznym i ukazuje się co roku.
9. Opublikowanie raportu z badań pt. „Studenci – przyszli kierownicy”
10. Udział w projekcie „Młoda Kadra 2000” realizowanym przez koncern SAINT GOBAIN.

11. Organizowanie wycieczek studyjnych dla studentów Wydz. Chemii do laboratorium firmy L'Oreal.
12. Udział w pracach sieci biur karier, prowadzenie szkolenia w ramach sieci (jako biuro założycielskie) pracowników nowo powstających biur.
13. Promotor i koordynator programu Unii Europejskiej Leonardo da Vinci w zakresie doradztwa zawodowego i rozwoju kompetencji – Przygotowanie młodzieży do wejścia na europejski rynek pracy.
14. Organizacja Targów Językowych – Informacje o możliwościach nabywania i doskonalenia kwalifikacji językowych, przekonanie o niezbędności kompetencji współczesnego studenta i absolwenta.
15. Współpraca z ogólnopolskimi i regionalnymi konfederacjami pracodawców (izby przemysłowo-handlowe, BCC, m.in. spotkanie z Z. Niemczykiem, udział w Międzynarodowym Forum Pracodawców (luty 2000),
16. Monitorowanie losów absolwentów (opracowanie ankiety wspólnej dla sieci, badanie pilotażowe).

IV

W roku akademickim 2002/2003 i 2003/2004 działalność Biura Karier Studenckich Politechniki Śląskiej przedstawia się następująco:

- Baza studentów i absolwentów BKS obejmuje ponad 4500 osób
- Baza firm z jakimi BKS współpracuje to ok. 1700
- Rozmowy doradcze – ok. 3200
- Studenci kierowani do pracodawców – ok. 2600

V

Jednym z ciekawszych przykładów ingerencji w rynek pracy jest organizacja przez biuro karier Politechniki Śląskiej już III edycji konkursu «Mój pomysł na biznes».

Inicjatywa ta utrwaliła się już w pejzażu działań promocyjnych naszego regionu. Idea ta upowszechnia dorobek naukowo-badawczy Politechniki

Śląskiej, pozwala wyrazić ciekawe inicjatywy biznesowe, w sposób istotny zbliża działalność naukową i gospodarczą. Szczególnie ważne jest pobudzenie aktywności naukowej i biznesowej studentów, którzy będą stanowić przyszłą kadrę gospodarki.

Zainteresowanie konkursem z edycji na edycję rośnie (studenckie koła naukowe, absolwenci, zainteresowanie indywidualne) i wychodząc mu na przeciw postanowiliśmy poszerzyć jego oddziaływanie.

Kolejna trzecia już edycja konkursu „Mój pomysł na biznes” rozpoczęła się 25 czerwca br. W ramach konkursu realizowane są warsztaty obejmujące zajęcia wykładowe oraz ćwiczenia dotyczące przygotowania planów biznesu oraz przygotowania do samodzielnego uruchomienia działalności gospodarczej. Studenci, absolwenci, pracownicy naukowcy Politechniki Śląskiej mają możliwość skorzystania z indywidualnych konsultacji ze specjalistami.

Organizacja corocznego cyklicznego konkursu dla pracowników naukowych i studentów „Mój pomysł na biznes” została wpisana w regionalną Strategię Innowacji dla województwa śląskiego RIS – Silesia.

VI

Podobne inicjatywy zaprojektowaliśmy i realizujemy w formie warsztatów dla studentów i młodzieży szkół średnich. Celem tego projektu jest przekazanie informacji na temat prawa pracy, standardów edukacyjnych, wymiany młodzieży, struktury europejskiego rynku pracy.

- Projekt ścieżki zawodowej – wejście na rynek pracy UE – europejskie prawo pracy, ze szczególnym uwzględnieniem form i zasad zatrudniania absolwentów i studentów, programy wspomagające aktywizację zawodową absolwentów (GRA.de, HIBIC, Copernicus, GENiuS), struktura i tendencje rozwojowe rynku pracy UE, miejsce i zadania biura karier Pol. Śl. w europejskim systemie Careers Services, planowanie rozwoju kompetencji zawodowych – „zarządzanie sobą” – w powiązaniu z europejskim rynkiem pracy – skuteczna komunikacja międzyludzka, kształtowanie zachowań grupowych i indywidualnych, drogi do potencjalnych

pracodawców, techniki doboru, dokumenty aplikacyjne, rozmowy kwalifikacyjne, ocena predyspozycji – testy, centrum oceny, analiza SWOT dla potrzeb własnej oceny przedsiębiorczości.

- Wykorzystanie edukacyjnych programów europejskich – formy i zasady zatrudniania absolwentów i studentów na rynkach europejskich.

Efekty tych zajęć to kształtowanie postaw proeuropejskich w trzech aspektach:

Poznawczej – pełna informacja na temat rynku UE,

Emocjonalnej – budowanie pozytywnego myślenia młodzieży o współuczestnictwie w rynku pracy UE, budowanie samowiedzy Wspólnej Europy,

Behawioralnej – projektowanie indywidualnej ścieżki kariery w warunkach społecznych i gospodarczych U.E.

Pożądana jest powtarzalność tego szkolenia tak aby objęła jak największą liczbę uczestników – ewentualnie po cyklu szkoleń publikacja informatora.

- Kampania wśród studentów i absolwentów Politechniki Śląskiej promująca przedsiębiorczość – Student/absolwent – pracodawca czy pracownik – droga do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, obszerna baza wiedzy wraz z dokumentacją stosowaną w obrocie gospodarczym, formy prawnej działalności, drogi rejestracji działalności, plany marketingowe, możliwości kredytowania.
- Akcja informacyjna dotycząca programu „Pierwsza Praca”.

Zakończenie

Przedstawione powyżej inicjatywy i przedsięwzięcia biura karier Politechniki Śląskiej są widoczne na rynku pracy i to nie tylko województwa śląskiego. Znalazło to uznanie u władz Politechniki Śląskiej, administracji województwa, pracodawców oraz absolwentów. Nie oznacza to braku trudności, jak również wielu krytycznych odniesień, których jesteśmy świadomi, a mianowicie:

- Przedsiębiorstwa muszą być świadome, że wzrost ich konkurencyjności może zapewnić tylko i wyłącznie dobrze wykształcona kadra;

- Biura karier studenckich nie mogą pełnić roli «pośredniaka» – są bowiem aktywnym elementem kształtowania rynku pracy;
- Należy upowszechniać wiedzę o europejskim rynku pracy, dokumentach, prawnych uwarunkowaniach;
- Biura karier winny zapewnić sobie wgląd w działalność edukacyjną, znają bowiem oczekiwania pracodawców i tendencje rozwoju rynku pracy (np. przez współpracę z prodziekanami ds. studenckich);
- Rządowe i pozarządowe agendy zajmujące się rynkiem pracy, przedsiębiorczością muszą bardziej zintegrować swoje wysiłki, podejmować działania komplementarne, aby jak najlepiej spożytkować swój potencjał (np. ścisła współpraca biur z powiatowym urzędem pracy);
- Biura karier studenckich nie mogą być jedyną strukturą promującą uczelnię i absolwentów. Należy integrować działania np. rzecznika prasowego uczelni, gazet uczelnianych, działów promocji, organizacji studenckich;
- Zadaniem biur musi być aktywne i pełne wykorzystanie programów EFS, ZPORR, SPO-RZL.

Cecylia Pielok

Departament Rynku Pracy

Ministerstwo Gospodarki i Pracy

Promowanie dobrych praktyk w ramach programu „Pierwsza Praca”.

Konkurs o granty na tworzenie szkolnych ośrodków kariery – II edycja

Wśród przedsięwzięć realizowanych w ramach rządowego Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca”, resort pracy w latach 2003–2004 podjął ciekawą inicjatywę mającą na celu rozwój sieci informacji i poradnictwa, ogłaszając dwa konkursy o granty na tworzenie szkolnych ośrodków kariery (tzw. SzOK-ów). Inicjatywa ta jest także przykładem rzeczywistych działań na rzecz realizacji zapisów zawartych w Sektorowym Programie Operacyjnym „Rozwój Zasobów Ludzkich” na lata 2004–2006 – dotyczących m.in. rozwijania sieci informacji i poradnictwa zawodowego poprzez zwiększenie liczby i rodzajów placówek poradnictwa, wzbogacenie wyposażenia oraz zróżnicowanie ich form działania, promowanie problematyki planowania rozwoju zawodowego dla zwiększenia mobilności i szans na rynku pracy. Resort pracy stawiając za cel zapobieganie i przeciwdziałanie bezrobociu wśród młodzieży i absolwentów szkół uważa, że młodzież należy jak najwcześniej wyposażać w wiedzę, aby problematyka dotycząca konsekwencji odpowiedniego wyboru zawodu, szkoły i umiejętności poruszania się po rynku pracy nie była

dla uczniów obca i aby ewentualne problemy pojawiające się w związku z wyborem zawodu i poszukiwaniem zatrudnienia nie były dla nich zaskoczeniem i nie stanowiły trudnej do pokonania bariery.

Idea tworzenia SzOK-ów opierała się na założeniu, że w obliczu zachodzących zmian na rynku pracy, oddziaływanie informacyjno-edukacyjne odgrywać będzie coraz większą rolę w planowaniu kariery zawodowej. W perspektywie uczenia się przez całe życie, zarówno młodzież, jak i dorośli powinni mieć zapewniony (z dużym wyprzedzeniem) dostęp do usług informacyjno-doradczych, zarówno podczas edukacji szkolnej, jak i w późniejszych etapach życia, umieć samodzielnie korzystać z potrzebnych informacji zawodowych – wiedzy o zawodach i świecie pracy.

Szkolne ośrodki kariery bardzo dobrze wpisują się jako element wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego w resorcie edukacji, który rozporządzeniem z dnia 21 maja 2001 r. (Dz.U. Nr 61 poz. 624 oraz z 2002 r. Nr 10 poz. 96) nakłada na dyrektorów i rady pedagogiczne „obowiązek organizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa.

Szczególną rolę w tym systemie ma spełniać dobrze przygotowany szkolny doradca zawodowy, który powinien obok psychologa, pedagoga i logopedy, stać się kolejną osobą wchodzącą w system pomocy psychologiczno-pedagogicznej oferowanej przez szkołę uczniowi i jego rodzicom. SzOK-i stanowią także uzupełnienie już istniejącej sieci instytucji świadczących usługi doradcze, tj. dla młodzieży – poradnie psychologiczno-pedagogiczne, dla studentów absolwentów wyższych uczelni – akademickie biura karier, dla osób dorosłych (bezrobotnych i poszukujących pracy) – centra informacji i planowania kariery zawodowej funkcjonujące w strukturze wojewódzkich urzędów pracy.

Tworzenie sieci instytucjonalnego oddziaływania informacyjnego w formie szkolnych ośrodków kariery, umożliwiać będzie wymianę informacji i doświadczeń, zwiększać dostęp do kompetentnych specjalistów zajmujących się na co dzień problematyką poradnictwa zawodowego.

Przykładem wsparcia dla działań resortu edukacji jest inicjatywa resortu pracy w ramach programu „Pierwsza Praca”, związana z ogłoszeniem w 2003 r. po raz pierwszy konkursu o granty na tworzenie tzw. szkolnych

ośrodków kariery (SzOK-ów) w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych o uprawnieniach szkół publicznych.

Celem działania SzOK-ów ma być umożliwianie uczniom korzystania z technologii informacyjnej i komunikacyjnej w uczeniu się oraz ułatwianie im dokonywania odpowiedniego wyboru zawodu, drogi dalszego kształcenia, a absolwentom szkół rozpoczęcia ich aktywności zawodowej.

Przyjęto, że szkolny ośrodek kariery to miejsce w szkole (pokój, biblioteka, pracownia komputerowa itp.), działający 5 dni w tygodniu, minimum 4 godziny dziennie w którym młodzież będzie korzystać z wykładów, prelekcji, treningów, warsztatów umiejętności, porad indywidualnych i samodzielnie pracować pod opieką szkolnego doradcy.

Granty na tworzenie SzOK-ów mogły być przeznaczone na ich wyposażenie w podstawowy sprzęt elektroniczny (podłączony do internetu) z multimedialnym oprogramowaniem, w tym m.in. z bazą danych o rynku edukacyjnym i rynku pracy, na zakup narzędzi i materiałów wydanych w formie tradycyjnej jak i na różnych nośnikach (CD-ROM, DVD, kasety magnetofonowe) oraz na różne zbiory informacji edukacyjno-zawodowej, materiały zawodoznawcze, narzędzia i metody do planowania kariery zawodowej, multimedialne programy komputerowe, scenariusze zajęć z zakresu orientacji i poradnictwa zawodowego, itp.

Realizację konkursu w 2003 r. Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej powierzyło Komendzie Głównej Ochotniczych Hufców Pracy, w przeprowadzenie którego bezpośrednio zaangażowane były wojewódzkie komendy OHP na terenie swojego działania i według zasad opracowanych przez Ministerstwo. Przyjęcie takiego rozwiązania ułatwiło wybór grantobiorców spośród mniejszej niż przy konkursie o zasięgu ogólnokrajowym liczby wniosków, a także łatwiejsze monitorowanie w skali województwa wykonania projektów.

Dzięki szeroko zakrojonej informacji o organizowanym konkursie, pomimo okresu wakacji i początku roku szkolnego odzew szkół był bardzo duży. Ogłoszenie o konkursie ukazało się w „Rzeczpospolitej” – dzienniku mającym zasięg ogólnokrajowy i na stronie internetowej Ministerstwa oraz KG OHP. Także wojewódzkie komendy przeprowadziły akcję reklamującą

konkurs o granty na tworzenie szkolnych ośrodków kariery w lokalnych mediach. Lokalne stacje radiowe i telewizyjne poświęciły wiele miejsca informacjom o konkursie.

W zależności od możliwości na lokalnym rynku medialnym, informacje jednorazowe lub cykliczne ukazywały się w lokalnej prasie ogólnodostępnej i specjalistycznej (mającej odbiorców wśród władz samorządowych i kadry nauczycielskiej) zarówno w formie ogłoszeń o konkursie jak i artykułów o tematyce konkursowej. W akcję informacyjną w wielu województwach włączyły się również wojewódzkie urzędy pracy oraz kuratoria oświaty, wykorzystując własne kontakty z lokalnym środowiskiem edukacyjnym.

Wyniki przeprowadzonego konkursu w 2003 r. potwierdziły, że konkurs o granty cieszył się dużym zainteresowaniem. Do konkursu przystąpiło 585 wnioskodawców, natomiast po ocenie formalno-merytorycznej przyznano ogółem 158 grantów (maksymalna kwota, o którą wnioskodawca mógł się ubiegać, wynosiła 20.000 zł). Na sfinansowanie kosztów tworzenia szkolnych ośrodków kariery, Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej przeznaczył łączną kwotę w wysokości 2 mln zł. – ze środka specjalnego utworzonego na podstawie art. 56 ust. 5 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz.U. z 2002 r. Nr 171, poz. 1397 z późn. zm.).

Najwięcej wniosków złożono w następujących WK OHP:

Mazowieckiej WK OHP	– 89 (w tym 41 pozytywnych formalnie i merytorycznie),
Dolnośląskiej WK OHP	– 63 (w tym 20 pozytywnych formalnie i merytorycznie),
Śląskiej WK OHP	– 50 (w tym 28 pozytywnych formalnie i merytorycznie).

Najmniej zaś wniosków złożono w poniższych WK OHP:

Opolskiej WK OHP	– 12 (w tym 4 pozytywne formalnie i merytorycznie),
Świętokrzyskiej WK OHP	– 18 (w tym 3 pozytywne formalnie i merytorycznie),
Zachodniopomorskiej WK OHP	– 23 (w tym 7 pozytywnych formalnie i merytorycznie).

Z liczby 585 wszystkich złożonych wniosków, do dalszego postępowania wyłoniono 281 wniosków poprawnych zarówno, pod względem formalnym, jak i merytorycznym.

Najwięcej wniosków poprawnych było w następujących WK OHP:

Mazowieckiej WK OHP – 41 (tj. 46% wniosków złożonych do WK OHP),
Pomorskiej WK OHP – 33 (tj. 87% wniosków złożonych do WK OHP),
Śląskiej WK OHP – 28 (tj. 56% wniosków złożonych do WK OHP).

Najmniej wniosków poprawnych było w następujących WK OHP:

Świętokrzyskiej WK OHP – 3 (tj. 17% wniosków złożonych do WK OHP),
Opolskiej WK OHP – 4 (tj. 33% wniosków złożonych do WK OHP),
Lubelskiej WK OHP – 6 (tj. 25% wniosków złożonych do WK OHP).

Jak wcześniej wspomniano po ocenie projektów pod względem formalno-merytorycznym, najwięcej grantów zostało przyznanych w:

Mazowieckiej WK OHP – 21 (na ogólną kwotę 243.500 zł),
Podkarpackiej WK OHP – 15 (na ogólną kwotę 123.000 zł),
Dolnośląskiej WK OHP – 9 (na ogólną kwotę 168.000 zł).

Natomiast najmniejszą liczbę grantów przyznano w:

Lubelskiej WK OHP – 6 (na ogólną kwotę 77.300 zł),
Lubuskiej WK OHP – 6 (na ogólną kwotę 78.000 zł),
Świętokrzyskiej WK OHP – 6 (na ogólną kwotę 86.500 zł),
Zachodniopomorskiej WK OHP – 6 (na ogólną kwotę 101.000 zł).

Szkoły skorzystały z okazji aby utworzyć szkolne ośrodki kariery, wyposażić je w niezbędny sprzęt, taki jak komputer z oprogramowaniem, drukarkę laserową oraz w materiały dla szkolnego doradcy zawodowego i uczniów związane z informacją edukacyjno-zawodową, a także zakupić edukacyjno-informacyjne programy komputerowe z bazą danych o rynku edukacyjnym i pracy, jak również zapewnić niezbędne szkolenie dla doradcy.

Dostrzegając znaczne zainteresowanie środowisk lokalnych uruchomieniem szkolnych ośrodków kariery, a także pozytywną opinię KG OHP oraz wojewódzkich komend OHP nt. realizacji konkursu o granty oraz fakt, że w dzisiejszej sytuacji społeczno-zawodowej po zakończeniu szkoły, młodzi

ludzie mają trudności w wyborze dalszego kształcenia lub podjęcia pracy, a takie ośrodki mogą im pomóc ukierunkować dalszy tryb nauki i tym samym umożliwić rozpoczęcie swojej kariery zawodowej – Minister Gospodarki i Pracy podjął decyzję o powtórzeniu w 2004 r. konkursu o granty na tworzenie szkolnych ośrodków kariery.

Na realizację tego działania Minister przeznaczył 1 mln zł przy czym maksymalna wielkość grantu przyznanego na sfinansowanie konkretnego projektu utworzenia szkolnego ośrodka kariery nie może przekroczyć kwoty 18 tys. zł.

Wzorem ubiegłego roku o grant na utworzenie ośrodków mogą ubiegać się szkoły gimnazjalne i ponadgimnazjalne o uprawnieniach szkół publicznych, po uzyskaniu pisemnej zgody organu prowadzącego (z wyjątkiem szkół, które w 2003 r. otrzymały grant na utworzenie SzOK-u).

Po raz drugi powierzono Komendzie Głównej OHP organizację tegorocznej edycji konkursu o granty na tworzenie szkolnych ośrodków kariery według modelu zastosowanego w 2003 r. Zgodnie ze zmodyfikowanymi zasadami opracowanymi przez MGIP, udział w tym przedsięwzięciu wymaga ze strony wojewódzkich komend OHP następujących działań:

- upowszechnienia informacji o konkursie na terenie województwa,
- przyjęcia wniosków konkursowych,
- powołania komisji oceniającej,
- oceny wniosków i wyboru grantobiorców,
- zawarcia umów i przekazania grantobiorcom środków otrzymanych z MGIP,
- nadzoru nad realizacją umów,
- przyjęcia i oceny sprawozdań merytorycznych i finansowych oraz środków zwracanych przez grantobiorców,
- przekazania do KG OHP informacji o wynikach konkursu,
- opracowania wojewódzkiego raportu z realizacji konkursu,
- przekazania do MGIP niewykorzystanych przez grantobiorców środków.

Szkoły, które ubiegać się będą o grant Ministerstwa Gospodarki i Pracy powinny składać do wojewódzkich komisji oceniających OHP wnioski

konkursowe w dwóch egzemplarzach z opisem wszystkich dokumentów przeznaczonych do działalności szkolnego ośrodka kariery oraz z wykazem działań, które sfinansują z grantu.

Wnioski te w formie i treści muszą być zgodne z wytycznymi określonymi w opracowanych przez MGIP „Zasadach udzielania grantów dla szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych o uprawnieniach szkół publicznych na tworzenie szkolnych ośrodków kariery”.

„Zasady...” dostępne będą na stronach www.lpraca.gov.pl, www.ohp.pl/ohp jak również w siedzibie wojewódzkiej komendy OHP na terenie jej działania. Ważnym elementem przy ubieganiu się o grant jest projekt działalności ośrodka. Wnioski konkursowe muszą zawierać realną i spójną koncepcję powstania i działalności ośrodka, łącznie z wykazem potrzebnych materiałów (metod i narzędzi), sprzętu technicznego, harmonogramem prac i wykazem koniecznych kosztów.

Podczas ubiegłorocznej edycji konkursu o granty na tworzenie SzOK-ów potencjalni grantobiorcy zadawali szereg pytań dotyczących zapisów w „Zasadach ubiegania się o granty....”. Oto kilka przykładów najczęściej zadawanych pytań przez grantobiorców: czy możliwe jest zakupienie materiałów eksploatacyjnych do sprzętu takiego jak kupno tonera?, czy dozwolone jest zakupienie sprzętu nie wymienionego w „Zasadach przyznawania grantów...”, np. laminatora, gilotyny lub ekranów czy map – w celu uatrakcyjnienia zajęć w szkolnym ośrodku kariery?, czy do kosztów szkolenia dla szkolnego doradcy w zakresie narzędzi, metod i obsługi programów komputerowych – można wliczać również kosztów dojazdu na i ze szkolenia? Czy tylko samego kosztu szkolenia?

Zwracano się także o wyjaśnienie takich zapisów jak: „... faktycznie poniesione przez Wykonawcę (grantobiorcę) wydatki na realizację projektu, udokumentowane rachunkami, fakturami, dowodami wpłat, opisanymi na odwrocie, iż dotyczą realizacji projektu objętego umową....” – czy mogą być to również dokumenty w postaci oświadczenia, zaświadczenia itp., czy muszą być to jedynie wyszczególnione wyżej dokumenty?; „Wykonawca (grantobiorca) zobowiązuje się do wskazania Ministerstwa Gospodarki i Pracy jako instytucji finansującej realizację projektu” – czy wskazanie to

należy rozumieć jako opisanie na odwrocie dokumentu (rachunku, faktury itp.) jako instytucji finansującej tj. Ministerstwa Gospodarki i Pracy, czy też jako oznakowanie sprzętu i narzędzi zakupionych przez Wykonawcę (grantobiorcę) z grantu (np. naklejka z nazwą itp.); „*zadania do wykonania, – dopuszcza się możliwość dokonania przez Wykonawcę ... przesunąć do 20% środków między poszczególnymi zadaniami, na które przeznaczone zostało dofinansowanie*” – czy „środki” te to 20% przyznanego grantu, czy 20% wartości każdego z 3 zadań zamieszczonych w Załączniku nr 1 do „Zasad.....”?.

Odpowiedzi na te i inne pytania wojewódzkie komendy OHP udzielały grantobiorcom po konsultacji KG OHP z Departamentem Rynku Pracy w MGIP. I tak na pytanie o zakup narzędzi, metod, publikacji i materiałów informacyjnych dla szkolnego doradcy zawodowego i uczniów, związanych z informacją edukacyjno-zawodową oraz planowaniem kariery zawodowej, jak również ewentualne niezbędne, związane z tym szkolenie dla doradcy, informowano, że uprawniony jest zakup ankiet, testów, autotestów do badania preferencji i predyspozycji zawodowych oraz planowania kariery zawodowej, płyt CD, DVD, ulotek, książek z zakresu informacji zawodowej oraz planowania kariery zawodowej, oraz szkolenia związane z zakupionymi wyżej wymienionymi materiałami. Nieuprawnione jest finansowanie studiów podyplomowych dla doradców zawodowych w ramach przyznanego grantu. Jedynymi, uznawanymi dowodami poniesionych wydatków na realizację projektu są rachunki, faktury, dowody wpłat, opisane na odwrocie, iż dotyczą realizacji projektu objętego umową. Natomiast sprzęt i narzędzia zakupione z grantu powinny być oznakowane np. naklejką z nazwą instytucji finansującej tzn. MGIP. W przypadku pytania o możliwość alokacji środków w ramach zadań wymienionych we wniosku, tj. przesunąć do 20% środków między poszczególnymi zadaniami, na które przeznaczone zostało dofinansowanie należy rozumieć, że przesunięcia dotyczą 20% wartości każdego z trzech kategorii zadań: 1) wyposażenia ośrodka w podstawowy sprzęt do prowadzenia działalności wraz z ubezpieczeniem, 2) narzędzi, metod, publikacji i materiałów informacyjnych dla szkolnego doradcy zawodowego i uczniów, związanych z informacją

edukacyjno-zawodową oraz planowaniem kariery zawodowej, jak również ewentualne niezbędne, związane z tym szkolenie dla doradcy, 3) edukacyjno-informacyjnych programów komputerowych z bazą danych o rynku edukacyjnym i pracy, jak również ewentualnego niezbędnego, związanego z tym szkolenia dla doradcy.

Na zakończenie warto dodać, że ubiegłoroczny konkurs okazał się ważnym wydarzeniem, mobilizującym szkoły do trudnego zadania związanego z przygotowaniem, zarówno koncepcji działania szkolnego ośrodka kariery, jak i spełnieniem szeregu wymogów formalnych aby móc się ubiegać o grant. Stał się również impulsem do zaangażowania się w realizację przedsięwzięcia takich podmiotów, jak: zarządy gmin i powiatów oraz partnerów lokalnego rynku pracy, którzy dostrzegają również konieczność jak najwcześniejszego wspomagania procesu orientacji i poradnictwa zawodowego dla młodzieży, chociażby poprzez gotowość wspierania działalności nowo tworzonych SzOK-ów.

Należy podkreślić, że obecnie rola poradnictwa polega na niesieniu pomocy jednostce w konstruowaniu przebiegu kariery zawodowej, wspieraniu w podejmowaniu decyzji zawodowej i poszukiwaniu pracy. Nie jest to pomoc jednorazowa, gdyż może być świadczona na różnych etapach rozwoju zawodowego.

Młodzież im wcześniej będzie mogła korzystać z fachowej pomocy doradców zawodowych i nowoczesnej infrastruktury placówek zajmujących się orientacją i poradnictwem zawodowym tym bardziej podejmowane przez nią decyzje edukacyjno-zawodowe będą trafne i zgodne z indywidualnym potencjałem każdego młodego człowieka.

Mirosław Górczyński

Szkolny Ośrodek Kariery

w Lubelskim Centrum Edukacji Zawodowej

Szkolny ośrodek kariery jako element poradnictwa zawodowego wspierającego rozwój zawodowy ucznia

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 z późniejszymi zmianami), zobowiązuje placówki oświatowe do „przygotowania uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia (Art. 1, pkt. 14).

Działalność taką realizują podległe resortowi edukacji poradnie psychologiczno-pedagogiczne i poradnie specjalistyczne, w ramach swojej statutowej działalności. Zakłada ona z jednej strony konsultacje indywidualne dla osób zainteresowanych (uczniów, ich rodziców i nauczycieli), a z drugiej – różne formy pomocy grupowej.

Przeprowadzone w ostatnich latach na terenie tych placówek badania dotyczące aktualnego stanu poradnictwa zawodowego oraz analiza potrzeb w tym zakresie, wskazują na wzrost zapotrzebowania na usługi doradcze przy ograniczonej do nich dostępności. Poradnie często cechuje brak nowoczesnego oprzyrządowania i oprogramowania, jak również skromne warunki lokalowe.

Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że światowe standardy gwarantują uczniom dostępność i powszechność usług doradczych na terenie szkoły.

Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego opracowane przez Komisję Europejską w roku 2000, jako jedno z 6 głównych założeń wymienia zalecenie dotyczące profesjonalnej pomocy doradczej dla uczniów. Wiele państw Unii Europejskiej stosuje to zalecenie w praktyce.

Sytuacja w resorcie edukacji powinna ulec poprawie w najbliższych latach, bowiem są już środki na skomputeryzowanie i wyposażenie w specjalistyczne oprogramowanie poradni, a jednocześnie ramowe statuty szkół ponadpodstawowych nakładają na dyrektorów i rady pedagogiczne „obowiązek organizacji wewnątrzszkolnego systemu poradnictwa zawodowego oraz zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu” (Dz.U. z 2001 r. Nr 61, poz. 624 oraz z 2002 r. Nr 10, poz. 96).

Zapisy te wymagają jednak pewnych uzupełnień – m.in. określenia założeń i modelu ww. systemu doradztwa prowadzonego w szkołach, oraz osób odpowiedzialnych za realizację zadań w ramach systemu. Jak się wydaje, model docelowy to doradca zawodowy zatrudniony w szkole i wspierający go merytorycznie doradca w poradni /ich zadania wymagają jasnego sprecyzowania i zróżnicowania, gdyż dzisiaj dla wielu organów prowadzących placówki oświatowe, nie ma potrzeby zatrudniania doradców zawodowych w szkołach, skoro są doradcy zatrudnieni w poradniach/.

W ramach Strategii Rozwoju Kształcenia Ustawicznego, a konkretnie Sektorowego Programu Operacyjnego „Rozwój Zasobów Ludzkich” planuje się w 2004 roku:

- opracowanie i upowszechnienie materiałów metodyczno-dydaktycznych do planowania kariery zawodowej /wykonawca – Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej/
- uruchomienie pierwszej edycji 3-semestralnych studiów podyplomowych dla nauczycieli z zakresu doradztwa zawodowego (wykonawca – Departament Kształcenia i Doskonalenia Nauczycieli MENiS).

Mając świadomość oczekiwanych zmian w polskiej edukacji i obowiązujących trendów w tym zakresie, Wydział Poradnictwa Zawodowego Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej

w Warszawie podjął się zadania sprecyzowania koncepcji działań szkolnego doradcy zawodowego.

Uzasadniając potrzebę utworzenia w szkołach stanowiska szkolnego doradcy zawodowego zespół KOWEZiU wskazał na:

- potrzebę usytuowanej blisko ucznia, profesjonalnej pomocy, zwiększającej trafność jego decyzji edukacyjnych i zawodowych, minimalizującej koszty psychiczne wynikające z niewłaściwych wyborów i koszty materialne związane z dojazdem do placówek specjalistycznych /poradni/,
- zagwarantowanie systematycznego oddziaływania na uczniów w ramach planowanych działań realizowanych metodami aktywnymi /warsztaty, zajęcia aktywizujące/,
- możliwość udzielania uczniom pomocy w wyborze i selekcji informacji dotyczących edukacji i rynku pracy, zgodnie z planowanym przez nich kierunkiem rozwoju zawodowego,
- możliwość działań w zakresie planowania wspólnie z uczniem jego kariery zawodowej,
- obniżenie społecznych kosztów kształcenia dzięki poprawie trafności wyborów na kolejnych etapach edukacji,
- dostosowanie rozwiązań polskich do standardów pozostałych krajów UE.

Wydane przez Ministra Edukacji rozporządzenie z dnia 7 stycznia 2003 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. z 2003 r. Nr 11, poz. 114) określiło zadania zatrudnionego w szkole lub placówce doradcy zawodowego. Obejmują one w szczególności:

- systematyczne diagnozowanie zapotrzebowania uczniów na informacje edukacyjne i zawodowe oraz na pomoc w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej,
- gromadzenie, aktualizacja i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych właściwych dla danego poziomu kształcenia,
- wskazywanie uczniom, rodzicom i nauczycielom dodatkowych źródeł informacji na poziomie regionalnym, ogólnokrajowym, europejskim i światowym, dotyczących:

- a) rynku pracy,
- b) trendów rozwojowych w świecie zawodów i zatrudnienia,
- c) wykorzystania posiadanych uzdolnień i talentów przy wykonywaniu przyszłych zadań zawodowych,
- d) instytucji i organizacji wspierających funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu codziennym i zawodowym,
- e) alternatywnych możliwości kształcenia dla uczniów z problemami emocjonalnymi i dla uczniów niedostosowanych społecznie,
- f) programów edukacyjnych Unii Europejskiej,
- udzielanie indywidualnych porad uczniom i rodzicom,
- prowadzenie grupowych zajęć aktywizujących, przygotowujących uczniów do świadomego planowania kariery i podjęcia roli zawodowej,
- koordynowanie działalności informacyjno-doradczej prowadzonej przez szkołę,
- wspieranie w działaniach doradczych rodziców i nauczycieli poprzez organizowanie spotkań szkoleniowo-informacyjnych, udostępnianie informacji i materiałów do pracy z uczniami,
- współpraca z radą pedagogiczną w zakresie tworzenia i zapewnienia ciągłości działań wewnątrzszkolnego systemu poradnictwa zawodowego, realizacji działań z zakresu przygotowania uczniów do wyboru drogi zawodowej, zawartych w programie wychowawczym szkoły i programie profilaktyki, o których mowa w odrębnych przepisach,
- współpraca z instytucjami wspierającymi wewnątrzszkolny system poradnictwa zawodowego (wojewódzkimi, powiatowymi i miejskimi urzędami pracy, organizacjami zrzeszającymi pracodawców, izbami rzemieślniczymi, zakładami doskonalenia zawodowego, wojewódzkimi komendami OHP, kuratoriami oświaty), w szczególności z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, w tym poradniami specjalistycznymi, oraz innymi instytucjami świadczącymi poradnictwo i specjalistyczną pomoc uczniom i rodzicom,
- systematyczne podnoszenie własnych kwalifikacji oraz wzbogacanie warsztatu pracy o nowoczesne środki przekazu informacji.

Tyle rozporządzenie. Brak zapisów w prawie oświatowym mówiących o obligatoryjności zatrudnienia doradców zawodowych w szkołach, czy ni je jednak często martwym. A trzeba mieć świadomość, że środowisko szkolne odgrywa szczególną rolę w kształtowaniu decyzji zawodowej uczniów w gimnazjum, a także w trakcie uczenia się zawodu w wybranych szkołach w okresie późniejszym.

Wielu badaczy zajmujących się rozwojem zawodowym człowieka traktuje wybór zawodu nie jak pojedynczy, świadomy akt decyzyjny, ale jako proces. Takie właśnie rozumienie wyboru zawodu prezentuje w swej teorii rozwoju zawodowego E. Ginzburg i D.E Super. Pierwszy z nich uważa, że:

- wybór zawodu jest procesem rozwojowym i stanowi sekwencję decyzji podejmowanych na przestrzeni wielu lat życia,
- na wybór zawodu wpływają głównie wartości, czynniki emocjonalne, rodzaj i poziom wykształcenia oraz wpływ środowiska,
- preferencje zawodowe wywodzą się z doświadczeń dzieciństwa i rozwijają się wraz z upływem czasu.

E. Ginzburg na podstawie badań empirycznych wyróżnił trzy okresy w procesie wyboru zawodu:

- I. Okres wyboru na podstawie fantazji, występujący przed okresem dojrzewania płciowego (do 11 roku życia),
- II. Okres wyboru próbnego, występujący w okresie adolescencji (11–17 rok życia), a w nim podokresy:
 - zainteresowań,
 - zdolności,
 - wartości,
 - przejściowy.
- III. Okres realistycznego wyboru, trwający do wczesnej dorosłości (od 17 roku życia) z następującymi podokresami:
 - eksploracji,
 - krystalizacji,
 - specyfikacji.

Zdaniem Ginzberga okresy te występują w życiu młodzieży w procesie jej ogólnego rozwoju i dojrzewania. Gdy zbliża się czas wejścia w świat pracy, okresy te kończą się rozważaniami o rzeczywistości, rozpatrywane są ewentualne korzyści w odniesieniu do oceny własnych zdolności, zainteresowań, wartości. Szkolny doradca zawodowy może wspierać ucznia w przechodzeniu przez nie, dostarczać mu niezbędnych informacji, kształtować przydatne umiejętności i cechy zachowania.

D.E. Super nawiązał do tych poglądów i rozwinął je. Do teorii rozwoju zawodowego wprowadził pojęcia:

- zachowanie zawodowe (*vocational behaviour*) czyli wszelkie wzajemne oddziaływanie między osobą a jej otoczeniem, które w sposób istotny wiąże się z przygotowaniem do pracy, uczestniczeniem w pracy lub wycofaniem się z pracy.
- rozwój zawodowy (*vocational development*) rozumiany jako proces rośnięcia i uczenia się, któremu przyporządkowane są wszelkie czynniki zachowania zawodowego. Jest to stopniowy wzrost i zmiany zdolności osoby do określonych rodzajów zachowań zawodowych oraz powiększanie się repertuaru tych zachowań.

Teoria rozwoju zawodowego Supera traktuje wybór zawodu jako proces nie zaś jako pojedynczy akt decyzji, który zachodzi przez pewien okres, i który da się wyjaśnić przy pomocy kombinacji czynników, które są powiązane ze sobą, i które zmieniają się i rozwijają w czasie.

Rozwój zawodowy jest procesem przebiegającym w czasie, ciągłym, nieodwracalnym, wzorcowym i przewidywalnym, to znaczy podporządkowanym pewnym wspólnym dla wszystkich członków danego społeczeństwa prawom. Jest więc wspólny dla wszystkich osób. Proces ten jest dynamiczny, polega na syntezie i uzgadnianiu interakcji między posiadanym zespołem behawioralnym /zachowań/ a rozwojowymi zadaniami zawodowymi, między zdobytymi już sprawnościami i nawykami a nowymi bodźcami – stanowi syntezę i kompromis czynników osobistych i społecznych.

Teoria rozwoju zawodowego Supera składa się z dwunastu podstawowych twierdzeń, które określają podstawy i charakteryzują specyfikę rozwoju zawodowego człowieka.

- I. **Rozwój zawodowy jest procesem postępującym, ciągłym i zwykle nieodwracalnym.** Zawodowe preferencje, kompetencje i sytuacje, w których ludzie żyją i pracują zmieniają się z czasem i wraz z nabywaniem doświadczeń, dlatego proces rozwoju zawodowego nazywamy ciągłym. Proces ten może być przedstawiony w postaci kilku stadiów życiowych, które mogą być scharakteryzowane przez określone sposoby zachowania zawodowego. Stadiami tymi są: stadium rośnięcia, eksploracji, stabilizacji, zachowania status quo i schyłkowe. Zachodzą one kolejno w toku normalnego rozwoju zawodowego w naszej kulturze.
- II. **Rozwój zawodowy jest procesem wzorcowym i przewidywalnym.** We współczesnej kulturze oczekuje się od osoby wykonywania określonych, takich samych serii zadań, przystosowanych do jej etapu rozwoju, niektóre z tych oczekiwań dotyczą zawodu. Celem rozwoju zawodowego jest wybór zawodu, którego kryteria oparte są na tych samych zasadach dla wszystkich osób, dlatego można mówić o wzorcowości i przewidywalności procesu rozwoju zawodowego.
- III. **Rozwój zawodowy jest procesem dynamicznym.** Oznacza to związek zachodzący między dotychczasowym repertuarem zachowań osoby a zadaniami, które muszą być wykonywane przez nią, a zawierają nowe wzory, prezentowane danej osobie. Istnieje więc konieczność kompromisu między czynnikami osobowościowymi a społecznymi.
- IV. **Pojęcie „ja” zaczyna się krystalizować w okresie dojrzewania i wówczas może być określone w terminach zawodowych.**
- V. **Czynniki obiektywne odgrywają coraz większą rolę w rozwoju zawodowym wraz ze wzrostem wieku człowieka.**
- VI. **Identyfikacja z rodzicami lub opiekunami wiąże się z rozwojem ról społecznych, także roli zawodowej.** Oczekiwanie społeczne co do wypełniania określonych ról społecznych przez konkretne osoby jest jednym z podstawowych oczekiwań ze strony społeczeństwa.
- VII. **Kierunek i tempo przechodzenia osoby od jednego poziomu rozwoju zawodowego do drugiego jest uzależnione od inteligencji,**

pozycji społecznej i ekonomicznej rodziców, potrzeb osoby, jej zainteresowań i wartości, a także aktualnych warunków ekonomicznych kraju.

- VIII. **Dziedzina zawodowa, którą osoba wybiera, zależy od jej zainteresowań, wartości i potrzeb, jej identyfikacji z modelami ról zawodowych rodziców lub opiekunów oraz od poziomu jej wykształcenia, a także od samej struktury zawodowej i jej kierunków oraz zdolności osoby do przystosowania się do tej struktury.**
- IX. **Chociaż każdy zawód wymaga charakterystycznych dla niego zdolności, zainteresowań i cech osobowości człowieka, istnieje jednak w zakresie doboru zawodowego szeroka tolerancja, pozwalająca człowiekowi na wybieranie różnych specjalności w danym zawodzie, jak również na różnorodność w doborze zawodów przez daną osobę.** Jednym z podstawowych założeń teorii rozwoju zawodowego jest teza o zawodowej multipotencjalności osoby.
- X. **Satysfakcja życiowa i zawodowa zależy od zakresu, w jakim osoba może w swojej pracy dać wyraz własnym zdolnościom, zainteresowaniom, wartościom i cechom osobowości.** Gdy osoba może wyrazić w swojej pracy swój psychologiczny charakter, ma poczucie samorealizacji, przynależności i stałości. Ma bowiem możliwość wykonywania takiej roli zawodowej, która ją inspiruje i motywuje do efektywniejszej pracy.
- XI. **Stopień satysfakcji osoby wynikający z jej pracy jest proporcjonalny do stopnia, w jakim jest ona w stanie dostosować do tej pracy pojęcie swego „ja”.**
- XII. **Praca i zawód stanowią główny czynnik kształtowania się osobowości człowieka i dla większości ludzi stanowią centrum zainteresowań.**

D.E. Super analizował również pojęcie dojrzałości zawodowej. Wyróżnił pięć kategorii tej dojrzałości:

1. Ukierunkowanie na wybór zawodu (orientacja).
2. Informacja i planowanie w stosunku do upatrzonego zawodu.

3. Stałość preferencji zawodowych.
4. Krystalizacja cech. W miarę dorastania wyłaniają się i stabilizują cechy różnicujące rówieśników między sobą (inteligencja, uzdolnienia, zainteresowania, wartości, postawy, stopień niezależności zawodowej).
5. Mądrość preferencji zawodowych.

Powyższe wymiary dojrzałości powinny prowadzić do mądrej preferencji zawodowej, która wyraża się w rozpatrzeniu związków między zdolnościami, zainteresowaniami, warunkami socjoekonomicznymi a preferencją zawodową. Kategoria mądrości jest naczelną w stosunku do pozostałych i w największym stopniu decyduje o dojrzałości zawodowej człowieka.

W dalszym przebiegu rozwoju zawodowego, po osiągnięciu dojrzałości zawodowej, podjęciu decyzji i rozpoczęciu pracy, obserwuje się według Supera trzy możliwości – procesy w życiu człowieka:

- 1) **adaptacja zawodowa**, gdy praca pracownika jest na tyle wydajna, iż może zapewnić mu środki wystarczające do utrzymania życia i zdrowia rodziny.
- 2) **dostosowanie do zawodu**, gdy praca zawodowa daje zadowolenie i przyjemność, wiąże się z eliminacją napięć lub bodźców, które te napięcia powodują. Praca powinna wiązać się z sukcesem, który oznacza zarówno jakość pracy, wynagrodzenie i prestiż.
- 3) **integracja zawodowa** obejmuje długotrwałe efekty i konsekwencje działań, długofalowe skutki. Ma miejsce wówczas, gdy usunięte zostały wszelkie sprzeczności, konflikty osobowe lub międzyludzkie. Zostaje wtedy stworzona podstawa dla indywidualnego, długotrwałego zadowolenia i szczęścia oraz solidarności społecznej.

Reasumując, teoria Supera ujmuje zjawisko rozwoju zawodowego szeroko, wyprowadzając je z problematyki ogólnego rozwoju psychicznego i podkreślając potrzebę rozpatrywania rozwoju w perspektywie całokształtu dynamiki życia ludzkiego. Należy podkreślić znaczenie praktyczne tej teorii dla potrzeb poradnictwa zawodowego oraz stosowania wobec dzieci i młodzieży specjalnych długofalowych programów wychowawczych w tym kierunku.

Właśnie szkolne ośrodki kariery (tzw. SzOK-i) z zatrudnionymi w nich doradcami zawodowymi, jako miejsca, w których uczniowie zdobywają wiedzę i umiejętności, niezbędne do odnalezienia swojego miejsca na drodze kariery zawodowej – poznają zasady rządzące rynkiem pracy, uzyskują informacje o lokalnym rynku pracy, poznają podstawy prawa pracy, praktycznie realizują idee D.E. Supera.

Pozwalają one realizować następujące cele:

- związane z kształtowaniem postaw i zachowań:
 - przygotowanie do samodzielnego i aktywnego kształtowania swojej drogi zawodowej,
 - rozwój umiejętności rozpoznawania własnych zasobów osobistych i ich wykorzystywania w kształtowaniu swojej drogi zawodowej,
 - kształcenie nawyków nieustannego planowania przyszłości i konsekwentnego dążenia do realizacji celu,
 - kształtowanie postawy otwartości na wiedzę i prezentowania swojej osobowości,
 - kreowanie postaw aktywnych, przezwyciężania bierności, radzenia sobie w sytuacjach trudnych i stresowych,
- związane z kształceniem umiejętności:
 - planowania przyszłości zawodowej,
 - organizowania działań swoich i zespołu (praca w grupie),
 - przygotowania dokumentów związanych z pracą zawodową,
 - poszukiwania pracy,
 - prezentowania się na rynku pracy,
 - nawiązywania kontaktów z pracodawcą (osobistych, telefonicznych, listy, kontakty przez internet itp.),
 - przeprowadzania negocjacji.
- związane z wiedzą:
 - poznanie „świata zawodów” (m.in. zadań i czynności, środowiska pracy, przeciwwskazań i wymagań zawodów),
 - poznanie potencjalnych ścieżek edukacyjnych w wybranych zawodach,
 - poznanie zasad obowiązujących w kompletowaniu dokumentacji związanej z pracą,

- poznanie podstaw prawa pracy,
- poznanie zasad prowadzenia korespondencji związanej z zatrudnieniem.

Korzyści płynące z powołania SzOK-u w szkole to m.in.:

- dużo lepsze przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy,
- lepsze, dynamiczne i elastyczne dopasowanie ludzi do zawodów – co zapewni niższe koszty społeczne dzięki:
 - mniejszej fluktuacji kadr,
 - zmniejszonej konieczności przekwalifikowań,
 - mniejszej liczby bankructw (właściwy dobór do samozatrudnienia!),
 - większej liczbie sukcesów w zawodzie,
 - większej efektywności w pracy,
 - lepsza profilaktyka – uniknięcie części chorób zawodowych,
 - mniejszej liczbie bezrobotnych „z wyboru”,
- lepsze dopasowanie kompetencji zasobów ludzkich do potrzeb rynku pracy,
- wzrost mobilności zawodowej absolwentów,
- wyrównywanie szans na rynku pracy,
- właściwe ukierunkowanie i wsparcie samozatrudnienia (rozwijanie kompetencji do osiągnięcia w nim sukcesu),
- systemowe nawiązanie lokalnego trójstronnego dialogu pomiędzy pracodawcami, edukacją i władzami samorządowymi,
- zapewnienie bardziej kompleksowego rozwiązania problemów z młodzieżą należącą do tzw. kategorii szczególnego ryzyka w tym zagrożonych marginalizacją społeczną.

Na zakończenie niniejszego artykułu pragnę podzielić się z czytelnikami własnymi doświadczeniami związanymi z prowadzeniem Szkolnego Ośrodka Kariery w Lubelskim Centrum Edukacji Zawodowej (LCEZ).

SzOK działa od października 2003, jako efekt przemyślanych działań dyrekcji szkoły. W arkuszu organizacyjnym został wpisany etat doradcy zawodowego, zatwierdzony przez organ prowadzący, jakim jest Wydział Oświaty i Wychowania UM w Lublinie. Pomocą w działaniach SzOK-u,

było zdobycie przez LCEZ w roku 2003 grantu na tworzenie szkolnych ośrodków kariery w ramach Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „PIERWSZA PRACA”. Pozwoliło to na wyposażenie go w sprzęt komputerowy i specjalistyczne oprogramowanie.

Codziennność w działaniach SzOK-u to:

- indywidualna i grupowa praca z uczniami obejmująca m.in. prezentacje celów i form działania ośrodka, poznanie własnych predyspozycji i zainteresowań, kształtowanie umiejętności dokonywania adekwatnej samooceny, planowanie własnego rozwoju zawodowego pod kątem mobilności zawodowej, poznanie grup zawodowych i specjalności, poznanie potrzeb lokalnego rynku pracy, kształtowanie umiejętności pracy zespołowej i poznanie zasad komunikacji interpersonalnej, udzielanie informacji o placówkach edukacyjnych,
- praca z rodzicami obejmująca m.in. prezentacje oferty ośrodka, zajęcia edukacyjne, indywidualną pracę z rodzicami uczniów mających problemy z wyborem własnej drogi zawodowej (np. z powodów zdrowotnych),
- współpraca z nauczycielami i radą pedagogiczną LCEZ obejmująca m.in. koordynację działań wszystkich nauczycieli na rzecz poradnictwa zawodowego i przygotowania uczniów do wyboru drogi zawodowej lub edukacyjnej, szkolenia Rady w ramach Wewnętrznszkolnego Doskonalenia Nauczycieli,
- współpraca z instytucjami obejmująca m.in. nawiązanie kontaktu z instytucjami wspierającymi działania ośrodka oraz organizację i udział w konferencjach, seminariach szkoleniowych i warsztatach z zakresu doradztwa i poradnictwa zawodowego,
- gromadzenie i upowszechnianie informacji zawodowo-edukacyjnej obejmujące m.in. stworzenie i rozwijanie ogólnodostępnej internetowej bazy informacyjnej, gromadzenie specjalistycznej prasy, informatorów, aktualnej informacji dotyczącej tendencji na rynku pracy, dostępnej ofercie edukacyjnej, obowiązującej klasyfikacji zawodów, prognozowanych zawodach przyszłości.

Ośrodek, dzięki bardzo dobrej współpracy z lokalnymi publicznymi służbami zatrudnienia (MUP w Lublinie, Centrum Informacji i Plano-

wania Kariery WUP, Centrum Edukacji i Pracy OHP w Lublinie, biura karier wyższych uczelni), Ministerstwem Edukacji i Sportu, Krajowym Ośrodkiem Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Wydziałem Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego Kuratorium Oświaty w Lublinie oraz lokalnymi stowarzyszeniami pracodawców, stał się miejscem wsparcia i wymiany doświadczeń dla nauczycieli realizujących w szkołach działania w zakresie orientacji, poradnictwa i doradztwa zawodowego (szkolni doradcy zawodowi, pedagodzy szkolni, nauczyciele przedsiębiorczości). SzOK jest inicjatorem regionalnych konferencji i warsztatów szkoleniowych, stworzył specjalistyczny portal internetowy (www.lcez.lublin.pl) dla osób zainteresowanych tą tematyką. Wspólnie z przedstawicielami lokalnych pracodawców (Lubelskie Forum Pracodawców) oraz Kuratorium Oświaty w Lublinie realizuje projekt niekomercyjnej bazy danych absolwentów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych Lublina.

Taka rola SzOK-u wynika z potrzeb środowiska edukacyjnego oraz faktu braku regionalnej placówki zajmującej się wsparciem merytorycznym dla nauczycieli. Placówki tego typu wydają się dziś szczególnie potrzebne, kiedy mówimy o rozwoju sieci poradnictwa i doradztwa zawodowego w ramach resortu edukacji.

SzOK pragnie być jednym z założycieli Lubelskiego Forum Poradnictwa Zawodowego, wzorowanego na Ogólnopolskim Forum Poradnictwa Zawodowego, z którym ściśle współpracuje. Idea lokalnego partnerstwa w danej dziedzinie, jest szczególnie ważna aktualnie, kiedy zmiany strukturalne w gospodarce oraz instytucjach kształcenia zawodowego wymuszają takie współdziałanie (lobbing, pozyskiwanie środków unijnych).

SzOK pełni jeszcze jedną ważną rolę – stanowi swoisty pomost pomiędzy instytucjami resortu pracy i placówkami resortu edukacji. Choć adresaci działań są różni, to jednak profesjonalne działania doradcze w szkołach, mogą i powinny skutkować mniejszą liczbą klientów w publicznych służbach zatrudnienia. Współdziałanie i współpraca, integrowanie działań, przenoszenie wzorców i standardów działania, wspólne lobbowanie na rzecz podnoszenia znaczenia poradnictwa i doradztwa zawodowego, to rola, którym szkolne ośrodki kariery mogą – i jestem głęboko co do tego przekonany – powinny służyć.

Dorota Świt

Centrum Edukacji i Pracy
Ochotniczych Hufców Pracy w Łodzi

Szkolne ośrodki kariery – antidotum na brak mobilności zawodowej młodzieży

Kiedy w lipcu 2003 roku Ministerstwo Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej ogłosiło konkurs na udzielenie grantu na tworzenie szkolnych ośrodków kariery w ramach Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca” wielu sceptyków zadawało sobie pytanie: czy nie jest to kolejny pomysł skazany na porażkę? Po zapoznaniu się z zasadami udzielania grantów wiedzieliśmy, że tym razem jest to strzał w dziesiątkę.

Zmieniający się rynek pracy, duże bezrobocie oraz wyjście na rynek pracy absolwentów z wyżu demograficznego wymagają specjalnego przygotowania młodych ludzi do podejmowania najważniejszych decyzji w życiu związanych z podjęciem pracy czy dalszym kontynuowaniem nauki.

Pracując w Centrum Edukacji i Pracy Ochotniczych Hufców Pracy w Łodzi, na co dzień spotykamy się z młodzieżą poszukującą pracy. Są to, zarówno młodzi ludzie uczący się w różnych typach szkół, jak i bezrobotni. Podstawowym warunkiem niezbędnym do zarejestrowania się w młodzieżowym biurze pracy OHP jest wypełnienie „ankiety poszukującego pracy”. Niestety ten prosty sposób rejestracji staje się dla wielu prawdziwym torem przeszkód. Najczęściej kłopoty występują przy pytaniu o zainteresowania

oraz o rodzaj poszukiwanej pracy. Widocznym staje się fakt braku wśród młodych ludzi umiejętności poruszania się po rynku pracy. Dotyczy to nie tylko uczniów szkół gimnazjalnych czy ponadgimnazjalnych, ale również studentów oraz osób bezrobotnych. Fakt ten potwierdzają uczniowie w ankietach, wypełnianych podczas warsztatów z aktywizacji zawodowej młodzieży prowadzonych przez doradcę zawodowego naszego klubu pracy. Taka sytuacja zmusza do szukania nowych inicjatyw i pomysłów, aby zwiększyć mobilność zawodową młodych osób wchodzących na rynek pracy. Jedną z takich inicjatyw jest właśnie tworzenie szkolnych ośrodków kariery tzn. SzOK-ów. Ustawa o systemie oświaty zobowiązuje placówki oświatowe do „przygotowania uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia” (art. 1, pkt.14). Zapis ten był do tej pory realizowany poprzez poradnie psychologiczno-pedagogiczne. Światowe standardy gwarantują jednak uczniom dostęp do usług doradczych na terenie szkoły.

Dostrzegając taką konieczność MGPIPS podjęło decyzję o rozpisaniu konkursu na tworzenie SzOK-ów. Miało to być miejsce pracy szkolnego doradcy zawodowego. Celem konkursu było „udzielenie wsparcia w formie grantu na tworzenie szkolnych ośrodków kariery, które będą pomagały w wyrównywaniu szans edukacyjnych i zapewniały możliwości korzystania z technologii informacyjnej i komunikacyjnej w uczeniu się i rozwiązywaniu problemów edukacyjno-zawodowych młodzieży, będącej w trakcie nauki w szkołach oraz przygotowaniu jej do wejścia na rynek pracy”. (Zasady udzielania grantów – s. 5). O granty mogły ubiegać się szkoły gimnazjalne i ponadgimnazjalne o uprawnieniach szkoły publicznej.

W województwie łódzkim do konkursu przystąpiły 33 szkoły. Komisja oceniająca wnioski przyznała 10 szkołom granty na tworzenie SzOK-ów. W okresie od 15 października do 15 grudnia szkoły miały czas na przygotowanie pomieszczeń, zakup wyposażenia oraz zgromadzenie niezbędnych narzędzi pracy dla doradcy zawodowego. Przełom roku 2003/2004 był punktem kulminacyjnym startu działalności szkolnych ośrodków kariery. W ośmiu szkołach pomieszczenia ośrodka zostały wyremontowane i przystosowane w taki sposób, aby spotkania z doradcą zawodowym miały odpowiedni charakter oraz klimat. Godziny pracy zostały przystosowane do

indywidualnych potrzeb każdej ze szkół, z uwzględnieniem rozkładu zajęć lekcyjnych. Ogólna liczba godzin pracy SzOK-ów w tygodniu wynosi 20 godzin. W każdym przypadku doradcy gotowi są wydłużyć czas pracy, aby tegoroczni absolwenci w jak największym stopniu mogli skorzystać z ich pomocy. Do realizacji działalności SzOK-ów włączają się nie tylko nauczyciele (są to przede wszystkim nauczyciele przedsiębiorczości, języków obcych i wychowawcy klas), ale również rodzice uczniów oraz pracodawcy.

Główne cele i zadania realizowane w szkolnym ośrodku kariery

Przystępując do konkursu szkoły bardzo starannie przygotowały zakres usług świadczonych uczniom, ich rodzicom oraz nauczycielom. Przy projektowaniu zadań cele działalności ośrodków ujęto w cztery bloki:

1. Pomoc uczniom w wyborze szkoły, dalszego kierunku kształcenia czy zawodu;
2. Tworzenie szkolnego banku informacji zawodowej;
3. Kreowanie u uczniów aktywnych postaw wobec wyboru szkoły, zawodu i miejsca pracy;
4. Zaistnienie w strukturach szkoły szkolnego doradcy zawodowego.

Dla dokładniejszego zaplanowania zadań opracowano również cele ogólne i szczegółowe. Cele ogólne:

- a) Kształtowanie postaw przedsiębiorczych uczniów,
- b) Przygotowanie uczniów do aktywnego uczestnictwa w życiu gospodarczym w ramach gospodarki rynkowej,
- c) Rozwijanie potrzeby samokształcenia i samorealizacji,
- d) Stały dostęp do nowoczesnych technologii przekazu informacji,
- e) Włączenie Rady Pedagogicznej do działań wspomagających działalność SzOK-u,
- f) Opracowanie informacji o zawodach.

Cele szczegółowe w pracy z uczniami:

- Poznanie samego siebie,
- Kształtowanie umiejętności dokonywania samooceny,

- Kształtowanie umiejętności autoprezentacji,
- Kształtowanie umiejętności promowania siebie i mobilności zawodowych,
- Kształtowanie umiejętności pracy w zespole,
- Planowanie własnej kariery i rozwoju zawodowego,
- Określenie dalszej drogi kształcenia,
- Poznanie podstaw prawa pracy,
- Umiejętność poszukiwania swego miejsca na rynku pracy,
- Poznanie i stosowanie efektywnych sposobów poszukiwania pracy,
- Umiejętność redagowania dokumentów aplikacyjnych,
- Promowanie samozatrudnienia,
- Zapoznanie uczniów z programami rządowymi dla absolwentów.

Szczegółowy opis działań realizowanych w szkolnym ośrodku kariery¹

Podjęto szereg działań, które stworzyły uczniom nowe szanse i możliwości w planowaniu własnego rozwoju, poszukiwaniu celów życiowych, a także umożliwiły szeroki dostęp do informacji zawodowej. Osoby z poważnymi problemami decyzyjnymi wysyłano na badania do współpracujących ze szkołami poradniami psychologiczno-pedagogicznymi. Wśród uczniów największą grupę odbiorców stanowili tegoroczni absolwenci, opieką objęto również uczniów młodszych klas wykazujących aktywność w planowaniu własnej kariery zawodowej oraz nauczycieli i rodziców.

Doradztwo indywidualne

Przygotowane pomieszczenia stwarzają idealne warunki do prowadzenia poradnictwa indywidualnego. Uczniowie, ich rodzice oraz nauczyciele mają dostęp do biblioteczki doradcy zawodowego, w której znajdują

¹ Na podstawie sprawozdań przedstawiających półroczną działalność szkolnych ośrodków kariery województwa łódzkiego.

się książki, informatory oraz ulotki z zakresu poradnictwa zawodowego. Mogą oni również skorzystać z komputera oraz internetu. W zależności od potrzeb udzielano:

- Pomocy w dokonaniu trafnego wyboru i podjęcia decyzji odnośnie wyboru dalszego kierunku kształcenia,
- Umożliwiono dostęp do informacji o zawodach, o rynku pracy, o możliwościach kształcenia – o uczelniach wyższych, innych typach szkół oraz o kursach,
- Udzielano pomocy w napisaniu podania, CV, listu motywacyjnego, wypełnieniu dokumentów do różnych szkół.

Zajęcia i warsztaty grupowe

Każdy szkolny ośrodek kariery przygotował własny harmonogram działań uwzględniający profil szkoły oraz specyfikę lokalnego rynku pracy. Zajęciami grupowymi zostali objęci uczniowie różnych klas, dostosowanymi indywidualnie dla każdego poziomu klas. Większość z nich była prowadzona metodami aktywnymi. Tematyka warsztatów dotyczyła:

- Stresu i sposobu radzenia sobie w sytuacjach trudnych,
- Znaczenia autoprezentacji przy szukaniu pracy i wykonywaniu niektórych zawodów,
- Planowania własnej kariery zawodowej,
- Znaczenia wiedzy i kompetencji w dokonywaniu wszelkich wyborów,
- Instytucji wspomagających proces doradztwa zawodowego szkolnych ośrodków kariery,
- Aktywizacji zawodowej młodzieży,
- Podstaw prawa pracy,
- Kształtowania umiejętności przydatnych w poszukiwaniu pracy,
- Kształtowania umiejętności promowania siebie i mobilności zawodowej, reagowania na zmieniający się rynek pracy,
- Szansy kształcenia i zatrudnienia polskiej młodzieży w Unii Europejskiej,
- Określenia własnych predyspozycji i zainteresowań zawodowych,
- Poznawania grup zawodów i specjalności,

- Kształtowania umiejętności pracy zespołowej, komunikowania się,
- Realnego postrzegania własnej osoby,
- Poznania potrzeb rynku pracy,
- Kształtowania umiejętności utrzymania pracy.

Obok warsztatów grupowych młodzież uczestniczyła w wielu spotkaniach grupowych. Ideą tych spotkań było zapoznanie uczniów z ofertą edukacyjną różnych szkół, specyfiką pracy oraz wymaganiami stawianymi przez poszczególnych pracodawców (m.in. zapoznano się ze specyfiką pracy doradcy ubezpieczeniowego, handlowca, sprzedawcy-magazyniera, ochroniarza). Wszystkie podejmowane działania wzajemnie się uzupełniały. Zakłada się, iż podejmowane działania będą ulegały zmianom i modyfikacjom w celu optymalnego przygotowania uczniów do roli pracodawcy czy zatrudnionego. W zależności od obszaru tematycznego wykorzystywano następujące metody: warsztaty, prezentacje, praca w grupach, ćwiczenia uwzględniające twórcze myślenie, metody plakatowe, dyskusje oraz metodę projektów (z uwzględnieniem biznes planów). Formami realizacji tych zadań są: wycieczki, programy multimedialne oraz spotkania z pracodawcami i organizacjami wspierającymi małą przedsiębiorczość).

Informacja zawodowa

Zapotrzebowanie na różnego rodzaju informację zawodową jest bardzo duże. Stąd też wszyscy doradcy zawodowi zwrócili szczególną uwagę na wyposażenie szkolnego ośrodka kariery w dostępne na rynku źródła informacji zawodowej. Systematycznie wzbogacano zaplecze informacyjne głównie o materiały pozyskane od:

- Innych szkół i instytucji zajmujących się szkoleniami zawodowymi – informacje dotyczące profili i warunków przyjęć,
- Urzędów pracy – analizy oraz wykazy zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnych rynkach pracy,
- Instytucji rządowych.

Obecnie SzOK-i wyposażone są w:

- Stały dostęp do internetu,
- Programy komputerowe (np.: Absolwent, Doradca 2000, Szkolny Kiosk Edukacji i Pracy, Jak założyć własną firmę, e-SzOK,
- Filmy video (np.: Autoprezentacja, Jak pokonać stres, Stres pod kontrolą),
- Szkolenia multimedialne (np.: Mowa ciała, Trening umysłu, Wystąpienia publiczne),
- Złożone formy drukowane (np.: książki, informatory, przewodniki po zawodach, encyklopedie, czasopisma, gazety),
- Proste formy drukowane (np.: plakaty, ulotki, skrócone opisy zawodów, materiały informacyjne o uczelniach wyższych i szkołach – foldery, plakaty opisy, informacje).

Inne realizowane przedsięwzięcia

Oprócz wyżej wymienionych przedsięwzięć szkolne ośrodki kariery zrealizowały wiele przedsięwzięć, które jeszcze bardziej zdynamizowały ich działalność oraz pozwoliły młodzieży, nauczycielom oraz rodzicom przygotować się do zmian zachodzących w Polsce.

Oto przykłady podejmowanych działań, które obrazują duże zaangażowanie doradców zawodowych oraz świadczą o profesjonalnym ich przygotowaniu do pracy z młodzieżą.

Szkolenia dla rodziców: (poradnictwo indywidualne, propagowanie działalności ośrodka, przedstawienie jego szczegółowej oferty). Każda ze szkół w działalność ośrodków aktywnie włączyła rodziców widząc w nich sprzymierzeńców w realizacji zaplanowanych zadań. np. w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 6 w Łodzi odbyło się spotkanie z rodzicami pod hasłem „**W jaki sposób szkoła i SzOK wspomagają rozwój zawodowy ucznia?**”. Podczas spotkania zapoznano rodziców z ideą tworzenia SzOK-ów, z głównymi celami i harmonogramem zajęć.

Szkolenia dla nauczycieli – każdy ośrodek ściśle współpracuje z kadrami pedagogicznymi szkół. Nauczyciele doskonale rozumieją potrzebę funkcjonowania szkolnego doradztwa zawodowego. Dostrzegają fakt, iż polska

młodzież staje obecnie przed koniecznością samodzielnego i świadomego projektowania własnej kariery. W związku z tym stwarzają warunki do realizacji zamierzonych w SzOK-ach działań. Podczas rad pedagogicznych nauczyciele brali udział w szkoleniach, których tematem było znaczenie doradztwa zawodowego w szkolnictwie.

W Zespole Szkół w Działoszynie zorganizowano szkolenie dla nauczycieli, dyrektorów – liderów szkolnictwa zawodowego z terenu działalności delegatury Kuratorium Oświaty w Sieradzu, w którym wzięły udział 34 osoby. Tematem szkolenia było tworzenie wewnątrzszkolnych systemów poradnictwa zawodowego, a odbyło się przy współpracy z Oddziałem Doskonalenia Nauczycieli w Sieradzu. Prezentacja idei szkolnych ośrodków i jego działalności stanowiły przykład rozwiązań w zakresie organizowania wewnątrzszkolnego systemu poradnictwa zawodowego.

Dzień Przedsiębiorczości – Młodzież ze Szkolnego Ośrodka Kariery Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 8 w Łodzi wzięła udział w Dniu Przedsiębiorczości organizowanym przez Fundację Młodzieżowej Przedsiębiorczości, Kancelarię Prezydenta RP i Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych. Akcja ta miała charakter ogólnopolski, a uczniowie biorący w nim udział mogli przyłączyć się do pionierskich działań zmierzających do aktywizowania młodzieży na rynku pracy. Młodzież w tym dniu przyglądała się różnym stanowiskom pracy, mieli okazję poznać i skonfrontować swoje wyobrażenia o wymarzonem zawodzie z praktyką. Szkoła jest placówką kształcącą młodzież w zawodach o profilu odzieżowym, zapoznanie się ze specyfiką pracy innych zawodów jest szansą dla młodzieży, która nie może się odnaleźć w zawodzie wyuczonym. W sumie w projekcie wzięło udział 26 uczniów szkoły. Cenne było włączenie się niektórych rodziców uczniów w przygotowanie tego dnia i ich zainteresowanie ideą programu.

Informator na CD – uczniowie razem z opiekunem ośrodka opracowali na płycie CD informator o zawodach z szerokim opisem zawodów, szczególnie uwzględniając nowe zawody takie, jak np. technik mechatronik, których można uczyć się w Zespole Szkół nr 1 w Pabianicach. Rozpoczęto działania mające na celu stworzenie bazy informacji o zawodach.

Opracowana informacja trafi do gimnazjów w powiecie pabianickim.

Efekty działalności SzOK-ów

Podstawowym celem działalności szkolnego ośrodka kariery jest przygotowanie młodzieży do aktywnego poruszania się po rynku pracy, do podejmowania świadomych decyzji oraz mobilności zawodowej. Prawdziwym efektem będą losy absolwentów, które poznamy w przyszłości. Mierzalnymi efektami dnia dzisiejszego jest liczba młodzieży uczestniczącej w zajęciach organizowanych przez doradców zawodowych, opiekunów SzOK (ponad 1000 uczniów skorzystało z porad indywidualnych, a ponad 3000 uczniów wzięło udział w warsztatach i spotkaniach grupowych) oraz wpisanie ośrodków kariery na stałe w struktury szkoły.

Widocznymi rezultatami działalności SzOK-ów jest fakt, iż tegoroczni absolwenci potrafili:

- wybrać dla siebie najlepszą uczelnię, szkołę policealną czy ponadgimnazjalną,
- podjąć pierwszą pracę zawodową już w czasie roku szkolnego,
- nawiązać kontakt z instytucjami wspomagającymi proces szukania pracy,
- korzystać z nowoczesnych technik informacyjnych w celu szukania pracy czy wyboru szkoły,
- określić swoje predyspozycje zawodowe,
- poznać siebie i swoje możliwości,
- uwierzyć w siebie (3 uczennice Technikum przy Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 6 w Łodzi zdecydowały się na staż we Francji w ramach programu Eurotour),
- wypełnić dokumenty aplikacyjne.

Innym mierzalnym efektem jest wyposażenie pracowni ośrodka w:

- niezbędny sprzęt zakupiony z grantu oraz środków własnych szkoły,
- przygotowane dla działalności ośrodka pomieszczenia,
- niezbędne do realizacji zadań narzędzia pracy doradcy zawodowego zakupione z grantu, środków własnych szkoły oraz otrzymane od partnerów.

Opiekunami szkolnych ośrodków kariery są etatowi pracownicy szkoły posiadający odpowiednie przygotowanie zawodowe (studia podyplomowe z zakresu doradztwa zawodowego), w dwóch przypadkach opiekunowie SzOK-ów planujący w najbliższym czasie studia podyplomowe.

Podpisane porozumienia o współpracy oraz nawiązane kontakty niezbędne do prawidłowego funkcjonowania SzOK-ów.

Wszystkie szkolne ośrodki kariery podpisały porozumienia z różnymi partnerami, które mają wpływ na jakość pracy ośrodka. Wymienić tutaj należy przede wszystkim Centrum Edukacji i Pracy OHP w Łodzi, urzędy pracy czy Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego.

Ponadto SzOK-i współpracują z następującymi instytucjami:

- Inkubator Przedsiębiorczości w Łodzi,
- Instytut Europejski w Łodzi,
- Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Warszawie,
- Ministerstwo Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy,
- Studenckie Biuro Karier Społecznej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi,
- Studenckie Biuro Karier „PROFIL” – Instytut Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego,
- Studenckie Biuro Karier – Wydział Prawa i Administracji UŁ,
- Pozarządowy Inkubator Karier w Łodzi,
- Fundacja Realizacji Programów Społecznych w Warszawie,
- Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich OPUS w Łodzi.

Wnioski

W celu oceny prawidłowości funkcjonowania SzOK-u, w maju br. przeprowadzono wizytację wszystkich szkolnych ośrodków kariery (5 w Łodzi oraz 5 z województwa).

Wizytacja pozwoliła na rzetelną ocenę wykorzystania grantu przez szkoły, zapoznanie się z formami i metodami realizacji programu oraz zaznajomienie się z osiągniętymi efektami projektu.

Pierwszym niezaprzeczalnym wnioskiem, który nasuwał się po wizycie w SzOK było potwierdzenie trafności idei szkolnych ośrodków kariery. Po przeprowadzonej rozmowie z opiekunami ośrodka oraz młodzieżą widoczne stało się, że wiedza która została przekazana w trakcie zajęć programowych była wiedzą wielce oczekiwaną przez młodzież i wysoce przydatną. Uczniowie bardzo wysoko ocenili możliwość korzystania z oferty stworzonej przez SzOK-i, tj.: dostęp do internetu, programów multimedialnych, prasy oraz rozmowy z doradcą.

Atmosfera i klimat panujący w wydzielonym pokoiku doradcy zachęcał często do porady zawodowej, a także ... do zwierzeń (SzOK w Działoszynie). Tak więc wizyta w ośrodku niejednokrotnie traktowana była przez młodzież jako swego rodzaju terapia. Z pewnością uznać to należy za sukces, gdyż w dzisiejszym rozpędzonym świecie możliwość zatrzymania się, w celu refleksji nad swoją przyszłością, nad sobą wydaje się bardzo potrzebna.

Do pozytywnej oceny idei powołania szkolnych ośrodków kariery przyczyniły się także wnioski wypływające z zorganizowanego w maju br. przez Centrum Edukacji i Pracy w Łodzi Forum Dyskusyjnego Podmiotów Łódzkiego Rynku Pracy „*Edukacja a rynek pracy*”. Jednym z punktów programu Forum był temat: „Rynek pracy w oczach absolwenta”. Zaproszona przez nas absolwentka Uniwersytetu Łódzkiego wypowiadała się na temat wiedzy, którą młodzież może wykorzystywać w trakcie poszukiwania pracy. Odniosła się także do idei funkcjonowania SzOK-u. Wypowiedź jej pozwoliła na wyciągnięcie następujących wniosków:

- młodzież nie posiada niezbędnej wiedzy do radzenia sobie w poszukiwaniu pracy,

- absolwenci wyższych uczelni nie są odpowiednio przygotowani do wyzwań współczesnego rynku pracy.

Fakt ten potwierdza, chociażby wspomniany przeze mnie wyżej, problem z wypełnianiem prostej ankiety młodzieżowego biura pracy OHP. Dlatego nowe możliwości jakie stwarza działalność szkolnych ośrodków kariery oceniła bardzo wysoko. To jest to – jak się wyraziła – czego moim rówieśnikom w trakcie edukacji szkolnej po prostu zabrakło.

Z pewnością wartym podkreślenia jest fakt opieki nad wybranymi SzOK-ami przez Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego. Dostrzegają oni podobnie jak OHP celowość istnienia takich ośrodków. Zorganizowany przez nich Wojewódzki Konkurs na Najlepszego Szkolnego Ośrodek Kariery wygrał SzOK działający w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 8 w Łodzi.

Mamy nadzieję, że potrzebę dalszego tworzenia szkolnych ośrodków kariery, a co za tym idzie zatrudniania doradców zawodowych w szkołach dostrzegą również organa zarządzające edukacją w Polsce.