



Złożenie pracy online:
2014-10-14 18:17:22
Kod pracy:
12231

Katarzyna Skoczeń
(nr albumu: 18899*Z/SUM)

Praca magisterska

**Rola doradcy zawodowego w rozwiązywaniu
problemów młodych osób bezrobotnych
zarejestrowanych w urzędzie pracy na przykładzie
Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie**

**The role of career counsellor in solving problems of
the young unemployed registered in employment
agency exemplified with District Employment Agency
in Tarnów**

Wydział: Nauk Społecznych i Informatyki

Kierunek: Zarządzanie

Specjalność: zarządzanie zasobami ludzkimi

Promotor: dr Maria Sidor

Streszczenie

Celem niniejszej pracy jest określenie i ocena roli pełnionej przez doradcę zawodowego w procesie rozwiązywania problemów zgłaszanych przez osoby bezrobotne. Badania przeprowadzono w formie ankiety jedno- i wielokrotnego wyboru, na trzech grupach: osobach korzystających z porady zawodowej, doradcach zawodowych oraz pracodawcach. Zasięgiem badań objęto teren działania Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie, przy czym z pracodawców ze względu na liczebność wybrano grupę celową obejmującą mikroprzedsiębiorstwa działające na terenie miasta Tarnowa. Badania wskazują na występowanie problemów mogących wpływać na brak skuteczności w szukaniu przez bezrobotnych pracy. Zidentyfikowane problemy pochodzą zarówno ze strony lokalnego rynku pracy, jak i ze strony samego bezrobotnego. Rola doradcy, jak pokazują wyniki badań, nie odznacza się wysoką skutecznością. Zaproponowane rozwiązania mogłyby pomóc w usprawnieniu działania doradców zawodowych. Oprócz rozwiązań proponowanych przez autorkę, w pracy wskazano na rozwiązania płynące z nowelizacji Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie w trakcie pisania niniejszej pracy. Rozwiązania w niej zaproponowane są zbliżone do proponowanych przez autorkę i mogą w przyszłości skutecznie działać zmierzające do zmniejszenia bezrobocia i zwiększenia roli i skuteczności działań doradców zawodowych.

Słowa kluczowe

doradca zawodowy, bezrobocie, poradnictwo/doradztwo zawodowe, rynek pracy, bezrobotny

Abstract

The thesis aimed at determining and assessing the role of career counsellor in the process of solving problems reported by the unemployed. The research study was conducted in a form of single-choice and multiple choice questionnaire within three groups: people using career counselling, career counsellors and employers. The research covered the area of District Employment Agency in Tarnów; still, with regard to their great number, employers were reduced to a target group covering microenterprises operating within the borders of Tarnów. The research showed the existing problems that could have their impact on the lack of effectiveness of the unemployed in searching for jobs. The identified issues are related to both the local employment market and the unemployed themselves. As the research results showed, the role of the counsellor is not highly effective. The offered solutions could support the actions of career counsellors. Apart from the solutions proposed by the Author, there are those provided for by the amendment of Act on the promotion of employment and labour market institutions which came into force while this thesis was being written. The solutions provided for by the Act are similar to those offered by the Author, and these could make actions aimed at reducing unemployment and increasing the significance of career counsellors' actions more effective.

Keywords

career counsellor, unemployment, career counselling, labour market, unemployed person

*Składam serdeczne podziękowania Promotorowi
Pani dr Marii Sidor
za cenne uwagi i sugestie oraz poświęcony czas*

Spis treści

Wstęp	4
Rozdział 1 BEZROBOCIE NA POLSKIM RYNKU PRACY	6
1.1. Charakterystyka bezrobocia	6
1.1.1. Pojęcie bezrobocia	6
1.1.2. Identyfikacja cech i typów bezrobocia	7
1.2. Koncepcje bezrobocia oraz zakres działania państwa na rynku pracy wobec zjawiska bezrobocia	12
1.2.1. Teorie powstawania zjawiska bezrobocia.....	12
1.2.2. Charakterystyka polityki państwa na rynku pracy w obliczu bezrobocia	15
1.3. Przyczyny powstawania bezrobocia	18
1.3.1. Źródła bezrobocia	18
1.3.2. Konsekwencje występowania zjawiska bezrobocia	22
Rozdział 2 POWIATOWE URZĘDY PRACY JAKO INSTYTUCJE ŚWIADCZĄCE NA RZECZ OSÓB BEZROBOTNYCH POSZUKUJĄCYCH PRACY.....	26
2.1. Ewidencjonowanie osób bezrobotnych.....	26
2.1.1. Procesy rejestracji	26
2.1.2. Status bezrobotnego	28
2.2. Środki prawne pomagające bezrobotnym w znalezieniu zatrudnienia.	32
2.2.1. Prawo do pośrednictwa pracy	32
2.2.2. Prawo do poradnictwa i informacji zawodowej	35
2.2.3. Organizacja procesów aktywnego poszukiwania pracy	39
2.3. Sposoby poszukiwania pracy	40
2.3.1. Kluby pracy.....	40
2.3.2. Ogłoszenia internetowe i prasowe	42
2.3.3. Inne sposoby prowadzące do znalezienia stałego zatrudnienia	45
Rozdział 3 ZADANIA I ROLA DORADCY ZAWODOWEGO W POLSCE.....	52

3.1. Specyfika poradnictwa zawodowego w Polsce	52
3.1.1. Zagadnienie orientacji, poradnictwa i doradztwa zawodowego	52
3.1.2. Teoretyczne modele poradnictwa zawodowego	54
3.2. Charakterystyka profesji doradcy zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem pracy z osobami bezrobotnymi.....	59
3.2.1. Regulacje dotyczące zawodu doradcy oraz kierunków i celów jego działalności	59
3.2.2. Zakres zadań doradcy	63
3.2.3. Techniki i narzędzia diagnostyczne wykorzystywane przez doradców zawodowych	66
3.3. Wizerunek stron biorących udział w procesie porady zawodowej	68
3.3.1. Osoby bezrobotne korzystające z porady zawodowej	68
3.3.2. Opinie i postawy doradców zawodowych na temat pracy z bezrobotnymi 72	
Rozdział 4 DORADZTWO ZAWODOWE W ŚWIETLE PRZEPROWADZONYCH BADAŃ	75
4.1. Metodyka badań własnych.....	75
4.1.1. Przedmiot i cel badania.....	75
4.1.2. Problemy i hipotezy badawcze	76
4.1.3. Metody, techniki i narzędzia badawcze	78
4.1.4. Zakres badań (podmiotowy, przedmiotowy, czasowo-przestrzenny)	78
4.1.5. Charakterystyka badanej zbiorowości	79
4.2. Identyfikacja problemów lokalnego rynku pracy	87
4.2.1. Analiza barier występujących na lokalnym rynku pracy.....	87
4.2.2. Analiza problemów osób bezrobotnych ze szczególnym uwzględnieniem osób w przedziale wiekowym 18-25 lat	103
4.2.3. Analiza oczekiwań osób bezrobotnych w stosunku do doradców zawodowych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie.....	112
4.3. Badanie doradców zawodowych.....	116

4.3.1. Analiza zachowań doradcy zawodowego w stosunku do osoby bezrobotnej zgłaszającej się na poradę.....	116
4.3.2. Analiza roli i skuteczności realizacji działań podejmowanych przez doradcę zawodowego w celu rozwiązania problemów osoby bezrobotnej	127
4.4. Ocena roli i efektywności doradcy zawodowego z uwzględnieniem samooceny oraz ocen osób bezrobotnych.....	137
4.4.1. Jakość i skuteczność doradztwa zawodowego oraz satysfakcja bezrobotnego z pomocy udzielonej w czasie porady.....	137
4.4.2. Wnioski.....	144
Zakończenie	162
Wykaz literatury	165
Spis rysunków.....	171
Spis tabel.....	172
Załączniki.....	174

Wstęp

Wskaźniki bezrobocia w Polsce, które od kilku lat utrzymują się na wysokim poziomie niezaprzeczalnie generują różnorodne negatywne skutki społeczne. Osoby bezrobotne, długotrwale bezskutecznie poszukujące pracy oraz osoby młode zmagają się z wieloma problemami natury emocjonalnej. Częstym uczuciem które im towarzyszy staje się poczucie bezradności, wstydu czy lęku o przyszłość własną i bliskich. Niejednokrotnie poprzez częste porażki w szukaniu zatrudnienia bezrobotny traci chęci i poczucie własnej wartości, co znacznie obniża szanse na znalezienie pracy. Osoby z grupy do 25 roku życia- wykształcone i wykazujące gotowość do pracy zmagają się z trudnościami w jej znalezieniu. Z pomocą w uporaniu się z trudnościami wychodzi doradca zawodowy. Powinien on kierować bezrobotnym w taki sposób, aby wzmocnieniu uległa jego samoocena i wiara we własne możliwości. Poprzez różne narzędzia i techniki wykorzystywane w jego pracy oraz dostępne w urzędzie formy pomocy dedykowane bezrobotnym, doradca powinien rozwijać kompetencje i umiejętności bezrobotnego. Podnoszenie kompetencji osoby zgłaszającej się na poradę zawodową ma na celu umożliwienie poprawy skuteczności w procesie poruszania się po lokalnym rynku pracy.

Poradnictwo zawodowe w Polsce zyskuje coraz bardziej na znaczeniu i odgrywa bardzo ważną rolę. Rolą doradcy zawodowego jest zarówno zwiększenie szans bezrobotnego na znalezienie pracy, jak i pokierowanie osobą w taki sposób, aby podejmowane przez nią decyzje zawodowe były bardziej przemyślane i świadome oraz (co bardzo ważne w pracy z osobami młodymi) prowadziły do ustalenia przez nią własnego pomysłu na ścieżkę kariery zawodowej. Bez właściwej pomocy, bezrobotny niejednokrotnie nie jest w stanie poradzić sobie ze zmianami zachodzącymi na lokalnym rynku pracy, wzrastającą konkurencyjnością oraz różnorodnością możliwości wyboru kierunku kształcenia.

Doradca zawodowy w celu rozwiązania problemu z jakim zgłasza się na poradę bezrobotny powinien przede wszystkim wykazywać się pełnym kompetencji podejściem. Lekceważące podejście nie wpływa na wzrost motywacji bezrobotnego, a jedynie umacnia okazywany z jego strony opór. Porada zawodowa jest często jedynym sposobem na pomoc osobie bezrobotnej. Skuteczną aktywizację osoby bezrobotnej może poprowadzić jedynie profesjonalny doradca zawodowy. W tym świetle badania roli i skuteczności doradcy zawodowego w procesie rozwiązywania problemów osób bezrobotnych mają istotne znaczenie.

Praca ma charakter empiryczny i prowadzi do możliwości identyfikacji i oceny roli jaką pełni doradca zawodowy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie. W oparciu o badania udało się zdiagnozować główne problemy na jakie napotyka osoba bezrobotna oraz bariery ze strony lokalnego rynku pracy. Możliwe stało się również ustalenie zakresu pomocy doradcy zawodowego i oceny jego pracy. W rezultacie można było wysunąć właściwe wnioski w stosunku do postawionych hipotez.

Problematyka pracy zostanie przedstawiona w czterech rozdziałach, z których pierwsze trzy mają charakter teoretyczny, natomiast rozdział czwarty prezentuje wyniki przeprowadzonych przez autorkę badań.

W rozdziale pierwszym omówiono ogólne zagadnienia dotyczące bezrobocia, jego koncepcje oraz zakres w jakim państwo stara się zapobiegać jego skutkom.

Rozdział drugi poświęcony został charakterystyce urzędów pracy jako instytucji świadczących na rzecz osób zmagających się z problemem bezrobocia. Omówione zostały ponadto środki prawne, mające na celu ułatwienie bezrobotnym znalezienie zatrudnienia oraz możliwe sposoby jego poszukiwania.

Rozdział trzeci stara się przybliżyć specyfikę poradnictwa, zadania doradcy zawodowego, rolę jaką spełnia w procesie aktywizacji bezrobotnego oraz wizerunek stron biorących udział w całym procesie porady.

W rozdziale czwartym zaprezentowany został warsztat metodologiczny. Określono przedmiot i cel prowadzonych badań oraz hipotezy i problemy badawcze. Zobrazowano również metody, techniki i narzędzia badawcze, które zostały wykorzystane w celu zebrania danych empirycznych, oraz zdefiniowano badaną zbiorowość. Dalsze części rozdziału czwartego poświęcone zostały analizie przeprowadzonych badań. Ukazano zachowania doradców zawodowych, główne problemy bezrobotnych, bariery lokalnego rynku pracy, rolę i skuteczność doradcy w ocenie własnej i ocenie bezrobotnego oraz ocenę efektywności udzielanych porad. Wnioski przedstawiają podsumowanie przeprowadzonych analiz, oraz próbę interpretacji.

W zakończeniu niniejszej pracy zaproponowano możliwe rozwiązania zmierzające do poprawy efektywności bezrobotnego oraz wskazano na możliwości niesione przez nowelizację Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.¹

¹ Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2014 poz. 598).

Rozdział 1 BEZROBOCIE NA POLSKIM RYNKU PRACY

1.1.Charakterystyka bezrobocia

1.1.1. Pojęcie bezrobocia

Praca zawodowa jest dla jednostki jedną z form powszechnego funkcjonowania. We współczesnej kulturze jest ona pojmowana jako sposób samorealizacji przy czym gwarantuje środki finansowe pozwalające na zapewnienie jednostce właściwych warunków życia, uzyskanie samodzielności, odpowiedniego statusu społecznego a także założenie rodziny. Trudności ze znalezieniem zatrudnienia czy zwolnienie z pracy wiążą się z wieloma problemami o charakterze ekonomicznym, prawnym, psychologicznym i społecznym.² Według Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, osobą bezrobotną jest jednostka nieposiadająca zatrudnienia, niewykonywująca pracy przynoszącej wynagrodzenie, zdolna do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, lub osoba niepełnosprawna skłonna do podjęcia pracy w przynajmniej połowie określonego wymiaru czasu pracy, nieucząca się w szkole (wyjątkiem tutaj są szkoły dla dorosłych, przystępowanie do egzaminu eksternistycznego, studiująca w szkole wyższej w formie studiów niestacjonarnych) zarejestrowana we właściwym powiatowym urzędzie pracy (ze względu stałego lub czasowego miejsca zameldowania)³. Termin osoba bezrobotna ma więc charakter zarówno obiektywny, który wyraża się w zdolności do podjęcia pracy, jak i charakter subiektywny określający gotowość jednostki do jej podjęcia. Najprościej ujmując bezrobocie jest zjawiskiem przejawiającym się brakiem przynoszącej dochody pracy dla osób mogących podjąć zatrudnienie i dla osób poszukujących jej będących w przedziale wiekowym określanym jako wiek produkcyjny.

Traktując definicję bezrobocia w sposób ekonomiczny można je określić jako brak równowagi pomiędzy występującą na rynku podażą siły roboczej, a popytem na pracę, przy czym nieznaczny wymiar 3-5% pozostających bez zatrudnienia traktowany jest jako sytuacja normalna. Zagrożenie pojawia się wtedy, gdy zjawisko zaczyna przekraczać ten poziom lub gdy znaczna część bezrobotnych nie znajduje zatrudnienia

²M. Lubińska-Bogacka, Społeczno-edukacyjne problemy rodzin bezrobotnych, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego, Kraków 2011, s. 9.

³ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z późniejszymi zmianami (tekst jednolity Dz. U. z 2013 poz. 674), art. 2, ust. 2.

przez czas dłuższy niż rok. Wymiar bezrobocia można między innymi określić biorąc pod uwagę całkowitą liczbę osób zarejestrowanych w urzędach pracy. Taki sposób nie daje jednak gwarancji oszacowania rzeczywistej liczby bezrobotnych z tego względu, że nie każda jednostka pozostająca bez zatrudniania rejestruje się, a osoby deklarujące gotowość do podjęcia pracy nie zawsze uczyniłyby to, jeśli pojawiłaby się oferta.⁴ Bezrobocie jest aktualnie głównym problemem z którym boryka się każde państwo. Jest ono trudne do zdefiniowania ze względu na jego złożoność i różnorodność warunków w państwach, w których występuje.

1.1.2. Identyfikacja cech i typów bezrobocia

Próbując określić rozmiar i znaczenie pojęcia bezrobocia trzeba spojrzeć na jego różne aspekty. Bezrobocie nie jest zjawiskiem jednolitym, charakteryzującym się jednakowymi cechami dla każdego kraju czy społeczności. Wielopłaszczyznowy charakter tego zjawiska przyczynia się do wyodrębnienia jego różnych form. Aby właściwie scharakteryzować występujące na rynku pracy bezrobocie należy na wstępie określić jego cechy. W literaturze najczęściej wyróżnia się trzy podstawowe cechy bezrobocia:

- a) pozostawanie bez pracy- najbardziej oczywista cecha zjawiska bezrobocia, będąca warunkiem jego występowania. Niemniej jednak posiadająca pewne zastrzeżenia, ponieważ w praktyce spotyka się osoby czynne zawodowo mające pewien związek z bezrobociem. Przykładem doskonale odzwierciedlającym taką sytuację będą jednostki pracujące w niepełnym wymiarze czasu. Wykazując chęć pracy na pełen etat pracownik taki będzie traktowany właśnie jako osoba bezrobotna, ponieważ nie wykorzystuje pełnego czasu pracy, który niejako traktowany jest jako niezagospodarowana rezerwa siły roboczej. Takie okoliczności wpływają na wskaźnik bezrobocia, który nie uwzględnia osób zatrudnionych przymusowo w niepełnym wymiarze czasu pracy, powodując zaniżanie stopnia niewykorzystania siły roboczej. Nieefektywne wykorzystanie pracujących jako zjawisko nadmiernego zatrudnienia również będzie miało związek z bezrobociem.
- b) poszukiwanie pracy- elementami poszukiwania pracy niewątpliwie będzie rejestracja w urzędzie pracy, reagowanie na ogłoszenia prasowe, internetowe,

⁴ E. Sarzyńska, Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2009, s. 64-65.

korzystanie z prawa do pośrednictwa pracy, dopytywanie znajomych i potencjalnych pracodawców o miejsca pracy. Poszukiwania pracy mogą przybierać różną formę i mogą występować z różną intensywnością. Problemem jednak staje się tutaj czas trwania poszukiwań, ponieważ wiążą się one z kosztami i uzyskanymi korzyściami w stosunku do poniesionych kosztów. Bezskuteczność poszukiwań zniechęca do dalszej działalności i powoduje zaprzestanie podejmowania jakichkolwiek prób w tym zakresie. W tej sytuacji powstaje wątpliwość czy taka osoba nadal będzie traktowana jako bezrobotny.

- c) gotowość do pracy- inaczej sposobność podjęcia pracy w momencie otrzymania propozycji. Znaczącą rolę ma tutaj czas, w którym przejawia się możliwość podjęcia pracy. Są sytuacje gdy jednostka nie jest gotowa do podjęcia pracy w danym momencie, ale wyraża chęć podjęcia pracy w następnym tygodniu, miesiącu.⁵

Mając scharakteryzowane cechy bezrobocia warto przyjrzeć się jego formom. W literaturze spotykamy się z wieloma klasyfikacjami typów bezrobocia. W pierwszej kolejności należy wyróżnić bezrobocie:

- a) dobrowolne- przejawiające się gotowością jednostki do podjęcia pracy w sytuacji wyższego poziomu płac realnych aniżeli w obecnej chwili oferowanych (przy obecnym w momencie oferowania pracy poziomie płac, osoba nie wyraża chęci i zgody na zatrudnienie),
- b) przymusowe- osoby poszukujące pracy, chcąc ją podjąć nawet przy aktualnym poziomie płac realnych nie mogą znaleźć zatrudnienia.⁶

Kolejne ujęcia bezrobocia zostały zdefiniowane w Europejskim Kodeksie Zabezpieczenia Społecznego. Wskazuje on na dwie postacie bezrobocia:

- a) całkowite bezrobocie- przejawiające się brakiem dochodów związanym z niemożliwością zdobycia odpowiedniej pracy przez jednostkę posiadającą warunki do podjęcia zatrudnienia, która wykazuje się dyspozycyjnością i w rzeczywistości poszukuje pracy,
- b) bezrobocie inne niż całkowite- pojawia się wówczas, gdy jednostka nie uzyskuje dochodu, co jest związane z: ograniczeniem godzin pracy (porównując do ustawowego czasu pracy) mającym źródło inne niż łączące się ze stanem zdrowia lub indywidualnym postrzeganiem wygody przez pracownika (przy czym nie ma

⁵ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie- Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 13-18.

⁶ E. Sarzyńska, *Doradca zawodowy...*, op. cit., s. 65.

w tej sytuacji zjawiska wypowiedzenia stosunku pracy) i/lub trudnością osiągnięcia zatrudnienia w pełnym wymiarze dotyczącą osoby bezrobotnej, która jest zdolna do podjęcia pracy, godzi się na częściowe zatrudnienie oraz pozostaje dyspozycyjna i faktycznie szuka zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zjawisko bezrobocia może więc przybierać różne formy. Mnogość podziału wynikać może ze zróżnicowanego charakteru używanych danych statystycznych, ale również ze stosowania odmiennych sposobów badawczych. Wielowymiarowość koncepcji odnoszących się do bezrobocia a także sposoby ograniczania tego zjawiska istotnie wpływają na wyodrębnienie jego licznych rodzajów. Najpopularniejszą klasyfikacją jaką znajdujemy w literaturze przedmiotu jest podział zjawiska bezrobocia ze względu na formę oraz ze względu na przyczynę. Koncentrując się na formie w jakiej występuje bezrobocie rozróżniamy:

- a) krótko-, średnio-, długoterminowe- w tym podziale ważnym czynnikiem decydującym o rodzaju zjawiska jest czas pozostawania bez zatrudnienia. Bezrobocie krótkoterminowe cechuje okres pozostawania bez pracy do trzech miesięcy, od trzech do dwunastu miesięcy charakteryzuje bezrobocie średniookresowe, natomiast pozostawanie bez pracy przez przeszło dwanaście miesięcy to bezrobocie długoterminowe.
- b) chroniczne- dotyka ono określonej zbiorowości, między innymi w grupie osób dotkniętych tą formą znajdują się kobiety, młodzież oraz osoby starsze, które przekroczyły pewien przedział wiekowy.
- c) międzynarodowe (inaczej zwane powszechnym)- obejmujące swoim zasięgiem teren kraju czy regionu.
- d) częściowe i pełne- wiążące się z czasem pracy. Częściowym bezrobociem dotknięte są osoby szukające zatrudnienia, będące w stanie otrzymać je jedynie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Bezrobocie pełne dotyczy całkowitego czasu pracy (wymiar dnia, tygodnia, miesiąca).
- e) jawne i ukryte- jawne ujęte jest w oficjalnych statystykach, natomiast bezrobocie ukryte nie jest w nich wykazywane (jest utajnione).⁷

Jeśli wziąć pod uwagę przyczyny występowania zjawiska bezrobocia, wyróżniamy jego trzy rodzaje:

- a) bezrobocie przejściowe (inaczej frykcyjne, płynne),

⁷ E. Sarzyńska, Doradca zawodowy..., op. cit., s. 67-67.

- b) bezrobocie strukturalne,
- c) cykliczne (inaczej koniunkturalne).

Pierwszym wyszczególnionym typem bezrobocia jest bezrobocie przejściowe. Jest ono ściśle związane z popytem i podażą na pracę. Występowanie takiego rodzaju bezrobocia, jest zjawiskiem normalnym i nie wpływa na naruszenie równowagi występującej na rynku pracy. Cechą wyróżniającą taki typ jest krótkookresowość poszukiwania zatrudnienia i przejściowość tego zjawiska. Na jego powstanie wpływają procesy związane z tworzeniem się nowych miejsc pracy, a także z likwidacją obecnych. Taki bieg zdarzeń związany jest z dostarczaniem na rynek nowej siły roboczej (ukończenie szkoły przez młode osoby, zmiana miejsca zamieszkania) i usuwaniem się starej (odchodzenie na emeryturę, rentę). Na powstanie bezrobocia frykcyjnego wpływa również zmiana aktualnego miejsca zatrudnienia. Wszystkie wymienione procesy wpływają na występowanie określonej liczby wolnych miejsc pracy i określonej liczby jednostek które jej poszukują. Rozmiary bezrobocia płynnego zależą w dużym stopniu od ilości osób zmieniających miejsce zatrudnienia, szybkości tworzenia i likwidacji miejsc pracy oraz sprawności usług oferowanych przez pośrednictwo pracy. Jest ono minimalnym występującym poziomem bezrobocia⁸.

Kolejną formą bezrobocia jest bezrobocie strukturalne. Czynniki warunkujące powstanie tego typu bezrobocia mają różnorakie pochodzenie. Związane jest głównie ze strukturą gospodarki. Taka gospodarka nie kreuje szans znalezienia zatrudnienia osobom chcącym znaleźć pracę. Spowodowane jest to niedopasowaniem i występującą nierównością popytu na pracę w stosunku do jej podaży. Ma to głównie charakter kwalifikacyjny i zawodowy, ponieważ cechy osób bezrobotnych nie są dopasowane do występujących wolnych miejsc pracy. Powstawanie tego rodzaju bezrobocia ma swoje źródło między innymi w słabym rozwoju gospodarczym i braku możliwości do wygenerowania odpowiedniej liczby miejsc pracy dla ogółu chętnych i zdolnych do pracy oraz w przeistoczeniach gospodarki narodowej (zmiany w wielkości działów produkcji i redukcja etatów). Ten typ bezrobocia charakteryzuje się wysoką stopą bezrobocia oraz długim czasem pozostawania bez pracy⁹.

Ostatnim wymienionym rodzajem bezrobocia jest bezrobocie koniunkturalne. Mo ono charakter cykliczny, okresowy, z tego względu, że łączy się z przejściowym

⁸ E. Staszewska, Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012, s. 19-20.

⁹ M. Lubińska-Bogacka, Społeczno-edukacyjne problemy..., op. cit., s. 12.

niższym popytem na pracę. Występujący potencjał produkcyjny przewyższa występujący popyt na dobra i usługi. Spadek popytu na dobra i usługi powoduje zmniejszenie zakresu produkcji i świadczenia usług co skutkuje spadkiem zatrudnienia. Stopa tego bezrobocia wzrasta w okresach recesji natomiast spada w okresie wzrastającej koniunktury gospodarczej¹⁰.

Po scharakteryzowaniu wyżej wymienionych typów bezrobocia można zauważyć pewną zależność, a mianowicie związek równowagi rynku pracy z występowaniem danych rodzajów bezrobocia. Zarówno bezrobocie płynne jak i strukturalne występuje w stanie względnej równowagi rynku pracy, natomiast bezrobocie koniunkturalne wiąże się z występowaniem nierównowagi na rynku pracy. Poza wymienionymi rodzajami często w literaturze spotykamy się również z rozróżnieniem bezrobocia:

- a) technologicznego- mającego związek z unowocześnianiem procesów technologicznych,
- b) sezonowego- związanego z przejściową zmianą warunków klimatu lub ze zmianą cykli produkcji,
- c) klasycznego- występującego w sytuacji świadomego utrzymywania płac ponad poziomem przy którym krzywa wyznaczająca popyt i podaż nie przecina się,
- d) keynesowskiego- które określa się mianem bezrobocia przymusowego łączącego się z niedoborem popytu- innymi słowy występuje w sytuacji spadku popytu przy równoczesnym niedopasowaniu cen i płac, co uniemożliwia przywrócenie pełnego zatrudnienia.¹¹

Wielość kryteriów mających na celu wyodrębnienie rodzajów bezrobocia powoduje mnogość jego typologii. Wymienione formy jakie przybiera odnoszą się jednak do jego wartości teoretycznych. Od strony praktycznej nie mamy do czynienia np. z bezrobociem czysto strukturalnym, klasycznym czy też cyklicznym. W praktyce cechy wymienionych form bezrobocia przenikają się nawzajem. Często sprawia to problem we właściwym rozróżnieniu jego typu, a takie rozróżnienie jest ważnym krokiem do zastosowania odpowiedniej polityki państwa i wyboru narzędzi pomocnych w walce z tym zjawiskiem. Zakres i rodzaje polityki państwa w świetle zjawiska bezrobocia zostaną przedstawione w następnym podrozdziale.

¹⁰ E. Staszewska, Środki prawne przeciwdziałania..., op. cit., s. 21.

¹¹ M. Lubińska-Bogacka, Społeczno-edukacyjne problemy..., op. cit., s. 13.

1.2. Koncepcje bezrobocia oraz zakres działania państwa na rynku pracy wobec zjawiska bezrobocia

1.2.1. Teorie powstawania zjawiska bezrobocia¹²

Problem związany z powstawaniem zjawiska bezrobocia istniał już w czasach starożytnych i w średniowieczu, jednak nie było to zjawisko bardzo rozległe ze względu na prowadzenie akcji społecznych. Czasy natomiast, w których zaczął funkcjonować wolny rynek i rozwijała się gospodarka kapitalistyczna niewątpliwie ukazały istnienie bezrobocia i jego intensywność.

Pierwsze próby zdefiniowania działania rynku pracy i sposobów gospodarowania siłą roboczą podjęli dwaj badacze ekonomii klasycznej:

- a) Adam Smith- który dostrzegał różnicę pomiędzy podażą a popytem na pracę. Uważał, że mechanizmy istniejące na rynku pracy mają zdolność samoregulacji. W myśl tej teorii sytuacja przewagi popytu nad podażą pracy powoduje zwiększenie się płac i liczby ludności oraz dopasowanie jej do potrzeb gospodarki. W przypadku natomiast sytuacji odwrotnej czyli przewagi podaży nad popytem na pracę A. Smith zakładał, że zmniejszy się wysokość płac, co wywoła spadek liczby ludności do wielkości która będzie odpowiadać popytowi na pracę. Zjawisko bezrobocia nie było w tym przypadku problemem, bowiem według badacza istniał jedynie tak zwany „nadmiar ludności”, który nie mógł trwać długo.
- b) David Ricardo- wysunął teorię według której na zwiększenie się liczby ludności korzystnie wpływają wysokie płace, bowiem powodują one wzrost liczby zawieranych małżeństw oraz spadek liczby zgonów. Uważał również, że zachodzące procesy ekonomiczne dają gwarancję występowania równowagi na rynku pracy. D. Ricardo zauważył również zależność pomiędzy postępowaniem technicznym, a skalą bezrobocia (im większy zakres stosowania maszyn tym większe bezrobocie).

Kolejną teorię powstawania bezrobocia wysunął Karol Marks. Uważał on, że zjawisko bezrobocia warunkowane jest procesami gromadzenia kapitału oraz postępu technicznego. Według teorii Marksa gromadzenie kapitału powoduje wzrost popytu na pracę, natomiast postęp techniczny i idąca za nim mechanizacja doprowadzają do

¹² E. Staszewska, Środki prawne przeciwdziałania..., op. cit., s. 26-33.

redukcji siły roboczej w procesach produkcji. Twierdził on, że to właśnie nadmierna mechanizacja prowadzi do zwiększania się zjawiska bezrobocia.

Ekonomia neoklasyczna zakładała, że czynnikiem warunkującym powstawanie zjawiska bezrobocia jest zdefiniowanie zbyt wysokiego poziomu stawek płac, a także problemy z obniżaniem tego poziomu, które mają przyczynę w oddolnym usztywnieniu płac nominalnych. Powodem powstawania zjawiska według przedstawicieli teorii neoklasycznej mogły być również tak zwane instytucje ubezpieczające w razie bezrobocia, ponieważ mając możliwość otrzymania zasiłku, osoby bezrobotne mogą celowo przeciągać czas szukania pracy. Według tej teorii przyczyna bezrobocia tkwi w blokowaniu swobodnego działania mechanizmów rynkowych, bowiem to nie mechanizmy rynkowe przyczyniają się do bezrobocia, ale siła robocza, która z różnych względów pozostaje poza obszarem zatrudnienia. Bezrobocie więc w tej teorii nie jest uważane za przymusowe.

Tak zwaną teorię keynesowską zatrudnienia i bezrobocia kontrastującą z teorią neoklasyczną wysunął John Keynes. Sprzeciwił się on przekonaniu w skuteczność samoregulującego się mechanizmu rynkowego. Uważał on również, że obniżka płac mająca na celu wzrost zatrudnienia nie jest skutecznym rozwiązaniem. Według założeń tej teorii, rozmiar efektywnego popytu reguluje wielkość produkcji, zatrudnienia oraz bezrobocia. W sytuacji wzrostu popytu na towary mamy do czynienia ze spadkiem rozmiaru bezrobocia, co spowodowane jest wzrostem zatrudnienia i wzrostem produkcji. Podstawy zjawiska bezrobocia J. Keynes dopatruje się w nieodpowiednim rozmiarze popytu na towary oraz braku zdolności gospodarki rynkowej do zapewnienia pełnego zatrudnienia. Według tej teorii zjawisko bezrobocia inaczej niż w teorii neoklasycznej wyróżnia się charakterem przymusowym.

Teoria bezrobocia równowagi zakłada, że pomimo utrzymywania się na rynku stanu równowagi może pojawić się zjawisko określane mianem naturalnej stopy bezrobocia. Dzieje się tak, ponieważ rynek pracy nie jest mechanizmem doskonałym i tak też nie funkcjonuje. Występująca naturalna stopa bezrobocia jest uznawana za nieuchronny poziom bezrobocia strukturalnego i przejściowego.

Teoria poszukiwań na rynku pracy, wskazuje na dobrowolność zjawiska bezrobocia przejawiającą się w rozmyślnych postanowieniach bezrobotnego o podjęciu działań w celu szukania bardziej odpowiedniej pracy. Takie postępowanie powoduje tworzenie się określonego stopnia bezrobocia.

Nowa ekonomia keynesowska w swoim zakresie mieści kilka teorii, które starają się wyjaśnić przyczyny powstawania zjawiska bezrobocia, są to między innymi:

- a) teoria niepisanych kontraktów- polega na nawiązaniu ustnego porozumienia pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem, według którego obie strony zgadzają się na zwolnienie pracownika w przypadku wystąpienia niedostatecznej koniunktury (występowanie bezrobocia i jego rozmiary łączy się ze stanem koniunktury gospodarczej i ma charakter dobrowolny do czasu gdy nie zaistnieje- w przypadku wystąpienia już zjawiska bezrobocia i trudności w znalezieniu pracy pomimo chęci bezrobocie staje się przymusowe),
- b) teoria „insider – outsider”- pracobiorcy wyróżniający się posiadaniem doświadczeniem, odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi i wysokim stopniem wydajności w pracy nazwani w tej teorii zostali „insiderami”, natomiast pracownicy posiadający słabą pozycję u aktualnego pracodawcy, czy też osoby pozostające bez pracy noszą miano „outsiderów”. Zależność występująca pomiędzy jedną grupą a drugą, a mianowicie mocna pozycja „insiderow” mających wpływ na wysokość płac w stosunku do „outsiderów” wpływa na powstawanie bezrobocia (pracodawcy dający wysokie zarobki „insiderom” nie są w stanie zatrudnić nowych osób),
- c) teoria płacy motywującej¹³- zakłada przymusowość bezrobocia. Doszukuje się ona zależności pomiędzy wysokością płacy a wydajnością. Zła koniunktura gospodarcza spowodowana nastawieniem przedsiębiorstw przede wszystkim na zmaksymalizowanie zysku powoduje wzrost poziomu bezrobocia.
- d) teoria histerezy bezrobocia- wykształcona z powodu wzrostu bezrobocia w krajach rozwiniętych w latach osiemdziesiątych. Znaczenie związków zawodowych, wielkość zasiłku dla bezrobotnych, zakres ochrony stosunku pracy, nie były uważane za jedyne wyznaczniki rozmiarów bezrobocia. Ważnym czynnikiem warunkującym poziom bezrobocia były również jego wcześniejsze tendencje. Przyczyny powstawania histerezy bezrobocia mają różne podłoże. Jednym z nich jest niewątpliwie wymieniony niejednokrotnie w literaturze przedmiotu model ubytku w kapitale ludzkim. Kwalifikacje posiadane przez jednostki będące składnikiem kapitału ludzkiego mogą ulegać rozwojowi lub obniżeniu ich wartości. Kierunek kształtowania się kwalifikacji, zależy od nakładów poniesionych na ich koszt. Gdy inwestuje się w szkolenia i kształcenie kwalifikacje rozwijają się,

¹³ E. Kwiatkowski, Bezrobocie..., op. cit., s. 179-180.

natomiast w przypadku braku nakładów na rozwój czy utrzymanie dotychczasowych kwalifikacji kapitał ludzki traci na wartości. Do braku odpowiednich nakładów na rozwój kapitału ludzkiego przyczynia się bezrobocie, powodując zerwanie relacji ze środowiskiem pracy, które niejako jest bodźcem do utrzymywania kwalifikacji przez pracowników. Brak stymulacji rozwoju kwalifikacji prowadzi do ich zaniku, co z kolei przyczynia się do trudności w znalezieniu pracy i wydłuża okres pozostawania bez pracy, czyniąc pracownika mniej atrakcyjnym dla potencjalnego pracodawcy.

Powyżej zostały omówione teorie bezrobocia występujące w literaturze przedmiotu. Przyczyn bezrobocia nie należy jednak wypatrywać w odniesieniu do jednej teorii ponieważ w wielu krajach o różnym stopniu rozwoju i zróżnicowanej polityce wobec zjawiska jakim jest bezrobocie przyczyny jego powstawania będą odmienne. Przy analizowaniu przyczyn, należy również wziąć pod uwagę okres w którym ono występuje, ponieważ wyznaczniki bezrobocia są zmienne na przestrzeni czasu.

1.2.2. Charakterystyka polityki państwa na rynku pracy w obliczu bezrobocia

W czasach panującego bezrobocia bardzo ważna okazuje się rola państwa w zakresie oddziaływania na to zjawisko. Rolą państwa w tym zakresie jest przede wszystkim ograniczenie ujemnych skutków bezrobocia, jak i zmniejszenie jego natężenia. Działania te odnoszą się zarówno do oddziaływania na istniejący na rynku pracy popyt, jak i wpływanie na ograniczenia istniejącej podaży siły roboczej. Państwo oddziałując na rozmiary bezrobocia używa środków i metod dobranych do celu i zakresu obranych działań. Celem o największym znaczeniu staje się tutaj utrzymanie wielkości zatrudnienia na wysokim poziomie, przy równoczesnym utrzymaniu stabilności miejsc pracy i niezagrażającej równowadze wielkości stopy bezrobocia. Obszerny i wieloaspektowy zakres działań stosowanych przez państwo można podzielić na dwie grupy:

- a) środki aktywne przeciwdziałania bezrobociu- zorientowane na wzrost wielkości zatrudnienia oraz ochronę już istniejących miejsc pracy,

- b) środki pasywne przeciwdziałania bezrobociu- mające na celu ograniczenie rozmiarów podaży, a także zmniejszanie ujemnych skutków bezrobocia i pomoc socjalną dla osób pozostających bez pracy.¹⁴

Polityka stosowana przez państwo w zakresie bezrobocia, wykorzystując aktywne środki, przyczynia się do aktywizacji osób bezrobotnych, a także pomaga im w zwiększaniu szans na osiągnięcie powodzenia na rynku pracy. Kreując przedsiębiorczość osób poszukujących pracy, państwo przyczynia się do tworzenia nowych miejsc pracy na przykład poprzez formę samozatrudnienia osób bezrobotnych. Państwo powinno więc być głównym koordynatorem działań wszelkich podmiotów występujących na rynku pracy. Działania tych podmiotów, powinny wyznaczać się zorganizowaniem i przeanalizowanym zaangażowaniem ich zdolności i środków. Forma aktywna przeciwdziałania bezrobociu nie istnieje w oderwaniu od formy pasywnej (i odwrotnie), wręcz przeciwnie środki aktywnej i pasywnej polityki państwa powinny się wzajemnie uzupełniać i wspierać. Nie każde jednak działanie podjęte przez państwo w celu przeciwdziałania zjawisku bezrobocia będzie oznaczało sukces. Powodzenie zależy od wielu czynników takich m.in. jak:

- a) wielkości stopy bezrobocia występującej w państwie,
- b) wydzielonego na programy budżetu,
- c) skuteczności i racjonalności zużytych środków,
- d) lokalizacji polityki państwa w zakresie rynku pracy w istniejącej polityce społeczno gospodarczej.¹⁵

Cele związane z polityką państwa Polskiego w zakresie bezrobocia, wyszczególnione zostały w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawa ta zakłada pięć najważniejszych celów¹⁶:

- a) całkowite, zapewniające produktywność zatrudnienie,
- b) nastawienie na rozwój kapitału ludzkiego,
- c) uzyskanie wysokiego poziomu jakości pracy,
- d) działanie na rzecz powiększenia integracji i poczucia solidarności społecznej,
- e) wzrost mobilności na rynku pracy.

¹⁴ A. Szydlik- Leszczyńska, Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy- wybrane uwarunkowania, Difin, Warszawa 2012, s. 92-97.

¹⁵ A. Szydlik- Leszczyńska, Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy..., op. cit., s. 95-96.

¹⁶ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 1, ust. 2.

Państwo realizując politykę nastawioną na zwalczanie bezrobocia posługuje się różnorodnymi programami i instrumentami oddziaływania na rynek pracy, jak i na samą jednostkę. Zarówno programy jak i instrumenty powinny tworzyć zintegrowaną i spójną całość, tak aby swoim zasięgiem obejmować cały kraj. Prowadząc aktywną politykę na rynku pracy, państwo dąży do zaktywizowania zatrudnienia za pomocą:

- a) świadczenia usług poprzez publiczne służby zatrudniania w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, prowadzenia badań rynku pracy i rynku zawodów,
- b) dofinansowywania prac interwencyjnych czy robót publicznych,
- c) prowadzenia szkoleń mających na celu wzbogacenie wiedzy i umiejętności lub przekwalifikowanie zawodowe osoby bezrobotnej oraz osób mających zatrudnienie ale znajdujących się w grupie ryzyka utraty pracy,
- d) angażowania się w część wynagrodzeń wypłacanych absolwentom, zapewnianie staży,
- e) wsparcia osób bezrobotnych chcących otworzyć własną działalność gospodarczą (dofinansowania, pożyczki),
- f) popierania małych przedsiębiorstw,
- g) tworzenia warunków do zatrudniania osób z niepełnosprawnością i efektywnego wykorzystania posiadanych przez nich kwalifikacji.

Pasywna polityka państwa mająca na celu zmniejszenie negatywnych skutków zjawiska bezrobocia obejmuje między innymi:

- a) zasiłki pieniężne wypłacane bezrobotnym pełniące rolę dochodową i motywacyjną,
- b) działania zmierzające do promowania kształcenia i wydłużania czasu jego trwania, poprzez na przykład otwieranie nowych kierunków studiów i zwiększanie miejsc na uczelniach,
- c) skracanie czasu pracy mające na celu zwiększenie zatrudnienia.¹⁷

Instytucjami realizującymi zakres polityki przeciwdziałania bezrobociu i ograniczania jego skutków są instytucje o charakterze publicznym i niepublicznym do których zaliczmy:

- a) Ochotnicze Hufce Pracy,
- b) agencje zatrudnienia,
- c) publiczne służby zatrudniania, w których skład wchodzi organy zatrudnienia z urzędami pracy na czele,

¹⁷ A. Skórska, Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań 2004, s. 113-125.

- d) ośrodki szkoleniowe,
- e) instytucje odpowiadające za dialog społeczny i partnerstwo lokalne.

Działania wyżej wymienionych instytucji są finansowane ze środków publicznych. Mają one na celu promować zatrudnienie, działać w zakresie zmniejszania następstw bezrobocia, pomagać w skutecznej aktywizacji osób pozostających bez pracy i osób poszukujących zatrudnienia. Planowaniem natomiast, koordynowaniem i nadzorem nad działaniami prowadzonymi w tym zakresie zajmują się władze publiczne.¹⁸

Państwo aby skutecznie prowadzić politykę na rynku pracy i ograniczać zjawisko bezrobocia musi stosować skuteczne i odpowiednio dobrane instrumenty rynku pracy. Mając na uwadze różne przyczyny problemów w znalezieniu pracy widzimy, że dostosowanie programów walki z tym zjawiskiem nie jest zadaniem łatwym i szablonowym. Każde państwo musi indywidualnie dopasować metody, które będą mogły przy dużym nakładzie pracy stać się metodami zintegrowanymi i skutecznymi.

1.3.Przyczyny powstawania bezrobocia

1.3.1. Źródła bezrobocia

Aby dobrze zanalizować typ bezrobocia oraz dobrać odpowiednie i skuteczne instrumenty, mające na celu walkę z tym zjawiskiem, należy zastanowić się nad przyczynami jego powstawania. W literaturze przedmiotu zostało wyszczególnionych wiele źródeł powstawania bezrobocia. Wśród nich możemy wytypować z jednej strony czynniki zniechęcające do podjęcia lub kontynuowania pracy, natomiast z drugiej strony bariery pojawiające się na rynku pracy. Zniechęcenie do pracy najczęściej dotyczy ludzi młodych i ludzi w wieku 50+. Powodem takiego stanu jest stereotypowe postrzeganie przez pracodawców i menadżerów pracownika młodego i starszego wiekiem. Trudności ze znalezieniem zatrudnienia związane z uprzedzeniami ze strony pracodawców skutecznie zrażają do poszukiwań. Również osoby osiągające wiek emerytalny, mogące kontynuować pracę, coraz częściej rezygnują z aktywności zawodowej. Przyczyn takiego postępowania można upatrywać między innymi w złym

¹⁸ A. Szydlik- Leszczyńska, Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy..., op. cit., s. 96-97.

stanie zdrowia, obawach o utratę pracy, poczuciu nieprzydatności i niedołężności, zmęczeniem pracą w pełnym wymiarze czasu, brakiem satysfakcji, trudnościami dojazdu do pracy itp.¹⁹ Kolejnym typem na jaki podzieliliśmy źródła powstawania zjawiska bezrobocia są bariery rynku pracy. Identyfikując źródła przeszkód w znalezieniu zatrudnienia musimy zwrócić uwagę na występujące ograniczenia z punktu widzenia zarówno pracownika jak i pracodawcy. Patrząc na trudności najczęściej wymieniane przez pracodawców wyróżniamy:

- a) wysokie składki na ubezpieczenia społeczne,
- b) niedostosowany do wymagań pracodawców oraz do zapotrzebowań na rynku pracy system edukacyjny, generujący rzeszę absolwentów o nieodpowiednich kwalifikacjach (najczęściej deficyt obejmuje absolwentów o kwalifikacjach technicznych),
- c) sztywność prawa pracy szczególnie w zakresie obejmującym czas pracy, przez co przedsiębiorstwa mają trudności z planowaniem produkcji w sposób odpowiadający potrzebom i wymaganiom konsumentów (zostało to zredukowane przez wprowadzenie w sierpniu 2013 roku przepisów wiążących się ze zmianami w rozliczaniu czas pracy),
- d) nieskuteczność działania publicznych służb zatrudnienia,
- e) nierzetelność i nielojalność zatrudnionych,
- f) wygórowane oczekiwania kandydatów do pracy,
- g) niska dyspozycyjność pracowników,
- h) zmienność i niejasność przepisów prawnych, w tym dotyczących prawa pracy.

Aby dostatecznie zanalizować zakres barier na rynku pracy, trzeba jeszcze wziąć pod uwagę czynniki wymieniane przez aktualnych lub potencjalnych pracobiorców a mianowicie:

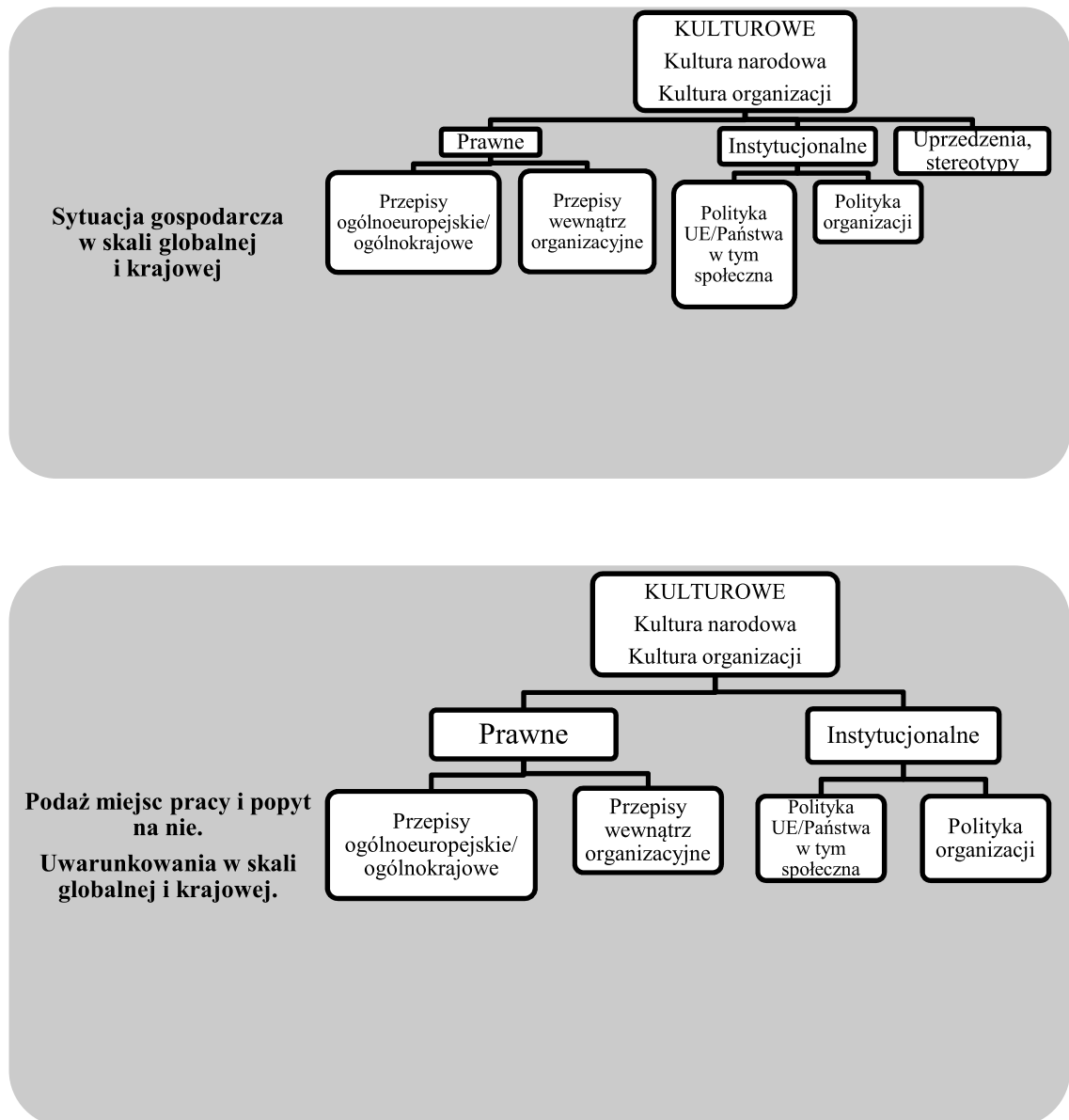
- a) stawianie przez pracodawców nadmiernych wymagań,
- b) zbyt wysokie wymagania w stosunku do warunków i płac,
- c) stereotypowość w stosunku do wieku, płci, narodowości pracowników,
- d) wysokość pensji nie zapewniająca często zaspokojenia podstawowych potrzeb pracownika i jego rodziny.²⁰

¹⁹ Z. Wiśniewski, E. Dolny, Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych w świetle badań, [w:] Człowiek w pracy i polityce społecznej, pr. zbior. pod red. J. Szambelańczyk, M. Żukowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2010, s. 103- 109.

²⁰ J.M. Szaban, Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej, Difin, Warszawa 2013, s. 94-95.

Jolanta M. Szaban w „Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej” kładzie nacisk na poniższe ograniczenia o charakterze zarówno krajowym, jak i międzynarodowym:

Rys.1. Bariery występujące na rynku pracy.



Źródło: J.M. Szaban, Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej, Difin, Warszawa 2013, s. 95.

Analiza źródeł powstawania zjawiska bezrobocia nie może się obejść bez utożsamienia rynku pracy z rynkiem dóbr i usług. Obydwa rynki łączy bowiem taka zależność, że sytuacja występująca na jednym rynku, ma wpływ na sytuację na rynku

drugim. Zwolnienie lub zahamowanie wzrostu gospodarczego będzie wpływać na zwiększenie się skali bezrobocia poprzez ograniczenie podaży na pracę, co wyraża się w spadku liczby wolnych i istniejących miejsc pracy. Również unowocześnienia w sferze technologii i postępująca mechanizacja, przyczyniają się do zmian w wielkości podaży pracy. Zła koniunktura na rynku pracy spowodowana jest więc postępem w zakresie cyfryzacji, komputeryzacji i technologii. Coraz częściej mamy do czynienia z zastępowaniem pracy rąk ludzkich robotami i zautomatyzowanymi systemami. Z punktu widzenia pracodawców takie inwestycje w najnowszą technologię są przyszłościowe i innowacyjne, ponieważ choć początkowo poniesione koszty będą wysokie, taki nakład zwróci się w szybkim okresie czasu, z tego względu, że nie trzeba ponosić w stosunku do niego kosztów personalnych (koszty pracy), tak jak w przypadku pracownika. Technologie są również bardziej niezawodne niż ludzie. Zrobotyzowane miejsce pracy najczęściej zostaje już trwale niedostępne dla jednostki ludzkiej. Nawet w przypadku mechanizmów wymagających obsługi człowieka, miejsca pracy ulegają redukcji, a często wymagania do obsługi maszyn są inne niż posiadane kwalifikacje osób wykonujących wcześniej pracę, która teraz zostanie wykonywana przez tą właśnie maszynę. Zachodzi więc w takiej sytuacji konflikt pomiędzy pozytywnym wpływem rozwoju technologii na gospodarkę, a złym położeniem pracownika.²¹

Tym, co jest ważne dla pracodawcy i decyduje o przyjęciu pracownika na wolne miejsce w firmie lub jego utrzymanie w pracy są jego kwalifikacje zawodowe. Niedostosowanie kwalifikacji lub brak ich rozwoju wpływa niekorzystnie na wyniki osiąganie przez przedsiębiorstwo, dlatego pracodawca nie zwróci uwagi na takiego potencjalnego pracownika w procesie rekrutacji. Również brak odpowiedniego doświadczenia jest często przeszkodą dla absolwentów poszukujących pracy. Często zmuszani są do podjęcia pracy niezgodnej z wyuczonym zawodem lub pozostawania w szeregach osób zarejestrowanych jako osoby bezrobotne.²²

Kolejnym utrudnieniem mającym wpływ na powstawanie bezrobocia są istniejące regulacje prawne, polityczne czy podatkowe. Niekorzystne przepisy, wysokie składki czy ograniczenia organizacyjne są dla pracodawcy często powodem do redukcji miejsc pracy i ograniczania jej kosztów. Ograniczając koszty pracy

²¹J.M. Szaban, Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej..., op. cit., s. 247-248.

²²Tamże, s.249.

pracodawcy często również proponują niekorzystne warunki pracy czy stosunkowo niskie płace zniechęcające potencjalnych pracowników.²³

Na Polskim rynku pracy dostrzega się występowanie niewystarczającej ilości miejsc pracy, co jest ściśle powiązane z niedostatkami nakładów kapitałowych. Również struktura istniejących w Polsce przedsiębiorstw nie stwarza warunków do rozwoju. W większości występują mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, w których niejednokrotnie właściciele borykają się z brakami kapitałowymi uniemożliwiającymi kreowanie nowych miejsc pracy. Ratunkiem w tej sytuacji mogą stać się inwestycje zagraniczne i napływ obcego kapitału. Jest to jednak nadal zjawisko o małej skali.²⁴

Jak wynika z powyższych informacji, źródeł powstawania zjawiska bezrobocia można upatrywać w różnych czynnikach. Nadal największym problemem w państwach borykających się z bezrobociem jest niedostosowanie istniejącej podaży pracy do bieżącego popytu w kontekście zawodowym, kwalifikacyjnym czy przestrzennym.

1.3.2. Konsekwencje występowania zjawiska bezrobocia

Zjawisko bezrobocia pociąga za sobą szereg konsekwencji o charakterze negatywnym. Brak sposobności zawodowego spełniania się wiąże się z brakiem płacy, co z kolei przekłada się na utrudnienia związane z zaspokajaniem potrzeb swoich i swojej rodziny. Bezrobocie występujące wśród osób młodych, uniemożliwia uzyskanie odpowiedniego doświadczenia, ważnego w ich przyszłym rozwoju zawodowym. Konsekwencje związane ze zjawiskiem bezrobocia mogą być ujmowane ze względów ekonomicznych, legislacyjnych, politycznych, społecznych, moralno-etycznych, obyczajowych czy też psychologicznych. Ważna jest również perspektywa z jakiej rozpatrujemy to zjawisko, ponieważ może ono być rozpatrywane w stosunku do jednostki lub całego społeczeństwa. Analizując konsekwencje bezrobocia trzeba podkreślić rolę kosztów poniesionych na skutek tego zjawiska. Koszty mogą być ujmowane finansowo, co wiąże się z konsekwencjami bezrobocia w ujęciu ekonomicznym, lub nie mieć związku z finansową stroną i wyróżniać się brakiem sposobności ich zmierzenia ze względu na ich wymiar społeczny. O ile łatwo zauważyć finansowe skutki bezrobocia ze względu na ich mierzalność, nie należy zapominać o drugim rodzaju kosztów, bowiem koszty psychologiczne ponoszone przez osoby

²³ J.M. Szaban, Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej..., op. cit., s. 249.

²⁴ A. Szydlik- Leszczyńska, Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy..., op. cit., s. 96.

bezrobotne mają często o wiele ważniejsze znaczenie dla gospodarki niż koszty materialne. Aby dobrze zinterpretować występujące konsekwencje bezrobocia należy wziąć pod uwagę determinanty o specyfice:

- a) indywidualnej- między innymi warunki demograficzne (płeć, wiek, religia, stopień wykształcenia), różnice osobowościowe (prezentowane postawy, sądy, umiejętności), dotychczasowe doświadczenia w pracy,
- b) strukturalnej- wielkość i struktura zjawiska bezrobocia, realność pomocy,
- c) makroekonomicznej- poziom inflacji, zakres opieki społecznej, współczynnik bezrobocia.²⁵

Rozpatrując zjawisko bezrobocia ze względu na charakter ekonomiczny, mamy do czynienia z jego oddziaływaniem na gospodarkę krajową. Takie zjawisko jest bardzo dużym obciążeniem gospodarczym i prowadzi do alokacji dużej części środków publicznych na programy pomocy i przeciwdziałania bezrobociu, świadczenia socjalne i zasiłki wypłacane osobą pozostającym bez pracy. Sytuacja angażowania środków wpływa na wielkość dochodów budżetowych państwa, powodując ich pomniejszenie. Utrata dochodów silnie ogranicza dotychczasowy poziom konsumpcji, co również nie pozostaje bez wpływu na gospodarkę państwa. Problemem staje się tutaj również emigracja jednostek mających problemy ze znalezieniem zatrudnienia, powodując szkody o charakterze nie wyłącznie ekonomicznym, ale również demograficznym. Interpretując społeczne skutki bezrobocia trzeba zaznaczyć, że staje się ono skomplikowanym i niebezpiecznym zjawiskiem dla jednostki mającej z nim styczność. Pozostawanie bez pracy lub jej utrata wpływa na stan zdrowia nie tylko psychicznego, ale też fizycznego, powodując jego znaczne pogorszenie. Negatywne zmiany w postawie i postrzeganiu siebie wpływają na sposób funkcjonowania jednostki, a co za tym idzie całej jej rodziny. Bezrobocie powoduje szereg problemów poprzez frustrację, poczucie bycia gorszym, destabilizacyjne oddziaływanie na życie rodzinne, brak równowagi emocjonalnej, depresję, zaniżenie samooceny, apatię, bezsilność, obojętność czy brak dbałości o własny rozwój. Często staje się też przyczyną alkoholizmu, narkomanii i innych deformacji społecznych. Bezrobocie wpływa również na stan zdrowia jednostki, powodując nierzadko problemy sercowe, czy nerwowe związane z odczuwaniem długotrwałego stresu.²⁶

²⁵ A. Skórska, *Młdzież na rynku pracy...*, op. cit., s. 98-99.

²⁶ M. Lubińska-Bogacka, *Społeczno-edukacyjne problemy...*, op. cit., s. 20-37.

Na płaszczyźnie społecznej zjawisko wpływa na wzrost skali przestępczości, wzrost wskaźnika rozwodów, obniżenie poziomu moralnego jednostki. Jednostki borykające się z problemem bezrobocia dotyka również wycofanie się z kontaktów towarzyskich, spowodowane brakiem odpowiednich funduszy na aktywny udział w życiu kulturowym. Długotrwałe bezrobocie zaniża poziom aspiracji osób poszukujących pracy, a także wywołuje obniżanie się aktywności mającej na celu jej poszukiwanie. Osoby bezrobotne spotykają się często z jeszcze jednym problemem, polegającym na etykietowaniu ich, czyli inaczej mówiąc na przypisywaniu im cech o charakterze negatywnym (m. in. brak kwalifikacji, skłonność do absencji). Również niekiedy przymusowa zależność od innych wpływa na samopoczucie i postrzeganie samego siebie przez jednostkę.²⁷

Warto na koniec zastanowić się jeszcze nad konsekwencjami bezrobocia w skali makro. Analizując tak ujęte skutki tego zjawiska trzeba zwrócić uwagę na poniesione koszty, które dzielimy na koszty utraconych możliwości, koszty fiskalne i koszty społeczne. Koszty społeczne są trudne do wartościowego oszacowania. Wyróżniając kryterium kosztu utraconych możliwości chodzi tu o jedynie częściowe wykorzystanie istniejących czynników produkcji. Jest to bardzo ważna konsekwencja występowania bezrobocia ze względu na pojawianie się straty w produkcie narodowym brutto. Krótkookresowe występowanie takiego stanu powoduje jedynie straty przejawiające się niepełnym wykorzystaniem potencjału gospodarki i spadkiem efektywności jej funkcjonowania. Długotrwałość występowania takich okoliczności prowadzi jednak do zaburzeń w równowadze gospodarki oraz powstawania nierówności strukturalnych. To wszystko w konsekwencji jest przyczyną rozwijania się procesów destabilizujących funkcjonalną jedność systemu gospodarczego. Bezrobocie wpływa na stan budżetowy gospodarki. Koszty finansowe swoim zakresem obejmują między innymi:

- a) poniesione wydatki na zasiłki, programy walki z bezrobociem i zabezpieczenie socjalne osób bezrobotnych,
- b) spadek przychodów w budżecie państwa- ma to związek z istnieniem szarej gospodarki oraz z brakiem wpływów m.in. na podatek dochodowy, składek na ubezpieczenia, które nie są płacone przez osoby pozostające bez pracy i płacy.

Czynniki wymienione powyżej mają duży wpływ na wzrost wielkości deficytu budżetowego kraju.²⁸

²⁷ M. Lubińska-Bogacka, Społeczno-edukacyjne problemy..., op. cit., s. 20-37.

²⁸ A. Skórska, Młodzież na rynku pracy..., op. cit., s. 101-103.

Wszystkie zaprezentowane konsekwencje występowania zjawiska bezrobocia mają charakter negatywny. W literaturze przedmiotu spotykamy się jednak z grupą zdarzeń, które powodują dodatni wpływ na gospodarkę. Pośród nich znajdują się m. in. udoskonalanie zatrudnienia poprzez trafniejszy wybór kierunków kształcenia, zawodu czy kwalifikacji, co przejawia się w zmianie postaw wobec pracy. Szczególnie ludzie młodzi, zważając na trudności w znalezieniu zatrudnienia, bardziej przywiązują uwagę do wykształcenia.²⁹

Konsekwencje występowania bezrobocia nie są zjawiskiem, które można do końca zmierzyć. Często wpływ jaki wywierają na osobie bezrobotnej widoczny jest dopiero po upływie pewnego czasu. Problemem staje się także różnorodność skutków, ich zakres i rodzaje, co skutecznie utrudnia jednoznaczność ich wyodrębnienia, dlatego tak ważna staje się rola państwa w tym zakresie.³⁰ Państwo powinno nie tylko skupiać uwagę na walce ze zjawiskiem bezrobocia, ale także na przeciwdziałaniu jego następstwom, bowiem stanowią one zagrożenie dla równowagi każdej gospodarki.

²⁹ M. Lubińska-Bogacka, *Społeczno-edukacyjne problemy...*, op. cit., s. 38

³⁰ Tamże, s. 38.

Rozdział 2 POWIATOWE URZĘDY PRACY JAKO INSTYTUCJE ŚWIADCZĄCE NA RZECZ OSÓB BEZROBOTNYCH POSZUKUJĄCYCH PRACY

2.1. Ewidencjonowanie osób bezrobotnych

2.1.1. Procesy rejestracji

Osoba, aby być postrzegana w świetle prawa za osobę bezrobotną, musi oprócz warunków przytoczonych w definicji bezrobotnego spełniać również warunek zarejestrowania w urzędzie pracy. Urzędem w którym należy dokonać procesu rejestracji jest urząd powiatowy, właściwy ze względu na miejsce zameldowania stałego lub czasowego. W przypadku, gdy osoba nie posiada miejsca zameldowania, urzędem właściwym jest powiatowy urząd pracy, na którego terenie działania przebywa dana osoba. Procesu rejestracji można dokonać również poprzez złożenie wniosku o zarejestrowanie za pomocą formularza elektronicznego, który znajduje się na właściwej elektronicznej platformie usług administracji publicznej lub stronie internetowej. W przypadku posiadania braku zameldowania lub różnych adresów zameldowania na pobyt stały i czasowy, podczas procesu rejestracji osoba składa deklarację o braku zarejestrowania w innym powiatowym urzędzie pracy.³¹ Aby dokonać procedury rejestracji, osoba ubiegająca się o status bezrobotnego lub poszukującego pracy, musi przedstawić dokumenty niezbędne do stwierdzenia jej statusu oraz uprawnień. Wśród dokumentów niezbędnych w procesie rejestracji są:

- a) dokument potwierdzający tożsamość (dowód osobisty, paszport),
- b) dyplom, świadectwo ukończenia szkoły, zaświadczenia ukończenia kursów czy szkoleń lub inne dokumenty poświadczające posiadane kwalifikacje,
- c) świadectwa pracy i inne dokumenty potwierdzające doświadczenie oraz uprawnienia osoby,
- d) dokumenty wykazujące przeciwwskazania do wykonywania danych prac (w przypadku posiadania takowych).

³¹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy, Dz. U. z 2012 r., poz. 1299, art. 1-2.

W przypadku orzeczonego stopnia niepełnosprawności, osoba rejestrująca się w powiatowym urzędzie pracy, przedkłada dokumenty potwierdzające niepełnosprawność.³² Oprócz przedłożenia wyżej wymienionych dokumentów rejestrujący się w urzędzie pracy podaje pracownikowi następujące informacje:

- a) nazwisko i imiona (również nazwisko rodowe),
- b) numer identyfikacyjny PESEL, NIP
- c) posiadane obywatelstwo/a,
- d) adres stałego lub czasowego zameldowania, a także adres do korespondencji,
- e) datę oraz miejsce urodzenia, imiona rodziców,
- f) stan cywilny oraz liczbę pozostających na utrzymaniu dzieci,
- g) znajomość języków obcych,
- h) numer rachunku bankowego,
- i) inne informacje, m.in. o wykształceniu, wyuczonym lub wykonywanym zawodzie, kursach, szkoleniach czy niepełnosprawności potwierdzone dokumentami wymaganymi w procesie rejestracji.³³

Po przedstawieniu wszystkich niezbędnych dokumentów i podaniu informacji, następuje rejestracja osoby bezrobotnej. Każdej osobie bezrobotnej czy poszukującej pracy zakładana jest karta rejestracyjna. Taka karta ma postać elektroniczną, co nie wyklucza sposobu utrwalania pewnych dokumentów w formie papierowej (np. własnoręcznie napisanych oświadczeń). Karty rejestracyjne kształtują ogólny rejestr osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Rejestracja ma miejsce z dniem zgłoszenia się do powiatowego urzędu pracy i przedłożeniu niezbędnych dokumentów. W przypadku ubiegania się osoby o ponowne zarejestrowanie w urzędzie pracy, rejestracja polega wyłącznie na zmodyfikowaniu lub uzupełnieniu danych podanych przy pierwszej rejestracji. Każda osoba zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy otrzymuje informację o jej prawach i obowiązkach, a także formach pomocy określonych w ustawie. Każdy bezrobotny i poszukujący pracy, zobowiązany jest do powiadomienia właściwego urzędu pracy o wszelkich zmianach dotyczących danych jakie podał w procesie rejestracji. Termin w jakim należy powiadomić urząd to 7 dni od dnia wystąpienia zmiany. Pracownik urzędu pracy może odmówić rejestracji osoby jako osobę bezrobotną czy poszukującą pracy w przypadku braku przedstawienia

³² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. w sprawie rejestracji..., op. cit., art. 5, ust. 1-3.

³³ Tamże, art. 5, ust. 6.

wymaganych dokumentów, odmowy przekazania czy poświadczenia niezbędnych w procesie rejestracji informacji.³⁴ Jednym z obowiązków osoby zarejestrowanej w urzędzie pracy jest stawiennictwo we właściwym powiatowym urzędzie pracy w terminie określonym przez ten urząd. Celem zgłaszania się do urzędu jest między innymi przyjęcie propozycji pracy lub pomocy w formie zaproponowanej przez urząd, a także potwierdzenie gotowości do podjęcia pracy.³⁵

Rejestracja osób bezrobotnych i poszukujących pracy w powiatowych urzędach pracy, ma na celu prawidłową identyfikację zjawiska bezrobocia, bowiem dostarcza informacji na temat liczebności grupy osób pozostających bez zatrudnienia. Takie dane nie są jednak do końca bezsprzeczne, ponieważ pomimo stosowania rygorystycznych kryteriów podczas procesów rejestracji oraz kontroli bezrobotnych nadal niemożliwe staje się wykluczenie z kartotek urzędu osób, które pomimo otrzymania statusu bezrobotnego znajdują zatrudnienie w „szarej” strefie, przyczyniając się do tworzenia bezrobocia zwanego fikcyjnym. Również osoby, które nie podlegają rejestracji ze względu na wykonywanie prac na podstawie umowy cywilnoprawnej czy umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy mają wpływ na niedokładność danych posiadanych przez urzędy pracy, bowiem urzędy te nie mają możliwości rejestracji bezrobocia częściowego.³⁶ Takie okoliczności powodują zniekształcenie prawdziwej wielkości występującego bezrobocia.

2.1.2. Status bezrobotnego

Zagrożenie bezrobociem dotyka jednostki w różnym stopniu. Niektóre osoby są bardziej narażone na dotknięcie tym zjawiskiem i borykają się z utratą pracy lub trudnościami w jej znalezieniu. Wobec niemożności znalezienia pracy, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy definiuje pojęcie osoby bezrobotnej przytoczone już w pierwszym rozdziale niniejszej pracy. Osoba pozostająca poza zatrudnieniem, zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy otrzymuje status osoby bezrobotnej. Zgodnie więc z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, status osoby bezrobotnej może otrzymać osoba posiadająca obywatelstwo polskie, wyrażająca chęć i podejmująca działania

³⁴ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. w sprawie rejestracji..., op. cit., art. 6-10.

³⁵ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 33, ust. 3.

³⁶ E. Staszewska, Środki prawne przeciwdziałania..., op. cit., s. 106.

zmierzające do podjęcia pracy zarobkowej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i poza jej granicami, a także osoba będąca cudzoziemcem poszukująca zatrudnienia lub pracy zarobkowej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Równocześnie osoba aby uzyskać status bezrobotnego musi spełniać szereg warunków:

- a) ukończone 18 lat,
- b) nie osiągnięcie wieku emerytalnego,
- c) brak nabytego prawa do emerytury czy renty z tytułu niezdolności do pracy, a także renty szkoleniowej, socjalnej, rodzinnej, której wysokość przekracza połowę minimalnego ustawowego wynagrodzenia za pracę lub po ustaniu zatrudnienia, pracy zarobkowej, a także zaniechaniu prowadzenia działalności gospodarczej, nie doświadcza korzyści z tytułu nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, zasiłku czy świadczenia przedemerytalnego, zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku o wysokości zasiłku macierzyńskiego,
- d) nie bycie właścicielem, ani posiadaczem nieruchomości rolnej, której powierzchnia przekracza 2 ha przeliczeniowe, a zarazem nie podleganie ubezpieczeniu emerytalnemu czy rentowemu z tytułu stałej pracy jako domownik lub współmałżonek w gospodarstwie rolnym którego użytki przekraczają 2 ha przeliczeniowe,
- e) brak przychodów, które podlegają opodatkowaniem podatkiem dochodowym z działów specjalnych produkcji rolnej, wyjątek stanowi taki dochód, który jest obliczony dla ustalenia podatku dochodowego od osób fizycznych i nie jest wyższy od przeciętnego dochodu z pracy w gospodarstwach indywidualnych z 2 ha przeliczeniowych, także brak podlegania ubezpieczeniu emerytalnemu czy rentowemu jako współmałżonek czy domownik,
- f) brak złożonego wniosku o wpis do ewidencji działalności gospodarczej lub w przypadku złożenia, jednoczesne złożenie wniosku o zawieszenie wykonywania działalności gospodarczej (i działalność ta jest nadal zawieszona), a także nie upłynął okres do dnia podjęcia działalności gospodarczej, który jest określony we wniosku,
- g) brak statusu osoby aresztowanej tymczasowo, a także nie odbywanie kary pozbawienia wolności (wyjątek stanowi kara pozbawienia wolności, która jest odbywana poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego),

- h) brak uzyskiwania przychodu miesięcznego przekraczającego wysokość połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę (wyjątkiem są tu przychody które zostały osiągnięte z tytułu odsetek czy przychodów z środków zgromadzonych na rachunkach bankowych),
- i) nie pobieranie stałego zasiłku na podstawie przepisów o pomocy społecznej,
- j) nie pobieranie świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego, dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka czy utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych z przyczyny upływu ustawowego czasu jego pobierania,
- k) po ustaniu zatrudniania brak pobierania zasiłku szkoleniowego,
- l) nie podleganie obowiązkowi ubezpieczenia społecznego (wyjątek stanowi ubezpieczenie społeczne rolników.³⁷

Każda osoba zarejestrowana w urzędzie pracy, posiadająca status osoby bezrobotnej, otrzymuje prawo do pomocy w uzyskaniu zatrudnienia. Pomoc ta może być wyrażana w różny sposób. Jedną z form pomocy jest możliwość korzystania z poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej. Do dyspozycji bezrobotnego jest również doradca zawodowy, który ustala ścieżkę kariery osoby bezrobotnej i prowadzi ją po tej ścieżce w celu uzyskania zatrudnienia. Osoby zarejestrowane mają prawo do korzystania z kursów, szkoleń, stażów, przyuczeń do zawodu czy przekwalifikowań. urzędy pracy dają również możliwość do ubiegania się o pomoc finansową na otwarcie własnej pozarolniczej działalności przez bezrobotnego, stymulując w ten sposób jego kreatywność. W zakresie urzędów pracy jest stosowanie aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu m.in. poprzez kierowanie osób zarejestrowanych w urzędzie do wykonywania prac interwencyjnych, robót publicznych czy prac uważanych za społecznie użyteczne. Bezrobotni, którzy spełniają określone Ustawą warunki mogą otrzymać zasiłek, a także inne przewidziane dla nich świadczenia, choćby na przykład stypendium z tytułu odbywania stażu czy szkolenia. Oprócz działań związanych z walką ze zjawiskiem bezrobocia osoby bezrobotne, a także członkowie ich rodzin są uprawnieni do korzystania z świadczeń zakładów opieki zdrowotnej. Z otrzymaniem statusu osoby bezrobotnej wiążą się nie tylko prawa, ale także obowiązki, które w przypadku braku spełnienia przez bezrobotnego niosą za sobą konsekwencje. Do obowiązków bezrobotnego należy m. in.:

³⁷ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 2, ust. 2.

- a) zgłaszanie się do urzędu pracy, w którym jest zarejestrowany w wyznaczonym przez ten urząd terminie,
- b) przyjmowanie propozycji pracy lub innej formy pomocy (szkolenie, staż) jaką zaproponuje urząd,
- c) w wypadku niestawiennictwa w terminie wyznaczonym przez urząd, powiadomić w ciągu siedmiu dni o przyczynach nieobecności,
- d) odbyć szkolenie, staż lub skorzystać z innej formy pomocy określonej w ustawie, zleconej przez urząd pracy,
- e) zawiadomić urząd o podjęciu zatrudnienia, pracy zarobkowej czy złożeniu wniosku o wpis do ewidencji działalności gospodarczej w terminie siedmiu dni- nie ma tu znaczenia wysokość wynagrodzenia,
- f) zwrócić nienależnie pobrane świadczenia w terminie określonym w ustawie,
- g) zawiadamiać urząd o wszelkich zmianach w danych,
- h) powiadomić urząd o zamiarze wyjazdu za granice lub braku gotowości do podjęcia pracy.

W przypadku niedopełnienia obowiązków przez zarejestrowanego w urzędzie pracy, może dojść do utraty statusu bezrobotnego. Przyczyny utraty statusu osoby bezrobotnej, wraz z terminami niemożności ponownego zarejestrowania określa ustawa. Statusu bezrobotnego starosta pozbawia m.in. osobę która:

- a) bez uargumentowanej przyczyny odmówiła przyjęcia oferty pracy czy też innej formy pomocy, a także odmówiła poddania się badaniom lekarskim mającym na celu określenie zdolności do pracy,
- b) nie stawiała się w wyznaczonym przez urząd terminie i nie powiadomiła o przyczynie braku stawiennictwa w ciągu siedmiu dni,
- c) została zatrudniona czy też znalazła inną pracę zarobkową lub rozpoczęła prowadzenie działalności gospodarczej,
- d) z własnej winy doprowadziła do przerwania szkolenia, stażu czy innej formy aktywnego przeciwdziałania bezrobociu,
- e) z powodu choroby lub przebywania w zakładzie zajmującym się leczeniem odwykowym pozostaje niezdolna do podjęcia pracy przez nieprzerwany okres 90 dni,
- f) nie przedstawiła zaświadczenia o braku zdolności do podjęcia pracy na skutek choroby,

g) osobiście złożyła wniosek o wykreślenie z rejestru bezrobotnych.³⁸

W przypadku nieuzasadnionej odmowy przyjęcia propozycji oferty pracy lub innej formy pomocy sugerowanej przez urząd, odmowy poddania się badaniom lekarskim, przerwania z własnej winy szkolenia czy stażu, braku stawiennictwa w urzędzie w ustalonym terminie bez powiadomienia i uzasadnienia jego przyczyny, następuje utrata statusu bezrobotnego kolejno na:

- a) 120 dni przy pierwszej odmowie/przerwaniu, niepodjęciu pomocy/ braku stawiennictwa,
- b) 180 dni w przypadku odmowy drugiej/przerwaniu, niepodjęciu pomocy/braku stawiennictwa,
- c) 270 dni przy trzeciej i kolejnej odmowie/przerwaniu, niepodjęciu pomocy/braku stawiennictwa.³⁹

Możliwość ponownego uzyskania statusu osoby bezrobotnej istnieje w momencie upływu wymienionych wyżej terminów poprzez ponowną rejestrację przy spełnieniu określonych warunków.

2.2.Środki prawne pomagające bezrobotnym w znalezieniu zatrudnienia.

2.2.1. Prawo do pośrednictwa pracy

Prawo do pośrednictwa pracy nabywa każda osoba zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy posiadająca status osoby bezrobotnej. Prawo do pośrednictwa pracy tak jak i prawo do poradnictwa czy informacji zawodowej są elementami aktywnej polityki państwa i zaliczają się do usług rynku pracy wykonywanych na podstawie odpowiednich przepisów prawnych (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, właściwe do ustawy rozporządzenia) oraz do istotnych zadań publicznych służb zatrudnienia. Państwo poprzez prowadzenie aktywnej polityki za pomocą pośrednictwa pracy, przyczynia się do budowania rozmieszczenia zasobów ludzki w taki sposób, aby to rozmieszczenie wyróżniało się trafnością, czyli dopasowaniem pod względem ekonomicznym, oraz sprawiedliwością pod względem społecznym. Pośrednictwo pracy ma umożliwiać jednostce znalezienie

³⁸ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 33, ust.4.

³⁹ Tamże, art. 33, ust.4, pkt.3.

zatrudnienia odpowiedniego do posiadanych przez tą jednostkę kwalifikacji i ambicji, a pracodawcy znalezienie pracownika o wymaganych umiejętnościach.⁴⁰ Urzędy pracy realizując funkcje związane z pośrednictwem pracy kierują się ściśle określonymi zasadami do których zaliczamy:

- a) poufności i ochrony danych osobowych osób zarejestrowanych w urzędzie pracy,
- b) braku odpłatności co do podmiotów korzystających z pośrednictwa zarówno w stosunku do pracodawców, jak i osób bezrobotnych (wyjątek tutaj stanowią podmioty inne od publicznych służb zatrudnienia, które są w uprawnione do pobierania opłaty w niektórych przypadkach, np. w sytuacji kierowania bezrobotnego do pracy za granicami państwa⁴¹),
- c) dostępności oznaczającej nieograniczony dostęp do usług pośrednictwa pracy dla bezrobotnych i pracodawców- ta zasada zakłada pełną efektywność pośrednictwa pracy oraz wolność od braku tolerancji, zachowań dyskryminacyjnych czy „spisywania na straty” mało atrakcyjnych jednostek. Dostępność może się wyrażać również w liczbie wykwalifikowanych pośredników, podchodzących do każdego bezrobotnego w sposób indywidualny,
- d) sprawiedliwości społecznej, wyrażającej się w równym dostępie bezrobotnych do pomocy w poszukiwaniu zatrudnienia- niezależnie m. in. od płci, wieku, narodowości, przekonań politycznych czy wyznania,
- e) nieobowiązkowości, czyli braku jakiegokolwiek przymusu do korzystania z pośrednictwa pracy,
- f) jawności, polegającą na powiadamianiu wszystkich bezrobotnych o ofertach pracy zgłoszonych do urzędu- zasada ta nie dopuszcza do nieprawidłowości przejawiających się w postaci informowania tylko wybranych grup o interesujących ofertach pracy.⁴²

Niewątpliwie zadaniem pośrednictwa pracy jest udzielanie informacji bezrobotnym i pracodawcom o aktualnej sytuacji i przypuszczalnych zmianach na rynku pracy, a także inicjowanie kontaktów pomiędzy bezrobotnym a pracodawcą. Kierując się wyżej wymienionymi zasadami pośrednictwo pracy pełni następujące funkcje:

⁴⁰ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 36, ust. 1.

⁴¹ Tamże, art. 85, ust. 2, pkt. 7.

⁴² E. Staszewska, Środki prawne przeciwdziałania..., op. cit., s. 132-136.

- a) informowanie osób bezrobotnych o zakresie przysługujących im praw i obowiązków,
- b) pomoc zarejestrowanym w urzędzie pracy w znalezieniu zatrudnienia,
- c) pozyskiwanie i podawanie do publicznej wiadomości ofert pracy- udostępnianie w internetowej bazie ofert pracy oraz wywieszanie w siedzibie urzędu,
- d) informowanie pracodawców zgłaszających zapotrzebowanie na pracownika o kandydatach spełniających wyznaczone kryteria,
- e) współpracowanie z innymi urzędami w ramach wymiany informacji na temat perspektywy uzyskania zatrudnienia i odbycia szkolenia na terenie działania tych urzędów.⁴³

Aby efektywnie prowadzić usługi pośrednictwa, urzędy pracy zostały zobligowane przez ustawodawcę do przedstawiania pewnej grupy osób, bardziej narażonej na trudności w znalezieniu zatrudnienia, ofert pracy w ściśle określonych terminach. Propozycję zatrudnienia, wykonywania prac publicznych lub interwencyjnych, stażu czy przygotowania zawodowego urząd przedstawia m.in. w terminie 6 miesięcy od dnia dokonania rejestracji osobom do 25 roku życia oraz powyżej 50 roku życia, a także osobom które nie podjęły pracy po odbyciu kary pozbawienia wolności. Inne przypadki, wraz z terminami przedstawienia propozycji zatrudnienia zostały szczegółowo określone w Ustawie.⁴⁴

Podstawową formą prowadzenia usługi pośrednictwa pracy przez publiczne służby zatrudnienia jest bezpośredni kontakt pośrednika pracy z osobą bezrobotną, w celu przedstawienia dla niej odpowiedniej oferty pracy czy też zaproponowania innego rodzaju pomocy, lub z pracodawcą, w celu zaakceptowania zgłoszonej oferty pracy czy propozycji pomocy ze strony pośrednictwa pracy. Pośrednictwo pracy może przybierać również inne formy, jak na przykład giełdy pracy polegające na organizacji spotkania pracodawcy z większą liczbą kandydatów do pracy, którzy zostali poddani wstępnej selekcji przez pośrednika pracy organizującego spotkanie. Taka wstępna selekcja kandydatów ma na celu wyłonienie z osób zarejestrowanych w urzędzie pracy jednostek najbardziej odpowiadających wymaganiom stawianym przez pracodawcę. Kolejną nieco inną od giełd pracy formą prowadzenia usług pośrednictwa są targi pracy. W tym przypadku w odróżnieniu od giełdy pracy wzrasta liczba pracodawców, bowiem

⁴³ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 36, ust. 1.

⁴⁴ Tamże, art. 50, ust. 1,2.

targi pracy odbywają się na zasadzie wielu pracodawców i wielu kandydatów. Targi pracy mają na celu przedstawienie ofert czy propozycji miejsc pracy oraz przyciągnięcie bezrobotnych o odpowiednich kwalifikacjach zgodnych z wymaganiami pracodawców.⁴⁵

Pośrednictwo pracy może w niektórych przypadkach przybierać szczególną formę. Rodzajem takiej szczególnej formy jest m. in. międzynarodowe pośrednictwo pracy, które jest realizowane w ramach tak zwanej sieci EURES⁴⁶. Sieć ta istnieje w każdej publicznej służbie zatrudnienia państw, które należą do Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz w Szwajcarii. EURES ma za zadanie pomagać wszystkim chętnym w uzyskaniu zatrudnienia w innym państwie, natomiast pracodawcom oferuje pomoc w znalezieniu pracowników o odpowiednich kwalifikacjach pochodzących z innych państw, które należą do tej sieci. Doradcy EURES, asystenci EURES oraz pośrednicy pracy z powiatowych urzędów pracy pomagają zainteresowanym w uzyskaniu informacji na temat warunków życia i pracy w danym kraju.⁴⁷

Coraz częściej spotykamy się z szablonowością i automatycznością działań pośrednictwa pracy. Doprowadza to często do błędnego rozpoznania problemu osoby zwracającej się do urzędu pracy o pomoc w znalezieniu zatrudnienia. W czasach tak dużego bezrobocia potrzebne jest indywidualne podejście do konkretnych grup osób bezrobotnych, tak aby zwrócić uwagę pracodawców na ich kwalifikacje i doprowadzić do uzyskania pożądanego zatrudnienia.

2.2.2. Prawo do poradnictwa i informacji zawodowej

Na standard czy styl ludzkiego życia, a także na posiadaną przez człowieka pozycję społeczną niewątpliwie wpływa wykonywany przez niego zawód. To właśnie trafny wybór zawodu pozwala człowiekowi na osiągnięcie satysfakcji życiowej. Źle wybrany zawód może wpływać na zwiększenie prawdopodobieństwa doświadczenia zjawiska bezrobocia. Niejednokrotnie brak popytu na rynku pracy na dany zawód powoduje zagrożenie bezrobociem dla osób o specyficznych kwalifikacjach zawodowych. Pomoc w znalezieniu zatrudnienia i wyborze odpowiedniego zawodu przedstawiają instytucje poradnictwa zawodowego, które działają nierozłącznie z informacją zawodową. Ważnym aspektem staje się tutaj aktualna sytuacja

⁴⁵ E. Staszewska, Środki prawne przeciwdziałania..., op. cit., s. 137-138.

⁴⁶ EURES <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2547&acro=faq&lang=pl>

⁴⁷ A. Szydlik- Leszczyńska, Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy..., op. cit., s. 102.

występująca na rynku pracy, bowiem to na tej podstawie doradcy generują informacje w których zawodach jednostki mają szansę powodzenia w znalezieniu zatrudnienia.

Poradnictwo zawodowe jest zatem bardzo ważnym instrumentem wykorzystywanym w procesach walki z bezrobociem. Prawo do poradnictwa zawodowego, tak jak i prawo do wcześniej omawianego pośrednictwa pracy, nabywają osoby zarejestrowane w urzędzie pracy posiadające status osoby bezrobotnej i poszukującej pracy, mające problem z planowaniem i organizowaniem swojej ścieżki zawodowej, a także pracodawcy potrzebujący pomocy w doborze odpowiedniego kandydata do pracy. Z poradnictwa zawodowego może skorzystać każda osoba, która ma problem na gruncie decyzji zawodowych. Zarówno omawiane we wcześniejszym podrozdziale pośrednictwo zawodowe jak i poradnictwo działają na podstawie określonych prawem zasad (art.38 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Zasady te w części się pokrywają jak na przykład: zasada powszechnej dostępności, równości, bezpłatności (jedynymi podmiotami uprawnionymi do pobierania opłaty w wysokości poniesionych kosztów są agencje poradnictwa zawodowego) czy dobrowolności. Również zasada poufności i ochrony danych osobowych korzystającego z usług poradnictwa zawodowego, pokrywa się z zasadą pośrednictwa pracy. W tym jednak przypadku należy wziąć pod uwagę wykonywane testy czy uzyskane wyniki badań, do których wgląd mogą mieć jedynie osoby upoważnione. Przy poradnictwie zawodowym mamy również do czynienia z zasadą, która nie została ujęta w zasadach działania pośrednictwa pracy, a mianowicie z prawem do swobodnego wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia (art. 38, ust. 2, pkt. 4 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Zasada ta podkreśla, że zadania wykonywane przez poradnictwo sprowadzać się mają jedynie do wsparcia w procesie wyboru zawodu czy też miejsca pracy. Poradnictwo zawodowe nie może niczego narzucać zainteresowanemu, to korzystający z pomocy musi samodzielnie podjąć decyzję w tej kwestii. Jak każda instytucja działająca na podstawie prawa, tak i jednostki poradnictwa zawodowego mają określone zadania. Zadania poradnictwa można podzielić ze względu na podmiot którym się zajmują.⁴⁸ Mając na uwadze osoby bezrobotne korzystające z pomocy poradnictwa, świadczy ono usługi w zakresie:

⁴⁸ E. Staszewska, Środki prawne przeciwdziałania..., op. cit., s. 139-140, 146-148.

- a) udzielania informacji zawodowej na temat:
- zawodów, wraz z udostępnianiem opisów czynności, zadań czy wymagań stanowiskowych, a także ścieżek kształcenia i wzbogacania kwalifikacji w danych zawodach,
 - jednostek szkoleniowych, wraz z wymaganiami, warunkami, kosztami, zakresami szkoleń i zakresami czasowymi ich trwania,
 - szkół różnego rodzaju,
 - sytuacji na lokalnym rynku pracy, a mianowicie o wielkości bezrobocia w przekroju zawodów, pojawiających się ofertach pracy, prognozach zawodowych,
 - spisów jednostek doradczych, administracyjnych, pomagających w rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej,
 - wzorów podań, życiorysów czy listów motywacyjnych posiadanych w bazie urzędu, a także filmów prezentujących np. rozmowy kwalifikacyjne,
- b) udzielania porad przy użyciu normalizowanych metod, mających na celu uproszczenie wyboru zawodu, zmiany kwalifikacji, podjęcia czy też zmiany obecnego zatrudnienia,
- c) badania zainteresowań bezrobotnego i posiadanych przez niego uzdolnień zawodowych,
- d) kierowania na lekarskie i psychologiczne badania specjalistyczne, które mają na celu pomoc w wydaniu opinii na temat przydatności do pracy, zawodu czy obranego lub proponowanego kierunku kształcenia- działania takie są podejmowane dla wyeliminowania sytuacji podejmowania wysiłku przez osobę poszukującą zatrudnienia w celu uzyskania pracy, do której dana jednostka nie posiada odpowiednich warunków psychofizycznych,
- e) organizowania oraz prowadzenia indywidualnych i grupowych porad zawodowych dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.⁴⁹

Wobec pracodawców poradnictwo zawodowe zobowiązane jest do pomocy w doborze z bazy osób bezrobotnych i poszukujących pracy odpowiedniego kandydata do zaoferowanego stanowiska pracy, a także do udzielania wsparcia w rozwoju

⁴⁹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 38, ust. 1, pkt. 1.

pracodawcy i zatrudnianych przez niego pracowników poprzez udzielanie porad zawodowych.⁵⁰

Poradnictwo zawodowe świadczy swoje usługi w następujących formach:

- a) porady na zasadzie indywidualnej i grupowej- gdzie porada indywidualna opiera się na bezpośrednim kontakcie osoby mającej problem na gruncie zawodowym z doradcą zawodowym. Na takim spotkaniu (dopuszczalna jest tutaj również forma kontaktu na odległość odbywającego się za pośrednictwem np. rozmowy telefonicznej) doradca pomaga zainteresowanemu w doborze zawodu, kierunku kształcenia, szkolenia czy określeniu ścieżki podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Natomiast porada grupowa polega na organizacji zajęć warsztatowych z grupą zainteresowanych zgłaszających problemy zawodowe. Taka forma musi być jednak zawsze poprzedzona poradą indywidualną. Uczestnicy warsztatów mają okazję spotkać osoby, które mają podobne problemy zawodowe, mogą wspólnie odkrywać swoje umiejętności, definiować problemy i dokonywać samooceny,
- b) informacje zawodowe na zasadzie indywidualnej i grupowej- doradca zawodowy udziela informacji zawodowej jednostce lub grupie osób zgłaszającej problem,
- c) upublicznianie osobom zarejestrowanym i niezarejestrowanym posiadanych zasobów informacji zawodowych, w celu swobodnego korzystania- informacje te obejmują m.in. wykazy zawodów, dane na temat rynku pracy, wykaz szkół i instytucji szkoleniowych, sposoby poszukiwania zatrudnienia, wzory dokumentów aplikacyjnych,
- d) pomocy pracodawcy w znalezieniu odpowiedniego kandydata na stanowisko podane w ofercie pracy spośród jednostek zarejestrowanych w urzędzie pracy, a także pomocy w formie porad indywidualnych dla pracodawcy i jego pracowników, w celu stymulowania ich rozwoju zawodowego.⁵¹

Poradnictwo i informacja zawodowa są nastawione na jednostkę, przez co są działaniami zindywidualizowanymi. Aby uzyskać wysoką efektywność w ograniczaniu rozmiarów zjawiska bezrobocia i w rozpoznawaniu indywidualnych problemów i potrzeb osób zgłaszających się do jednostki poradnictwa, potrzeba wykwalifikowanej kadry. Poradnictwo zawodowe nie może być nadmiernie standaryzowane, ponieważ każda osoba zgłaszająca chęć uzyskania pomocy ma inny problem. Dlatego tak ważne

⁵⁰Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocii zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 38, ust. 1, pkt. 2.

⁵¹E. Staszewska, Środki prawne przeciwdziałania..., op. cit., s. 142-146.

jest różnicowanie w podejściu do danej jednostki czy też kategorii osób. Szerzej zagadnienia roli pracy doradcy zawodowego będą omówione w rozdziale 3.

2.2.3. Organizacja procesów aktywnego poszukiwania pracy

Powiatowe urzędy pracy oprócz świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, prowadzą działania zmierzające do przygotowania osób bezrobotnych do bycia zaradnym na rynku pracy w kwestii szukania i podejmowania pracy. Jednostkami wyodrębnionymi do tego celu są centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy, a także kluby pracy. Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy może być prowadzone przez powiatowe urzędy pracy w trzech zasadniczych formach, których szczegółowe zasady zostały określone w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy. Formami pomocy świadczonej przez urzędy są⁵²:

- a) skierowanie bezrobotnego do udziału w szkoleniu ukierunkowanego na zdobywanie umiejętności poszukiwania pracy- w szkoleniu takim mogą wziąć udział osoby, które nie posiadają jeszcze doświadczenia w szukaniu pracy, poprzez długotrwałe niepowodzenia straciły motywację do szukania pracy, a także osoby chcące wrócić na rynek pracy po długim okresie bierności zawodowej. Szkolenie takie musi być zawsze poprzedzone rozmową lub poradą indywidualną z doradcą zawodowym. Po odbyciu rozmowy, osoby zakwalifikowane do udziału w szkoleniu otrzymują od urzędu pracy skierowanie. Szkolenie takie prowadzone jest przez okres 3 tygodni w grupie 8-16 osób,
- b) prowadzenie zajęć aktywizacyjnych- na takich zajęciach uczestniczy przyswajają wiedzę z zakresu przydatnych zagadnień pomagających na uzupełnienie wiedzy czy umiejętności koniecznych przy aktywnym poszukiwaniu pracy. Formą prowadzenia zajęć aktywizacyjnych są warsztaty obejmujące grupy maksymalnie 16 osobowe. Na warsztatach bezrobotni uczą się m. in. formułowania dokumentów aplikacyjnych oraz ćwiczą przydatne podczas rozmowy kwalifikacyjnej zachowania. Skierowanie do udziału w zajęciach otrzymuje osoba wyrażająca zainteresowanie tym typem

⁵² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenie usług rynku pracy (Dz. U. 2010 nr 177 poz. 1193), art. 56-60.

pomocy, a także osoba wskazana i wytypowana, ze względu na jej problemy, przez pracownika urzędu ,

- c) udostępnienie informacji oraz elektronicznych baz danych, które mają sprzyjać osiągnięciu umiejętności skutecznego poszukiwania pracy oraz samozatrudnienia- działania takie prowadzone są w celu rozwijania samodzielności osób pozostających bez pracy.⁵³

Oprócz wymienionych trzech form pomocy oferowanych przez urzędy pracy, osobom mającym trudności w znalezieniu zatrudnienia ustawodawca zapewnia możliwość stworzenia tak zwanego akademickiego biura karier. W celu stworzenia tej jednostki, starosta zawiera umowę ze szkołą wyższą lub organizacją studencką. Akademickie biuro karier dofinansowane jest w części ze środków Funduszu Pracy (dofinansowanie nie może przekroczyć piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia). Biuro ma za zadanie stymulowanie procesów aktywizacji zawodowej studentów oraz absolwentów szkół wyższych poprzez m.in. informowanie studentów i absolwentów na temat rynku pracy, sposobach podnoszenia kwalifikacji czy dostępnych ofertach pracy (ewentualnie staży, praktyk).⁵⁴

Organizacja procesów aktywnego poszukiwania pracy jest bardzo ważną kwestią ze względu na coraz większe problemy ze znalezieniem pracy. Osoby bezrobotne spotykają się z dużą konkurencją na rynku, a także poszukując pracy przez długi okres czasu popadają w zniechęcenie. Pozostawienie takich osób samym sobie powoduje nawarstwianie się ich problemów. Poprzez właściwe pokierowanie i przyuczenie w metodach poszukiwania pracy, a również sposobach autoprezentacji i technikach rozmowy z potencjalnym pracodawcą, osoba bezrobotna może na nowo odzyskać wiarę we własne możliwości i znaleźć wymarzoną pracę.

2.3.Sposoby poszukiwania pracy

2.3.1. Kluby pracy

Bezrobotny szukając stałego zatrudnienia, często zdany jest na samego siebie. Nie oznacza to jednak, że państwo poprzez regulacje ustawowe nie zapewnia pomocy

⁵³ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 39.

⁵⁴ E. Staszewska, Środki prawne przeciwdziałania..., op. cit., s. 151.

w poszukiwaniu pracy. Formą takiej aktywnej pomocy ze strony państwa są niewątpliwie kluby pracy funkcjonujące w ramach powiatowych urzędów pracy. Działania klubu pracy finansowane są z Funduszu Pracy oraz ze środków przeznaczonych na działanie powiatowych urzędów pracy. Ze środków tych pokrywane są koszty wyposażenia oraz prowadzenia zajęć w przypadku prowadzenia ich przez osoby, które nie są pracownikami urzędu.⁵⁵ Zajęcia w zakresie utworzonego klubu pracy przeprowadzają tak zwali liderzy klubu pracy.⁵⁶ Skierowanie na zajęcia poprzedza rozmowa z doradcą zawodowym, który ocenia celowość udziału w tej formie pomocy. Uczestnicy klubu pracy zdobywają umiejętności aktywnego poszukiwania pracy oraz przechodzą proces aktywizacji. Szczególnym powodem do skierowania osoby na zajęcia jest brak doświadczenia w szukaniu pracy, spadek motywacji do jej poszukiwania czy długotrwała bierność zawodowa. Zajęcia przeprowadzane są na grupie co najwyżej 16 osobowej i obejmują trzytygodniowy okres czasu (80 godzin). W ramach klubu pracy osoby bezrobotne wraz z liderem realizują m.in. tematykę związaną z:

- a) metodami aktywnego poszukiwania zatrudnienia,
- b) zdobywaniem umiejętności uczestnictwa w rozmowie kwalifikacyjnej z potencjalnym pracodawcą,
- c) poprawnym formułowaniem dokumentów aplikacyjnych takich jak życiorys, Curriculum Vitae, list motywacyjny,
- d) utworzeniem bilansu własnych kompetencji,
- e) szukaniem pracy w dostępnych źródłach.⁵⁷

Uczestnicy klubu pracy mają możliwość spotkania się z osobami, które borykają się z podobnymi problemami ze znalezieniem pracy. Dzięki grupowemu wsparciu nabierają siły do walki ze swoimi niedoskonałościami. Prowadzone zajęcia nastawione są na budowanie u uczestników pozytywnego myślenia i samoakceptacji. Lider stara się nakierunkować uczestnika na odnalezienie swoich mocnych stron, które mogą być cenną wartością dla przyszłego pracodawcy. Uczestnicy nabywają również umiejętność rozpoznawania rynku pracy i swobodnego poruszania się po nim. Dzięki umiejętności zaadaptowania swoich możliwości do wymagań pracodawcy, bezrobotny ma szansę znaleźć odpowiednie dla siebie miejsce pracy. W czasie zajęć, każdy zainteresowany

⁵⁵ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 39, ust. 3-5.

⁵⁶ Tamże, art. 98, ust. 1.

⁵⁷ A. Szydlik- Leszczyńska, Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy..., op. cit., s. 106.

wykorzystuje możliwość dostępu do komputera i Internetu dzięki czemu może pod okiem lidera sformułować poprawnie Curriculum Vitae czy list motywacyjny. Uczestnicy mają również do dyspozycji wsparcie ze strony psychologa i doradcy zawodowego. Zajęcia w klubie pracy ukierunkowane są więc na naukę bezrobotnego przemyślanego planowania i rozwoju swojej kariery zawodowej. Tematyka zajęć ma na celu podbudowanie wiary uczestników we własne możliwości, umiejętności i silne strony. Po zakończeniu zajęć w klubie pracy często klubowicze pozostają w kontakcie z liderem, który wspiera ich w poszukiwaniu zatrudnienia i często wraz z doradcą zawodowym wskazuje właściwy kierunek szukania pracy. Kluby pracy są traktowane jako jeden z bardziej skutecznych sposobów sprzyjających readaptacji zawodowej osób długotrwale pozostających bez pracy.

2.3.2. Ogłoszenia internetowe i prasowe

Znalezienie wymarzonej pracy, która odpowiadałaby zarówno zainteresowaniom, jak i posiadanemu wykształceniu i kwalifikacjom danej osoby, nie jest działaniem prostym. Poszukujący pracy ma wiele ścieżek do wyboru, jak na przykład znajomości, najbardziej popularne ogłoszenia internetowe i prasowe. W ostatnim czasie szukanie pracy przemieściło się w większości do Internetu. Zauważyć można powstawanie coraz większej ilości portali mających za zadanie ułatwienie procesów rekrutacji zarówno pracodawcom, jak i pracownikom. Poprzez większą ilość aktualnych ofert pracy jak i możliwość natychmiastowego wysłania zgłoszenia i dokumentów aplikacyjnych, metoda szukania pracy przez Internet pozwala zaoszczędzić cenny czas. Internet zawiera ogromny zakres wiedzy o rynku pracy. Dzięki niemu możliwe jest również szybkie dotarcie do informacji na temat interesujących branż, czy informacji o potencjalnych pracodawcach. Aby dobrze zaplanować swoją karierę i dobrze wypaść na rozmowie kwalifikacyjnej informacje tego typu są niezbędne. Oprócz stron poświęconych ofertom pracy, informacjom na temat pracodawcy, w internecie można znaleźć wiele stron poświęconych prawidłowemu pisaniu Curriculum Vitae czy listu motywacyjnego, a także porady podające wskazówki dobrej samoprezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej. W sieci można znaleźć różnorodne portale zajmujące się tematyką pracy a mianowicie:

- a) strony o tematyce ogólnej, na których znajdują się wyszukiwarki aktualnych ofert pracy zamieszczone w zakładce „praca”- oferują one możliwość wyszukiwania ofert

- w Internecie, grupując je ze względu na rodzaj branży, preferowane miasto, województwo czy stanowisko pracy,
- b) strony o tematyce branżowej- na przykład finansowej, które zawierają specjalne zakładki odnoszące się do pracy w danej branży i porady na temat redagowania dokumentów aplikacyjnych,
 - c) strony konkretnych firm istniejących na rynku, na których kandydaci znajdują informacje o aktualnie wolnych w firmie stanowiskach pracy i o możliwości kariery. Oprócz informacji o wolnych stanowiskach pracy na stronach takich często zawarte są dane na temat rekrutacji, a także możliwości praktyk czy stażu,
 - d) strony agencji doradztwa personalnego, które poszukują kandydatów na zlecenie pracodawców, zainteresowani mogą przysyłać dokumenty aplikacyjne, dzięki czemu w razie niepowodzenia w aktualnie prowadzonej rekrutacji dane takich osób zostają w bazie agencji i mają one szansę w przyszłości na propozycje pracy, kiedy ich kwalifikacje będą odpowiednie do prowadzonego naboru,
 - e) strony informacyjne jednostek administracji rządowej i samorządowej, na których zamieszczane są ogłoszenia o naborze na wolne stanowiska urzędnicze,
 - f) portale odnoszące się typowo do kariery i pracy- zawierają one przydatne informacje na tematy związane z rynkiem pracy czy planowaniem kariery zawodowej. Na stronach tych portali można również znaleźć porady ekspertów i oferty pracy. Strony takie zawierają zaawansowane wyszukiwarki, pozwalające zainteresowanemu na wyodrębnienie konkretnych ofert ze względu na stanowisko, branżę czy miejsce pracy,
 - g) portale społecznościowe, które są coraz powszechniejszym narzędziem do wyszukiwania kandydatów na wolne stanowisko pracy. Strony takie zawierają profile osób wraz z bogatym źródłem informacji na ich temat (przebieg kariery zawodowej, wykształcenie, zainteresowania itp.). Pracodawca ma możliwość sprawdzenia kandydata przed zaproszeniem go na rozmowę kwalifikacyjną.

Oprócz zalet ogłoszenia internetowe mają też swoje wady. Problem może pojawić się już w fazie wyszukiwania ofert pracy, ponieważ ogrom ogłoszeń i stron je zawierających może przytłoczyć mało sprawnego użytkownika. Często strony nie są na bieżąco uaktualniane i zawierają dużą ilość tak zwanego „spam”, przez co poszukujący pracy zostają wprowadzeni w błąd co do aktualności interesującego ogłoszenia. Portale ogólnokrajowe zawierające wielką ilość ogłoszeń często posiadają narzędzie pozwalające posortować oferty pracy ze względu na interesujący użytkownika region

czy branżę. Problemem również staje się brak bezpośredniego kontaktu z pracodawcą, dzięki któremu potencjalny kandydat mógł wywrzeć na pracodawcy dobre pierwsze wrażenie.

Dzięki narzędziu jakim jest Internet, firmy mają również możliwość przeprowadzania wirtualnych giełd pracy, gdzie potencjalni kandydaci mogą się spotkać wirtualnie z interesującymi ich pracodawcami. W poszukiwaniu pracy ma także znaczenie czas, bowiem bezrobotny ma za sprawą Internetu możliwość szukania ofert pracy i rozsyłania dokumentów aplikacyjnych niezależnie od dnia tygodnia i od pory dnia. W przeciwieństwie do internetowego szukania pracy przeglądanie ogłoszeń zamieszczonych w prasie wymaga większego zaangażowania czasowego. Nie każda gazeta ma codzienny dodatek informujący o wolnych stanowiskach pracy i często ogłoszenia ukazują się tylko raz w tygodniu. Zarówno prasa jak i Internet, są narzędziami, które pozwalają poszukującemu pracy zapoznać się z tendencjami jakie występują na rynku pracy. Uzyskuje się w ten sposób pełny obraz zawodów i branż, które cieszą się ogólnym zainteresowaniem, a także stanowisk, na które pracodawcy zgłaszają największe zapotrzebowanie. Porównując ogłoszenie prasowe i internetowe znajdujemy wiele wspólnych cech. Taką cechą jest niewątpliwie dostępność ogłoszenia, pozwalająca wszystkim kandydatom na wysłanie zgłoszenia. Ogłoszenia prasowe mają jednak wadę, która wiąże się z objętością ich treści. Często ze względów zarówno finansowych (wysokie koszty zamieszczenia ogłoszenia), jak i czysto technicznych (ograniczona powierzchnia rubryki ogłoszeń), do wiadomości podawane są tylko krótkie informacje na temat wolnego stanowiska. Natomiast w przeciwieństwie do prasowych, ogłoszenia internetowe nie mają żadnych ograniczeń i często pracodawcy mają możliwość ich bezpłatnego umieszczenia.

Poszukujący pracy wykorzystując ogłoszenia prasowe czy internetowe niewątpliwie oszczędzają cenny czas. Mają również szybki dostęp do ogromnej ilości informacji, które podlegają systematycznej aktualizacji. Taka metoda poszukiwania pracy, a także masowe wysyłanie dokumentów aplikacyjnych nie daje jednak pewności znalezienia zatrudnienia, ponieważ do tego potrzebne są również niezbędne umiejętności i kwalifikacje, wymagane na danym stanowisku. Oprócz odpowiadania na ogłoszenia internetowe i prasowe poszukujący pracy powinien podjąć działania prowadzące do poszerzenia zakresu poszukiwań. Ważne jest więc wspomaganie poszukiwań na przykład samodzielnym zamieszczaniem ogłoszeń wyrażających chęć

podjęcia pracy czy tradycyjnym zgłaszaniem zainteresowania pracą w firmie, która nie ma aktualnie wolnych stanowisk pracy.

2.3.3. Inne sposoby prowadzące do znalezienia stałego zatrudnienia

Oprócz działań podejmowanych przez bezrobotnego na własną rękę w celu znalezienia zatrudnienia, ustawodawca zapewnił mu pomoc świadczoną przez powiatowe urzędy pracy. Niewątpliwie do takiej pomocy należą wymienione już wcześniej działania rozwijające zdolność poszukiwania pracy. Powiatowe urzędy pracy mogą także wspierać bezrobotnego w nieco inny sposób, a mianowicie zapewniając mu start zawodowy poprzez wysłanie na staż, prace interwencyjne, publiczne, przygotowanie zawodowe czy szkolenie. Bezrobotny uczestniczący w takiej formie pomocy ma szansę znaleźć stałe zatrudnienie u pracodawcy, u którego odbywa wyżej wymienione wdrożenie w życie zawodowe. Powszechnie wiadomo, że kwalifikacje zawodowe są jednym z ważniejszych czynników decydujących o szansach zawodowych osoby starającej się o zatrudnienie, dlatego tak ważną staje się szansa zdobycia doświadczenia oferowana przez powiatowe urzędy pracy. Poniżej zostaną omówione ważniejsze formy pomocy udzielanej przez urzędy pracy:

- a) szkolenia- koszty związane z m.in. wypłacaniem stypendiów osobom biorącym udział w szkoleniu, pokryciem kosztów instytucjom zajmującym się szkoleniami, finansowane są ze środków Funduszu Pracy, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz środków finansujących programy Unii Europejskiej. Powiatowe urzędy pracy kierują osoby bezrobotne, a także osoby poszukujące pracy na szkolenia. Skierowanie następuje po sporządzeniu klasyfikacji uwzględniających umiejętności i kwalifikacje, na które jest największe zapotrzebowanie na rynku pracy. Uwzględniane są też potrzeby zgłaszane przez bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia. Szkolenie są bardzo ważnym elementem pomocy ze względu na możliwość zdobycia, wzbogacenia lub zmiany kwalifikacji osób najbardziej narażonych na trudności w znalezieniu pracy.⁵⁸ Według Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 2 ust. 1, pkt. 37 szkolenie jest pozaszkolną formą zajęć, która ma za zadanie zdobycie, wzbogacenie lub uzupełnienie kompetencji i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, które są

⁵⁸ J. Łukaszczyk, Szkolenia jako forma podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez osoby bezrobotne, w: Bezrobocie i polityka zatrudnienia, pr. zbior. pod red. Z. Góral, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2013, s. 170.

niezbędne do wykonywania określonej pracy (w tym zawierają się też umiejętności związane z poszukiwaniem pracy).⁵⁹ Na szkolenie zostaje skierowana osoba, która nie posiada kwalifikacji zawodowych, potrzebuje uzupełnić lub zmienić posiadane kwalifikacje, utraciła kompetencje do wykonywania zawodu, a także nie wykazuje się sprawnością w poszukiwaniu zatrudnienia. Brak kwalifikacji należy rozumieć tutaj nie jako ich rzeczywisty brak, ale jako brak formalny, czyli nie poświadczony dyplomem czy świadectwem. Szkolenia odgrywają bardzo duże znaczenie w przypadku osób zagrożonych największym ryzykiem na rynku pracy m. in. osób młodych zaraz po ukończeniu szkoły, osób pozostających przez dłuższy czas poza aktywnością na rynku pracy, osób posiadających kwalifikacje nieadekwatne do istniejącego aktualnie zapotrzebowania na rynku pracy, a także osób będących powyżej 50 roku życia.

W zakresie obowiązków urzędów pracy leży informowanie osób bezrobotnych o możliwościach i zasadach odbywania szkolenia, a także stawianie diagnozy o aktualnych zapotrzebowaniach osób bezrobotnych na dany rodzaj kwalifikacji i szkoleń. Szkolenia mogą być zorganizowane w formie kursu, w formie przyznania pożyczki mającej na celu sfinansowanie kosztów szkolenia, w formie sfinansowania kosztów poniesionych na uzyskanie licencji do wykonywania zawodu, czy w formie sfinansowania studiów podyplomowych. Szkolenie może być organizowane w postaci szkoleń grupowych, których prowadzenie powierza się instytucjom szkoleniowym, lub indywidualnych, czyli wytypowanych przez osobę bezrobotną, która musi we wniosku uzasadnić celowość takiego szkolenia. Szkolenia są ważną częścią działań urzędów w zakresie pomocy osobom bezrobotnym, wzbogacająca ich kompetencje, ponieważ raz zdobyte i nie aktualizowane kwalifikacje nie gwarantują powodzenia na rynku pracy.⁶⁰

b) staże- są jednym z instrumentów państwa służącym aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Stażem określa się zdobywanie przez osobę bezrobotną umiejętności praktycznych, pozwalających na świadczenie określonej pracy, poprzez realizowanie zadań w miejscu pracy nie nawiązując umowy z pracodawcą.⁶¹ Miejsce stażu może zapewnić pracodawca, który przez Ustawę został określony jako jednostka organizacyjna, nawet jeśli nie posiada osobowości prawnej lub osoba

⁵⁹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 2, ust. 1, pkt. 37.

⁶⁰ J. Łukaszczuk, Szkolenia jako forma podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez osoby bezrobotne, w: Bezrobocie i polityka..., op. cit., s. 167-177.

⁶¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 2, ust. 1, pkt. 34.

fizyczna zatrudniająca co najmniej jednego pracownika.⁶² Ustawodawca nie wyklucza jednak skierowania na staż bezrobotnego do pracodawcy, który jest osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, która nie zatrudnia pracownika, bowiem taki pracodawca jest w myśl ustawy traktowany jako przedsiębiorca.⁶³ Nowelizacja ustawy uprawnia również do przyjęcia stażysty podmioty, które są osobami fizycznymi, uzyskały pełnoletniość oraz mieszkają i prowadzą na terytorium państwa działalność w ramach produkcji zwierzęcej lub rolnej (w tym również sadowniczej, ogrodniczej, rybnej czy pszczelarskiej) w gospodarstwie do nich należącym, którego użytki rolne przekraczają powierzchnię 2 ha przeliczeniowych lub też prowadzą dział specjalny produkcji rolnej.⁶⁴ Każdy pracodawca, który chce przyjąć na staż osobę bezrobotną musi złożyć wniosek. We wniosku pracodawca ma prawo określić osobę, którą chce przyjąć na staż poprzez podanie jej imienia i nazwiska. Ustawodawca uprawnia do odbycia stażu bezrobotnych, którzy nie ukończyli 27 roku życia, do dnia upływu 12 miesięcy od daty wykazanej w świadectwie, dyplomie czy innym dokumencie, który potwierdza ukończenie szkoły wyższej, oraz wszystkie osoby, których sytuację na rynku pracy określa się mianem szczególnej czy trudnej.⁶⁵ Jako bezrobotnego posiadającego szczególną sytuację rozumie się:

- osobę bezrobotną do ukończenia 25 roku życia,
- osobę bezrobotną po ukończeniu 50 roku życia,
- osobę długotrwale bezrobotną lub będącą po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego,
- kobiety, które nie podjęły lub mają trudności w podjęciu zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- osobę bezrobotną nie posiadającą formalnie potwierdzonych kwalifikacji zawodowych, nie posiadającą doświadczenia zawodowego oraz także osobę, która nie ukończyła szkoły średniej,
- osobę bezrobotną mającą na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko, które nie ukończyło 18 roku życia,

⁶² Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 2, ust. 1, pkt. 25.

⁶³ Tamże, art. 61a.

⁶⁴ E. Staszewska, Środki prawne przeciwdziałania..., op. cit., s. 179-180.

⁶⁵ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 53, ust.2.

- osobę bezrobotną będącą po odbyciu kary pozbawienia wolności, która nie podjęła zatrudnienia,
- osobę bezrobotną posiadającą stopień niepełnosprawności.⁶⁶

Okres na jaki osoba bezrobotna zostaje skierowana na staż jest powiązany z klasyfikacją bezrobotnego. Osoby o szczególnej sytuacji na rynku pracy określone w artykuale 49 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, mają prawo do odbywania stażu przez okres 6 miesięcy. Bezrobotni do ukończenia 25 roku życia oraz bezrobotni do 27 roku życia określani w artykuale 61a, mogą odbywać staż przez okres 12 miesięcy (dzięki możliwości dłuższego okresu odbywania stażu bezrobotni mają szansę zdobycia zwykle pierwszego doświadczenia oraz umiejętności zawodowych). Ustawodawca zabezpieczył również minimalny czas skierowania na staż osoby bezrobotnej zaznaczając, że nie może on być krótszy niż okres 3 miesięcy. Bezrobotny, który odbył staż nie może odbywać go ponownie u tego samego pracodawcy, na tym samym stanowisku. Nie wyklucza się wielokrotnej możliwości odbywania stażu przez tą samą osobę, o ile odbywać go będzie na innym stanowisku pracy niż dotychczas.

Zarówno pracodawca przyjmujący bezrobotnego na staż, jak i bezrobotny mają zakres obowiązków. Pracodawca musi zapoznać osobę bezrobotną z obowiązującym programem stażu, obowiązkami i uprawnieniami wynikającymi ze stanowiska pracy, obowiązującym w firmie regulaminem pracy, a także przeszkolić bezrobotnego z zakresu obowiązujących zasad bezpieczeństwa i higieny pracy czy przepisów przeciwpożarowych. Pracodawca zobowiązany jest również do wystawienia w okresie 7 dni od dnia zakończenia odbywania stażu przez bezrobotnego opinii, obejmującej zadania, które były realizowane przez bezrobotnego w czasie odbywania stażu, a także umiejętnościach uzyskanych w trakcie stażu (na tej podstawie organ właściwy po zakończeniu stażu przez osobą bezrobotną wydaje zaświadczenie o jego odbyciu). Bezrobotny natomiast w zakresie swoich obowiązków ma stosować się do rozkładu czasu pracy określonego przez pracodawcę, wykonywać powierzone mu zadania z należytą sumiennością i dokładnością, a także przestrzegać obowiązującego regulaminu pracy i zasad bezpieczeństwa w miejscu pracy. Stażysta uprawniony jest do uzyskania dni wolnych za każde przepracowane 30 dni kalendarzowych, w wymiarze 2 dni udzielanych na jego wniosek. Uprawnieniem odbywającego staż jest również

⁶⁶ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 49.

otrzymywanie w okresie jego odbywania stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych. Uregulowane zostały również zasady czasu pracy osoby skierowanej na staż.

Staż jako instrument wspierający uzyskanie stałego zatrudnienia ma niewątpliwie korzyści, bowiem pracodawca przyjmując osobę bezrobotną na staż nie ponosi żadnego ryzyka osobowego, które najczęściej jest konsekwencją braku doświadczenia zawodowego osoby bezrobotnej. Pracodawca ma możliwość sprawdzenia umiejętności bezrobotnego i podjęcia decyzji co do zatrudniania go w przyszłości. Pracodawca nie ponosi również żadnych konsekwencji finansowych z tytułu odbywania stażu przez bezrobotnego. Bezrobotny natomiast uzyskuje niezbędne doświadczenie i umiejętności praktyczne do wykonywania zawodu.⁶⁷

c) przygotowanie zawodowe dorosłych- jest to względnie nowy instrument rynku pracy. Celem jaki ma zostać osiągnięty poprzez skierowanie bezrobotnego na przygotowanie zawodowe we współpracy z pracodawcą, jest uzyskanie przez skierowanego kwalifikacji zawodowych i umiejętności praktycznych wykonywania zawodu, które będą poświadczone odpowiednim dokumentem. Jak wskazuje Ustawa, przygotowaniem zawodowym nazywamy formę odbywania praktycznej nauki zawodu osób dorosłych lub też przyuczenia ich do pracy, która jest przeprowadzana bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą.

Realizując przygotowanie zawodowe organizatorzy muszą przestrzegać określonego programu, który ma w swoim zakresie zdobywanie umiejętności praktycznych oraz wiedzy teoretycznej. Przygotowanie zawodowe zakończone jest zawsze egzaminem kwalifikacyjnym na tytuł zawodowy lub egzaminem czeladniczym, po zdaniu którego uczestnik otrzymuje świadectwo i zaświadczenie potwierdzające nabyte przez niego umiejętności.⁶⁸ Każdy bezrobotny uczestniczący w tej formie jest uprawniony do stypendium w wysokości 120% zasiłku dla osób bezrobotnych. Aby bezrobotny mógł uczestniczyć w przygotowaniu musi złożyć w urzędzie pracy wniosek. Również pracodawca, który jest zainteresowany tą formą aktywizacji osób bezrobotnych musi złożyć wniosek wyrażający jego gotowość do podjęcia tego typu przedsięwzięcia. Szkolenie w ramach przygotowania zawodowego dorosłych odbywa się u pracodawcy. Ustawodawca nie wyklucza jednak możliwości współdziałania

⁶⁷ E. Staszewska, Środki prawne przeciwdziałania..., op. cit., s. 180-185.

⁶⁸ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 2, ust. 1, pkt. 29 a.

z instytucjami szkoleniowymi, o ile posiadają one wpis do rejestru prowadzonego przez wojewódzkie urzędy pracy.

- d) prace interwencyjne- są formą zatrudnienia na określony czas, dofinansowywaną przez urząd pracy, zmierzającą do stałego zatrudnienia po upływie okresu dofinansowywania. Pracodawca ma możliwość sprawdzić pracownika nie ponosząc nadmiernych kosztów z tytułu jego zatrudnienia i na tej podstawie podjąć decyzję co do zawarcia z nim stałego stosunku pracy. Prace interwencyjne są rodzajem pomocy dla osób mających szczególną sytuację na rynku pracy. Krąg odbiorców zatem jest kręgiem o ograniczonym zakresie. Ze względu na grupę osób do której się odnoszą, prace interwencyjne mogą być organizowane w trzech różnych wariantach, gdzie różny jest okres trwania prac, częstotliwość ich refundacji czy kwota od której naliczana jest refundacja dla pracodawcy. Jednostką, która organizuje prace interwencyjne jest pracodawca, przy czym pracodawca, który znajduje się w trudnej sytuacji na rynku pracy, nie może być organizatorem prac interwencyjnych. Wykluczone zostało również organizowane tego rodzaju formy pomocy u pracodawców którzy: są partiami i organizacjami politycznymi, przedstawicielstwami obcych państw, posłami, senatorami, organizacjami związków zawodowych czy pracodawców, związkami wyznaniowymi czy kościołami, urzędami centralnych i naczelnymi urzędów administracji państwowej, wojewódzkimi i powiatowymi urzędami pracy.⁶⁹ Warunkiem organizacji prac interwencyjnych u pracodawcy jest złożenie przez niego wniosku do właściwego powiatowego urzędu pracy. Prace interwencyjne są wykonywane przez bezrobotnego na podstawie zawartej z pracodawcą umowy o pracę (dochodzi tutaj więc do nawiązania pomiędzy zainteresowanymi stronami stosunku pracy).⁷⁰ Prace interwencyjne mogą trwać od 6 miesięcy do 4 lat. Dla pracodawców zatrudniających osoby bezrobotne po zakończeniu odbywania prac interwencyjnych, ustawodawca przewidział jednorazową refundację kosztów wynagrodzenia.
- e) roboty publiczne- charakteryzują się zatrudnieniem osoby bezrobotnej w celu wykonywania prac aranżowanych przez organizacje pozarządowe czy gminy, które statusowo zajmują się tematyką związaną z ochroną środowiska, bezrobociem, kulturą, pomocą społeczną, oświatą, opieką zdrowotną, turystyką. Organizatorem robót publicznych mogą być również spółki wodne wraz z ich związkami, pod

⁶⁹ E. Staszewska, Środki prawne przeciwdziałania..., op. cit., s. 196-204.

⁷⁰ Tamże, str. 207, 211.

warunkiem, że prace takie finansowane są lub otrzymują dofinansowanie ze środków pochodzących z budżetu państwa, samorządu terytorialnego, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków czy też funduszy celowych. Bezrobotny nie może być zatrudniony przy tego typu pracach dłużej niż 12 miesięcy.⁷¹ Roboty publiczne biorą udział w rozwoju gospodarczym poprzez realizację inwestycji przy pomocy bezrobotnych, zatrudnionych na określony czas. Bezrobotni wykonują zatem prace związane z infrastrukturą lokalną, do których zaliczmy m.in. budowę oczyszczalni ścieków, prace drogowe, porządkowe, budową sieci wodociągowych czy gazowych. Osobą, która może zostać skierowana do robót publicznych, jest każdy bezrobotny znajdujący się w trudnej sytuacji na rynku pracy, a także dłużnicy alimentacyjni. Ustawodawca wyłączył tutaj jednak osoby do 25 roku życia. Refundacja jaką może otrzymać jednostka z tytułu przyjęcia osoby bezrobotnej w celu wykonywania przez nią robót publicznych, uzależniona jest od okresu ich trwania, a także od częstotliwości jej dokonywania.⁷²

Oprócz wymienionych wyżej form ustawodawca przewidział również dla bezrobotnych pomoc w charakterze refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, a także jednorazowych środków przyznanych na podjęcie przez niego działalności gospodarczej. Wszystkie te działania podejmowane przez powiatowe urzędy pracy mają na celu zwiększenie kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych, prowadzących do uzyskania przez nie stałego zatrudnienia. Większa jakość kapitału ludzkiego wpływa na dostosowanie kwalifikacji poszukujących pracy do zapotrzebowań gospodarki. Powyższe formy pomocy mają również pozytywny wpływ na zachowania społeczne osób w nich uczestniczących, ponieważ osoby biorące w nich udział mają szansę na spotkanie się z osobami z poza kręgu rodzinnego, na uczestniczenie w życiu społecznym oraz niwelowanie poczucia wykluczenia społecznego, a także na właściwą organizację planu dnia. Ponadto bezrobotni korzystający z tych form poświęcają się pracy bardziej niż inni pracownicy, ponieważ wierzą, że mogą w ten sposób uzyskać stałe zatrudnienie.

⁷¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 2, ust. 1, pkt. 32.

⁷² E. Staszewska, Środki prawne przeciwdziałania..., op. cit., s. 224-232.

Rozdział 3 ZADANIA I ROLA DORADCY ZAWODOWEGO W POLSCE

3.1. Specyfika poradnictwa zawodowego w Polsce

3.1.1. Zagadnienie orientacji, poradnictwa i doradztwa zawodowego

Widoczne przeobrażenia gospodarcze, polityczne i społeczne jakie zachodzą we współczesnym świecie, a także aktualna sytuacja ekonomiczna w kraju, powoduje zmiany systemów organizacji pracy oraz karier zawodowych. Najważniejszymi przekształceniami z jakimi mamy do czynienia są m.in.:

- a) podkreślenie znaczenia pracy elastycznej, umożliwiającej szybką reakcję na potrzeby zgłaszane przez pracodawców i rynek pracy,
- b) zabieganie jednostki o podniesienie satysfakcji z pracy, przez m.in. zmienność jej treści,
- c) odchodzenie od idei karier liniowych polegających na zdobywaniu wykształcenia, zatrudnienia w zawodzie i awansowania aż do otrzymania emerytury.

Przekształcenia te uwidaczniają występujący na rynku pracy niedobór umiejętności i odpowiednich kwalifikacji oraz niedostosowanie ich podaży do istniejącego na nie popytu, objawiające się przez niedostateczny zakres umiejętności pracowników w danym sektorze w stosunku do jego wymagań, braku wykwalifikowanych specjalistów czy braku pracy dla pracowników o umiejętnościach różniących się od aktualnego zapotrzebowania na rynku.⁷³ Taki stan przejawia się zagubieniem osoby poszukującej pracy i brakiem inicjatywy co do kierowania własną karierą zawodową. Problemy z jakimi borykają się osoby bezrobotne i poszukujące pracy pomagają rozwiązywać jednostki specjalnie do tego powołane. Zapotrzebowanie na pomoc w pokierowaniu karierą zawodową wzrasta wraz z:

- a) rozwojem przemysłowym kraju, rozwojem technologii i techniki,
- b) rozwojem wiedzy i świadomości społecznej,
- c) wzrostem różnorodności postaw i poglądów,
- d) wzrostem aktywności form życia,
- e) spadkiem dzietności wpływającym na wielkość rodzin,

⁷³ A. Paszkowska-Rogacz, Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań, Difin, Warszawa 2009, s. 13.

f) powstawaniem nowych specjalności i zawodów.⁷⁴

Do osób borykających się z problemami dotyczącymi drogi zawodowej adresowana jest pomoc mająca na celu doradzenie odpowiednich wyborów, mobilizowane, oferowanie i wzmocnienie zaangażowania. Pomoc polega na aktywnej działalności mającej na celu realizację nadrzędnych nad ekonomicznymi wartościami, wartości ludzkich przejawiającej się w informowaniu, doradzaniu, pobudzaniu motywacji, decydowaniu, diagnozowaniu możliwości czy pokonywaniu problemów.⁷⁵

Na początku należy zdefiniować trzy bardzo ważne pojęcia związane z taką pomocą, a mianowicie pojęcie orientacji zawodowej, poradnictwa i doradztwa zawodowego. Pojęcia wydające się oznaczać to samo mają małe różnice, przez co są często przyczyną sporów i rozległych dyskusji badaczy. W niniejszej pracy pojęcia te jednak będą używane jako bliskoznaczne, co nie oznacza, że nie zostaną osobno scharakteryzowane. A mianowicie:

- a) orientacja zawodowa- oznacza działanie mające na celu pomoc jednostce w procesie poznania i posługiwania się posiadanymi możliwościami edukacyjnymi, psychologicznymi czy zawodowymi, w sposób pozwalający na uzyskanie najbardziej korzystnego poziomu poczucia zadowolenia przy zachowaniu społecznej użyteczności. Idea orientacji zawodowej zakłada, że każdy człowiek jest uprawniony do formowania swojej przyszłości, ale także w gestii społeczeństwa leży zapewnienie osobie możliwości wyboru zawodowego, który będzie adekwatny do posiadanych przez nią zainteresowań. Osoba zajmująca się prowadzeniem orientacji zawodowej, powinna wskazać jednostce szanse pochodzące z otoczenia w taki sposób, aby stworzyć jej możliwość wyboru najbardziej dla niej interesujących ze względu na jej ambicje czy potrzeby.⁷⁶ Orientacja zawodowa identyfikowana jest z długotrwałym, odznaczającym się systematycznością procesem wychowawczym, sprowadzającym się do wyboru właściwego zawodu,⁷⁷
- b) poradnictwo zawodowe- utożsamiane jest często z pojęciem orientacji zawodowej, uważane jednak często jako podrzędne w stosunku do niej. Poradnictwo zawodowe w tym kontekście jest pomocą jednostce w wyborze zawodu, która zachodzi podczas oddziaływania pomiędzy zasięgającym porady, a doradcą. Pojęcie poradnictwa zawodowego odnosi się również do czynności udzielania jednostkom

⁷⁴ A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*, Difin, Warszawa 2009, s. 14.

⁷⁵ E. Sarzyńska, *Doradca zawodowy...*, op. cit., s. 18.

⁷⁶ A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe...*, op. cit., s. 17-18.

⁷⁷ E. Sarzyńska, *Doradca zawodowy...*, op. cit., s. 16.

porad dotyczących wyboru zawodu, stanowiska, miejsca pracy czy drogi prowadzącej do wzbogacenia lub zmiany kwalifikacji,⁷⁸

- c) doradztwo zawodowe- polega na wzajemnym oddziaływaniu radzącego się i doradcy. Relacja taka ma na celu pomoc zasięgającemu porady w samopoznaniu siebie i swoich mocnych stron, a także zrozumieniu własnego „ja”, aby w jednostka mogła podjąć właściwe decyzje zawodowe i odznaczyć się efektywnością działania. Doradztwo zawodowe ma swoje źródło w potrzebach radzącego się. Istotą doradztwa nie jest udzielanie rad czy wydawanie poleceń, ale stymulowanie i zapewnienie jednostce prawa wolnego wyboru i samodzielności działań. Doradztwo zawodowe nie polega również na kształtowaniu postaw czy zachowań jednostki, ale na ich właściwym poznaniu.⁷⁹

We współczesnym świecie mamy do czynienia ze wzrostem wymagań stawianych przez pracodawców przyszłym pracownikom. Osoby poszukujące pracy i planujące swoją karierę zawodową, czują się często zagubione z powodu mnogości kierunków kształcenia, a także nowych zawodów i specjalności. Zagubienie to skutkuje zwiększeniem zapotrzebowania na pomoc doradcy w obraniu właściwego kierunku dążeń. Doradztwo wychodzi więc z inicjatywą pomocy zarówno osobom młodym wkraczającym dopiero na rynek pracy, proponując im pomoc w wyborze kierunku kształcenia w celu uzyskania w przyszłości tytułu zawodowego, jak i dorosłym, pomagając prowadzić ich karierę i rozwijać posiadane umiejętności i kwalifikacje. Ważnym aspektem staje się tutaj ujęcie rozwoju zawodowego, jako ciągłego procesu, a nie jako jednorazowej decyzji.⁸⁰

Jak wynika z powyższych rozważań pojęcia orientacja, poradnictwo oraz doradztwo zawodowe mają wiele wspólnych cech i odnoszą się do działań, mających na celu pomoc jednostkom mającym problemy dotyczące wyboru ścieżki zawodowej, przez co decyzja o stosowaniu w niniejszej pracy tych pojęć jako bliskoznaczne.

3.1.2. Teoretyczne modele poradnictwa zawodowego

Analizując literaturę przedmiotu spotykamy się z różnorodnymi teoriami na których opiera się poradnictwo zawodowe. Poradnictwo zawodowe może być ujmowane w trzech wymiarach:

⁷⁸ E. Sarzyńska, *Doradca zawodowy...*, op. cit., s. 16-17.

⁷⁹ A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe...*, op. cit., s. 18-19.

⁸⁰ Tamże, s. 13-14.

- a) węższym- pojmowanym jako wzajemne oddziaływanie doradcy i zasięgu porad, które ma związek z procesem rozwiązywania problemów powstających przy wyborze zawodu. Interakcja taka, złożona jest z udzielania i przyjmowania wskazówek, informacji i porad, a także udzielania psychicznego wsparcia radzającemu się,
- b) szerszym- określającym poradnictwo jako zespół działań ulepszających, naprawczych czy wychowawczych, mających powiązanie z udzielaniem pomocy poprzez dawanie wskazówek, porad czy udzielanie informacji, a także z realizacją udzielonych porad i wpływem na zachowania zasięgu porad,
- c) systemowym- określa poradnictwo zawodowe zjawiskiem społecznym w ujęciu socjologicznym, ponieważ według tego ujęcia doradca pozostaje w związku z innymi jednostkami, przez co staje się członkiem określonych struktur społecznych.⁸¹

Oprócz zaprezentowanych wyżej ujęć odnoszących się do terminologii poradnictwa zawodowego w literaturze przedmiotu spotykamy się z jego następującymi teoriami:

- a) teoria Franka Parsonsa zwana teorią cech i czynników- jest ona najstarszą teorią poradnictwa zawodowego. Według tej teorii indywidualne cechy jednostki, powinny być dopasowane do wymagań danego zawodu. Konkretnie zawody wymagają pewnych kompetencji, a jednostki posiadają niepowtarzalne i względnie stałe cechy, które odpowiadają tym wymaganiom. Doradca ma za zadanie, przy pomocy odpowiednich narzędzi diagnostycznych jakimi są między innymi testy, zgromadzić dane na temat zasięgu porad i opierając się na wynikach, wskazać obszar aktywności zawodowej jednostki. Teoria ta nie odznacza się aktualnością, ze względu na brak założeń rozwoju jednostki ludzkiej i zmienności otaczającego ją świata, a także ze względu na przekonanie, że człowiek może spełniać się tylko w jednym obszarze zawodowym,
- b) teoria Carla Rogersa zakładająca, że poradnictwo zawodowe jest ukierunkowane na klienta. W teorii tej ważnym aspektem jest skuteczność pomocy. Teoria bazuje na przekonaniu, że jednostka dokonując wyboru ścieżki kariery zawodowej, kieruje się kontekstem emocjonalnym i poznawczym. Rozmowa z doradcą powinna odbywać się w otoczeniu zrozumienia, otwartości i empatii, tak aby jednostka miała

⁸¹ A. Paszkowska-Rogacz, Doradztwo zawodowe..., op. cit., s. 20.

możliwość poznania siebie, swoich potrzeb i powtórnego stworzenia własnej tożsamości. Radzący się musi sam zdecydować się na wykorzystanie w tym procesie informacji zawodowych i narzędzi diagnostycznych,

- c) koncepcja psychodynamicznego poradnictwa zawodowego Anny Roe, opierająca się na przekonaniu o wpływie stosunków rodzinnych na przyszły rozwój zawodowy dziecka. A. Roe uważała, że wybór zawodu ma ścisły związek z potrzebami człowieka i jego dzieciństwem. Dlatego więc z jednej strony wybór zawodu determinuje osobowość i czynniki indywidualne, z drugiej zaś oddziaływania rodziców. Osoby wychowane w rodzinach w których panuje akceptacja i bliskie relacje, najczęściej wybierają zawód związany z poczuciem przynależności (widoczne jest tutaj nawiązanie do hierarchii potrzeb Abrahama Malowa) i spełniają się w pracy polegającej na kontakcie z ludźmi, natomiast osoby, które zostały wychowane w rodzinie, w której nie panowały bliskie relacje, dążą raczej do wyboru zawodu zaspokajającego ich poczucie bezpieczeństwa, woląc pracę związaną bardziej z rzeczami, a niżeli z ludźmi. Zaspokojenie lub nie potrzeby bezpieczeństwa czy przynależności, ma według tej teorii wpływać na kształtowanie się decyzji zawodowych,
- d) osobowościowa teoria wyboru Johna Hollanda dowodzi, że na wybór zawodu oddziałują relacje pomiędzy osobowością jednostki, a środowiskiem społecznym. J. Holland zakłada, że preferencje do danego zawodu mają zwartą strukturę i tworzą system heksagonalny. W swojej teorii wyróżnia sześć typów osobowości mających wpływ na rodzaj zawodu, a mianowicie: realistyczny, intelektualny, społeczny, artystyczny, konwencjonalny i przedsiębiorczy. Typ osobowości został ukształtowany za sprawą wpływów społecznych a osoba posiadająca cechy danego typu szuka odpowiedniego dla siebie zawodu i środowiska życia. Rolą doradcy według tej teorii jest takie dobranie zawodu, aby jednostka mogła żyć w harmonii pomiędzy osobowością, a jej otoczeniem psychologicznym,
- e) rozwojowe poradnictwo zawodowe jest to teoria Donalda Supera, według której decyzje zawodowe podejmowane przez jednostkę wpływają na wydarzenia doświadczane przez ta jednostkę w ciągu życia. Przebieg rozwoju kariery zawodowej obejmuje swoim zakresem różne etapy (zaczynając od fazy orientacji i gotowości do podejmowania decyzji w zakresie zawodowym, kończąc na podjęciu decyzji i zderzeniu jej z rzeczywistością). Według tej teorii ludzie różnią się osobowością, postawami, umiejętnościami wyznawanymi wartościami, potrzebami

i zainteresowaniami, a zawody potrzebują jednostek o określonych uzdolnieniach i cechach osobowości, dlatego przy wyborze zawodu, powinno się łączyć w pary jednostkę i zawód. Przy czym teoria ta nie wyklucza wykonywania jednego zawodu przez jednostki różniące się znacznie od siebie.

- f) teoria behawioralnego poradnictwa zawodowego Johna Krumboltza opiera się na przekonaniu, że rozwój ścieżki zawodowej uzależniony jest od czynników środowiskowych, genetycznych, doświadczenia które ma związek z procesem uczenia się, a także od zdolności realizacji zadań,⁸²
- g) teoria opierająca się na pedagogice emancypacyjnej, która zakłada proces wychowania i rozwoju opierający się na motywowaniu jednostki w celu pobudzenia u niej świadomości możliwości wykorzystywania przysługujących jej praw i wolności wyboru,
- h) teoria Huberta Blumera na temat interakcjonizmu symbolicznego zakłada, że w procesie komunikacji zarówno werbalnej jak i niewerbalnej, doradca i osoba radząca się oddziałują wzajemnie na siebie. Takie oddziaływanie wpływa na wzajemną modyfikację zachowań osób uczestniczących w procesie komunikacji. Dochodzi tutaj do wzajemnej interpretacji działań,
- i) teoria czynności Tadeusza Tomaszewskiego, według której działania doradcy zawodowego analizowane są od strony czynności wykonywanych podczas pracy. Czynności zostały tutaj określone jako planowane zachowania, mające na celu uzyskanie oczekiwanego stanu rzeczy, za pomocą przeobrażenia sytuacji istniejącej w pożądaną. Struktura danych czynności ma związek z wynikiem końcowym zamierzonych działań i zależy w dużym stopniu od warunków i prawdopodobieństwa osiągnięcia celu. Podstawowe elementy charakteryzujące czynności to odebranie informacji, podejmowanie decyzji i działanie odpowiednie do podjętej decyzji.⁸³

W literaturze przedmiotu charakteryzującej poradnictwo zawodowe napotyka się również na typy poradnictwa zaproponowane przez Alicję Kargulową. Przedstawione poniżej typy dzielą pojęcie poradnictwa ze względu na rodzaj relacji zachodzących pomiędzy doradcą zawodowym, a osobą zasięgającą porady:

- a) poradnictwo dyrektywne- wzoruje się ono na koncepcji behawioralnej, według której człowiek potrzebuje zewnętrznej integracji. Rola doradcy zawodowego

⁸² E. Sarzyńska, Doradca zawodowy..., op. cit., s. 20-21.

⁸³ Tamże, s. 29-31.

srowadzana jest tutaj do udzielania rad, wskazówek, proponowania sposobów rozwiązywania problemów, kierunków działania, aranżowania zmian. Możliwe jest to dzięki posiadanemu przez doradcę doświadczeniu i wiedzy. W tym typie poradnictwa zakłada się, że aktywność i samodzielność osoby zasięgającej porady jest ograniczona. Nie zachodzi tu również partnerstwo relacji pomiędzy stronami. Doradca traktowany jest jako osoba posiadająca lepsze informacje, przez co mogąca skutecznie pokierować zachowaniem radzącego się. Metodami wykorzystywanymi w procesie są m.in. zadawanie pytań w sposób powodujący samopoznanie problemu przez radzącego się, kierowanie, dawanie rad, informowanie, motywowanie. W tym typie poradnictwa, doradca traktowany jest przede wszystkim jako znawca problemu i inicjator pomocy,

- b) poradnictwo liberalne- opierające się na koncepcji humanistycznej. Istotą tego typu poradnictwa jest swoboda zasięgającej porady w zakresie podejmowania działań. Zakres działania doradcy ogranicza się do wsparcia psychologicznego, mającego za zadanie pobudzenie u jednostki siły do pokonywania problemów, a także wzmocnienie samoakceptacji. Doradca zawodowy prowadzi jednostkę radzącą się w taki sposób, aby sama miała możliwość określenia i zanalizowania występujących problemów. Nie może on z góry narzucać propozycji rozwiązania problemu. Metodami stosowanymi w procesie doradczym są np. słuchanie, okazywanie zrozumienia, zadawanie pytań, objaśnienie, obserwacja i pobudzanie do działania. Doradca ma za zadanie ułatwić podejmowanie decyzji bez ingerencji w podejmowany przez radzącego się proces decyzyjny,⁸⁴
- c) poradnictwo dialogowe- mające swoją podstawę w teorii poznawczej człowieka. Według tego typu poradnictwa uważa się, że człowiek zmierza zarówno do celowego kształtowania własnego „ja”, jak i swojego otoczenia. Poradnictwo charakteryzuje się wspólnym działaniem doradcy i radzącego się, prowadzeniu dialogu, podejmowaniu decyzji. Obie strony są chętne do wymiany informacji i oceny przyjętych wartości. Metody wykorzystywane przez doradcę w procesie poradnictwa dialogowego, opierają się na zadawaniu pytań, interpretacji wypowiedzi zasięgającej porady, określeniu występującego problemu, negocjacjach, a także wspólnym znalezieniu rozwiązania problemu. Inaczej

⁸⁴A. Kargulowa, K. Ferenz, Społeczny kontekst poradnictwa, Centralny Ośrodek Metodyki Upowszechniania Kultury, Warszawa 1991, s. 14-22, cyt. za: E. Sarzyńska, Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2009, s. 21-23.

określane jest jako poradnictwo partnerskie, ponieważ polega właśnie na utworzeniu więzi partnerskich pomiędzy stronami, przy czym tak rozumiane partnerstwo postrzegane jest jako ciągły proces a nie pojedyncza porada.⁸⁵

Powyżej zostały zaprezentowane różnorodne koncepcje poradnictwa zawodowego, jakie można spotkać w literaturze przedmiotu. Jednak wspólną cechą wszystkich zaprezentowanych koncepcji, jest niezaprzeczalnie skierowanie działania jednostki poradnictwa na problemy osoby bezrobotnej. Jednostka taka powinna podejmować działania w celu skutecznego przygotowania poszukującego pracy do zmierzenia się z występującymi na jego drodze zawodowej trudnościami. Osoba pozostająca bez pracy powinna potrafić wziąć pełną odpowiedzialność za swój los. Ważną kwestią staje się również podkreślanie wagi systematyczności w korzystaniu z usług jednostki poradnictwa zawodowego, ponieważ w przypadku osób korzystających z porad w urzędzie pracy kontakt z doradcą zawodowym kończy się najczęściej z jego pierwszą wizytą. Bezrobotny musi z pomocą doradcy nauczyć się podejmować takie działania, aby w przyszłości być w stanie znaleźć stałe zatrudnienie i samodzielnie kierować rozwojem swojej kariery zawodowej.

3.2. Charakterystyka profesji doradcy zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem pracy z osobami bezrobotnymi

3.2.1. Regulacje dotyczące zawodu doradcy oraz kierunków i celów jego działalności

W celu scharakteryzowania zawodu doradcy należy się na początku zastanowić nad jego formą. Możemy rozróżnić jego dwa rodzaje, a mianowicie doradztwo nieprofesjonalne, które nastawione jest niejako na pomoc, ale pomoc ta świadczona jest na podstawie stosunków nie mających formalnego charakteru, a porady osoby doradzającej mają źródło najczęściej w posiadanym przez nią doświadczeniu i zdrowym rozsądku oraz stojące w opozycji tego rodzaju doradztwa, doradztwo profesjonalne, które bazuje na formalnej więzi pomiędzy doradcą, a radzonym się i odbywa się w instytucjach zorganizowanych celowo. Doradztwo profesjonalne może być rozpatrywane w dwóch ujęciach: w ujęciu szerszym, gdzie zawiera się w roli

⁸⁵ A. Kargulowa, *Opozycja bezradność- zaradność w oglądzie poradoznawczym*, „Problemy opiekuńczo wychowawcze” 2000, nr 7, s. 5-9, cyt. za: E. Sarzyńska, *Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2009, s. 22.

zawodowej np. pośrednika pracy, lekarza czy nauczyciela, i w ujęciu węższym, gdzie doradztwem zajmują się instytucje konsultingowe, czyli kwalifikowani doradcy zawodowi.⁸⁶ Resort edukacji zajmuje się prowadzeniem doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży, natomiast resort pracy poprzez pracowników służb publicznych jakimi są doradcy zawodowi zatrudnieni w urzędach pracy, świadczy usługi z zakresu poradnictwa i informacji zawodowej dla osób dorosłych pozostających bez pracy.⁸⁷ Aby pełnić w profesjonalny sposób rolę doradcy zawodowego, jednostka musi posiadać przygotowanie zawodowe, specjalistyczną wiedzę i doświadczenie życiowe. Za właściwe funkcjonowanie poradnictwa zawodowego świadczonego na rzecz osób bezrobotnych, odpowiada Minister Pracy i Polityki Społecznej.⁸⁸ Na stanowisku doradcy zawodowego we wcześniejszych okresach mogły być zatrudnione osoby, które posiadały wykształcenie w ramach wielorakich specjalności. Nie było konieczności posiadania przygotowania pedagogicznego czy psychologicznego. Od niedawna jednak zaczęto odczuwać potrzebę doskonalenia zawodowego doradców, dlatego zostały uregulowane prawnie zasady uzyskania przez nich licencji. Sprawy w tym zakresie regulowało Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 20 października 2004 roku w sprawie trybu nadawania licencji zawodowych pośrednika pracy i doradcy zawodowego. W szkołach wyższych stworzona została również możliwość uzyskania kwalifikacji do wykonywania zawodu doradcy.

W zakresie zawodu doradcy rozróżniamy następujące stopnie: doradca zawodowy-stażysta, doradca zawodowy, doradca zawodowy I stopnia oraz doradca zawodowy II stopnia. Ponadto doradca zawodowy, posiadający dyplom w zakresie psychologii, uprawniony jest do przeprowadzanie badań psychologicznych, mających na celu sprecyzowanie przydatności zawodowej, rozpoznanie umiejętności czy zainteresowań osoby ubiegającej się o pracę.⁸⁹ Ciągłe zmieniający się rynek pracy, istniejące bezrobocie, nadmiar informacji na temat zawodów i możliwości edukacji powoduje ciągły wzrost popytu na usługi doradców zawodowych. Doradca zawodowy poprzez swoją pracę powinien spełniać następujące role:

- a) informacyjną- polegającą na zbieraniu, przetwarzaniu i rozpowszechnianiu informacji,

⁸⁶ E. Sarzyńska, *Doradca zawodowy...*, op. cit., s. 19.

⁸⁷ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocii zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 91, 94.

⁸⁸ A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe...*, op. cit., s. 21.

⁸⁹ E. Sarzyńska, *Doradca zawodowy...*, op. cit., s. 44- 45.

- b) dydaktyczną- mającą na celu doradzanie osobie bezrobotnej, a także szkolenie w celu doskonalenia posiadanych przez nią umiejętności,
- c) decyzyjną- związaną z propagowaniem zmian,
- d) społeczną- mającą za zadanie reprezentowanie osoby zasięgającej porady oraz prowadzenie negocjacji w kwestiach budzących wątpliwości.

Najprościej mówiąc, rola doradcy zawodowego polega na udzielaniu porad zawodowych, badaniu zawodowej przydatności jednostki oraz motywowaniu jednostki do samodzielnego decydowania o drodze zawodowej.⁹⁰ Doradca musi umieć zaoferować radzącemu się pomoc w zakresie efektywnego rozwiązywania życiowych trudności, a także pobudzić u niego umiejętność wykorzystywania pojawiających się szans.⁹¹ Radzący się aby w pełni korzystać z usług oferowanych przez doradcę zawodowego, musi za jego pomocą zdefiniować trudności stojące na przeszkodzie do znalezienia zatrudnienia, uświadomić sobie sytuację w jakiej się znajduje, wygenerować warianty rozwiązania problemów oraz podjąć właściwe decyzje m.in. o szkoleniu czy przekwalifikowaniu. Od trafności wyboru zawodu czy pracy zależy efektywność jednostki i rozwój jej możliwości. Skuteczność ta wpływa na zdolność osiągnięcia przez jednostkę założonych celów zarówno życiowych, jak i zawodowych.

Poradnictwo zawodowe powinno odznaczać się systematycznością, trwałością i celowością działań towarzyszących jednostce, poczynając od planów wyboru zawodu, poprzez etap poszukiwania zatrudnienia, zmiany pracy lub kwalifikacji, po zakończenie aktywności zawodowej. Doradca ma na celu pomoc osobom pozostającym bez pracy bez względu na ich wiek, motywację, posiadane kwalifikacje czy doświadczenie. Różnorodność ludzka wymaga od osoby doradcy zawodowego posiadania wysokich zdolności zarówno o charakterze merytorycznym, jak i interpersonalnym, cięży bowiem na nim ważne zadanie polegające na przygotowaniu emocjonalnie i społecznie osoby radzącej się, do efektywnego powrotu na rynek pracy. Doradca nie może jednak narzucać wyborów osobie zasięgającej porady. Powinien prowadzić rozmowę tak, aby wskazać możliwości wyboru osobie bezrobotnej, prowadząc do podjęcia przez nią decyzji o sposobie rozwiązania zaistniałego problemu.⁹² Prowadzący poradę zawodową powinien odznaczać się odpowiednimi kompetencjami a mianowicie:

- a) znać regulacje przepisów prawnych,

⁹⁰ E. Sarzyńska, *Doradca zawodowy...*, op. cit., s. 17.

⁹¹ A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe...*, op. cit., s. 21.

⁹² E. Sarzyńska, *Doradca zawodowy...*, op. cit., s. 46- 50.

- b) posiadać wiedzę na temat podstaw dotyczących zawodoznawstwa,
- c) posiadać wiedzę na temat doboru odpowiednich kandydatów na określone stanowiska pracy,
- d) odznaczać się zdolnością prowadzenia efektywnych negocjacji i rozmowy,
- e) posiadać umiejętność oceny kwalifikacji,
- f) posiadać umiejętność do nauczenia jednostki efektywnej komunikacji, pracy zespołowej, dokonywania samooceny, planowania kariery, analizowania i reagowania na potrzeby rynku pracy oraz zasięgania informacji o zawodach i wolnych stanowiskach pracy,
- g) posiadać umiejętność słuchania, rozumienia jednostki, pobudzania w niej samodzielności, wskazywania negatywnych i pozytywnych aspektów podejmowanej przez jednostkę decyzji.⁹³

Doradca zawodowy posiadając odpowiednie kompetencje i opierając się na wybranych teoriach wypracowuje własną strategię i styl pracy. Bardzo ważne jest, aby doradca miał zdolność zbierania wiedzy i korzystania z doświadczeń innych. Nie jest możliwe, aby doradcy pracowali według jednego z góry narzuconego schematu, ponieważ każdy człowiek ma swój system wartości i przekonań, posiada odrębne doświadczenia i umiejętności wpływu na innych, a także w ciągu życia wypracowuje sobie własny system komunikacji międzyludzkiej, które to w pracy zawodowej przekładają się na jego specyfikę i skuteczność działania.⁹⁴ W literaturze przedmiotu spotykamy się również z próbą klasyfikacji osoby doradcy na pięć typów. Typy doradców zostały wymienione w kolejności od charakteryzującego się największą dyrektywnością, aż do najbardziej z nich liberalnego⁹⁵:

- a) ekspert- wyróżniający się posiadaniem dużego zakresu wiedzy, bogatym doświadczeniem, umiejętnością odkrycia cech osoby radzącej się i przypasowania jej do danego zawodu, zna wymagania stawiane przez poszczególne zawody. Charakterystyczne dla tego typu doradcy jest udzielanie wskazówek, wydawanie poleceń, podejmowanie decyzji za zasięgającego porady przy równoczesnym braniu odpowiedzialności za ich skuteczność i jakość porady,

⁹³ E. Sarzyńska, Doradca zawodowy..., op. cit., s. 51- 52.

⁹⁴ Tamże, s. 51.

⁹⁵ B Wojtasik, Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradoznawstwa, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1993, s. 58-61, cyt. za: E. Sarzyńska, Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2009, s. 23.

- b) informator- ma na celu przekazywanie informacji o zawodach, wolnych stanowiskach pracy, definiowanie najlepszego zawodu dla osoby radzącej się,
- c) konsultant- w swojej pracy stawia na dialog z radzącym się, poznanie wartości i motywów działania osoby bezrobotnej, wspólnie z radzącym podejmuje decyzje,
- d) spolegliwy opiekun- charakteryzuje go zdolność do empatii, a także szacunek i akceptacja osoby, której udzielana jest porada, nie ma skłonności do narzucania swojego zdania, raczej wspiera osobę radząca się w samodzielnym podejmowaniu decyzji,
- e) laseferysta- wyróżnia się on dużym zorientowaniem na osobę, której udziela porady. Jego cechą jest stymulowanie osoby radzącej się do samodzielnej pracy nad własną samoświadomością i analizą własnego „ja”.

Jak wynika z rozważań na osobie wykonującej zawód doradcy zawodowego ciąży duża odpowiedzialność, związana z efektywnością prowadzonych przez nią działań. W czasach dużego bezrobocia i występującej niestabilności zawodowej wzrasta zapotrzebowanie na doradztwo zawodowe, a porady udzielane przez doradców stają się coraz bardziej popularne wśród jednostek długotrwale pozostających bez pracy. Dlatego tak ważne jest, aby doradca posiadał odpowiednie kompetencje pozwalające mu na zrozumienie potrzeb jednostki zasięgającej u niego porady i poprowadzenie jej w taki sposób, aby mogła ona uzyskać zatrudnienie zgodne ze swoim wykształceniem, zainteresowaniami i posiadanymi predyspozycjami.

3.2.2. Zakres zadań doradcy

Poradnictwo prowadzone przez jednostki funkcjonujące w systemie oświaty, ma za zadanie, poprzez analizę zainteresowań, zdolności i sytuacji występującej na rynku pracy, przygotowanie dzieci i młodzieży do wyboru kierunku edukacji w celu zdobycia odpowiedniego zawodu, natomiast poradnictwo prowadzone przez urzędy pracy, pełni funkcję wsparcia dla osób bezrobotnych niosąc pomoc w zakresie planowania i organizowania kariery zawodowej w celu wyboru przez tą jednostkę właściwego zawodu czy kierunku kształcenia (szkolenia).⁹⁶ Pomoc taka polega na poznaniu predyspozycji zawodowych i sytuacji życiowej jednostki czy przekazywaniu informacji związanych z zatrudnieniem i rynkiem pracy. Praca doradcy zawodowego nie powinna

⁹⁶ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy..., op. cit., art. 18, ust. 1, pkt. 3.

się jednak ograniczać do pomocy osobom zagubionym i mającym trudności o charakterze zawodowym. Często osoby przedsiębiorcze, wykazujące się zaradnością, mające na celu zmianę wykonywanego zawodu czy podjęcie się prowadzenia własnej działalności gospodarczej obawiają się tak poważnego kroku.⁹⁷ Doradca powinien w tym wypadku wskazać właściwy kierunek działania i okazać wsparcie takiej osobie. Nie należy również zapominać o roli doradcy jaką spełnia on wobec pracodawców, ponieważ doradca oprócz pomocy bezrobotnemu udziela pomocy pracodawcom w zakresie dotyczącym doboru odpowiednich kandydatów do pracy. Charakterystyczną grupą bezrobotnych zwracających się po pomoc do doradcy zawodowego, mającą często największe problemy w znalezieniu zatrudnienia są absolwenci szkół zawodowych, średnich i wyższych. Osoby te nie posiadają najczęściej doświadczenia, a kwalifikacje jakie zdobyły w czasie kształcenia są często niewystarczającym atutem dla potencjalnego pracodawcy. Poradnictwo zawodowe wychodzi naprzeciw tym problemom ucząc absolwentów pisania profesjonalnych życiorysów i listów motywacyjnych, mających zwrócić uwagę pracodawcy i zachęcić go do zatrudnienia osoby młodej. Prowadzone są również zajęcia z zakresu umiejętności prezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej. Pomoc osobom mającym problemy, może się odbywać w formie porad zarówno grupowych, jak i indywidualnych. Do szczegółowych zadań doradcy zawodowego należą m.in.:

- a) zbieranie, analizowanie i uaktualnianie informacji odnoszących się do zawodów i sposobów pozyskiwania kwalifikacji, możliwościach istniejącego systemu kształcenia,
- b) zbieranie informacji na temat potrzeb rynku pracy,
- c) wykorzystywanie swojej wiedzy, poprzez informowanie indywidualne lub grupowe na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, zapotrzebowania na dane zawody, instytucji kształcenia,
- d) przeprowadzanie badań określających przydatność do wykonywania danego zawodu (w tym celu doradca wykorzystuje techniki pomiaru psychologicznego i pedagogicznego),
- e) formułowanie oceny przydatności zawodowej jednostki opierającej się na zgromadzonym materiale badawczym i wynikach badań lekarskich,

⁹⁷ A. Paszkowska-Rogacz, Doradztwo zawodowe..., op. cit., s. 16- 17.

- f) doradzanie opierające się na wynikach badań psychologicznych, pedagogicznych i lekarskich, jednostkom zagubionym, niezdecydowanym czy posiadającym ograniczenia na temat wyboru lub zmiany zawodu,
- g) informowanie rodziców i nauczycieli o sytuacji występującej na rynku pracy mającej formę szkoleń lub spotkań indywidualnych,
- h) współpracowanie z doradcą pracy w celu organizacji spotkań w zakładach pracy, utrzymywanie kontaktów z pracodawcami,
- i) prowadzenie grupowych zajęć z zakresu aktywnego poszukiwania pracy i planowania ścieżki kariery zawodowej,
- j) uczestniczenie w targach, giełdach pracy, konferencjach, sympozjach dedykowanych problematyce rynku pracy,
- k) dokumentowanie wizyt osób zgłaszających się w celu uzyskania porady.⁹⁸

Poza w/w zadaniami, doradca zawodowy powinien nieść osobie pozostającej bez pracy pomoc w redukcji stresu pojawiającego się w sytuacji problemów w znalezieniu zatrudnienia, umacniać jej poczucie własnej wartości oraz formować zdolności aktywnego poszukiwania pracy. Doradca powinien również dostarczać osobie bezrobotnej informacje na temat wolnych miejsc pracy. Właściwie prowadzona przez doradcę osoba wykazuje chęci do szukania i podejmowania prób znalezienia zatrudnienia. Często doradca musi pobudzić u bezrobotnego potrzebę do wzbogacania czy zmiany kwalifikacji wymaganych przez potencjalnych pracodawców. Dla każdego zasięgu porady sporządzany jest indywidualny plan, według którego prowadzone są porady. Taki plan może zawierać propozycje kursów, uczestnictwa w klubie pracy, stażu, a także określać sposoby motywowania bezrobotnego do samodzielnego poszukiwania pracy.⁹⁹

Lawrence M. Brammer w publikacji „Kontakty służące pomaganiu. Procesy i umiejętności” wyróżnił fazy, jakie powinny kolejno występować po sobie w procesie doradczym:

- a) wstęp¹⁰⁰ - polegający na nawiązaniu kontaktu pomiędzy doradcą, a osobą zasięgającą porady,
- b) uściślenie- dążące do zdefiniowania problemu i powodu zasięgnięcia pomocy,

⁹⁸ A. Paszkowska-Rogacz, Doradztwo zawodowe..., op. cit., s. 15-16.

⁹⁹ E. Sarzyńska, Doradca zawodowy..., op. cit., s. 47-48.

¹⁰⁰ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług..., op. cit., art. 36, pkt. 5.

- c) tworzenie struktury obowiązujących warunków- ustalenie zasad procesu doradczego i nawiązanie współpracy pomiędzy stronami,
- d) tworzenie i pogłębianie relacji pomiędzy stronami,
- e) badanie- polegające na gromadzeniu informacji, analizie występujących problemów, wyznaczaniu celów- aktywność w tym etapie należy do doradcy,
- f) zjednoczenie- aktywność w tej fazie leży po stronie zasięgającego porady, który analizuje proponowane opcje rozwiązań, stosuje nowe zdolności, precyzuje własne uczucia,
- g) projektowanie- mające za zadanie opracowanie systemu działania, mającego na celu zmianę dotychczasowej sytuacji- plan zakłada wdrożenie w życie nowych zdolności i postaw nabytych podczas procesu doradczego,
- h) zakończenie- składa się na nie podsumowanie minionego procesu wraz z oceną jego wyniku- dochodzi w tej fazie do zakończenia wzajemnych relacji pomiędzy doradcą, a radzącym się.¹⁰¹

W procesie jaki zachodzi pomiędzy doradcą, a radzącym się ważnym aspektem jest właściwe określenie charakteru występującego problemu, ponieważ to od tego w dużej mierze zależy sukces porady. Jak wynika z rozważań, na doradcę zawodowego zostało nałożone wiele odpowiedzialnych zadań. Odpowiedzialność ta polega na zapewnieniu takiego standardu pomocy, aby bezrobotny korzystający z porady był w stanie wykorzystać swoje umiejętności i znaleźć stałe zatrudnienie.

3.2.3. Techniki i narzędzia diagnostyczne wykorzystywane przez doradców zawodowych

W swojej pracy zawodowej doradca wykorzystuje wiele narzędzi i technik mających na celu odpowiednie zdiagnozowanie problemu osoby, która zgłasza się w celu skorzystania z porady. Zarówno problem, z którym przychodzi, jak i jej osobowość, wymaga dokładnego zbadania i zanalizowania, aby poprzez odpowiednio dobrane działania właściwie poprowadzić proces porady i sprowadzić go na efektywne osiągnięcie założonego we wstępnej fazie celu. Doradca zawodowy aby móc skutecznie używać dostępnych narzędzi, powinien cechować się odpowiednimi kwalifikacjami, uprawnieniami i przeszkoleniem w tym zakresie. W procesie udzielania porady zawodowej doradca wykorzystuje:

¹⁰¹ E. Sarzyńska, Doradca zawodowy..., op. cit., s. 48-49.

- a) dostępny bank programów,
- b) narzędzia i metody obejmujące standaryzowane narzędzie diagnostyczne, niezbędne do badania posiadanych przez bezrobotnego zainteresowań i predyspozycji,
- c) źródła informacji opracowane i zebrane samodzielnie lub podawane do wiadomości przez centra, ministra i inne jednostki.¹⁰²

W przypadku doradcy zawodowego, który legitymuje się wykształceniem w kierunku psychologicznym, możliwe jest dopasowywanie przez niego testów psychologicznych, które będą odpowiadały swym zakresem potrzebom procesu doradczego. Doradca nie może jednak zapominać o procedurach przeprowadzania badań i analizy wyników, jakie obowiązują przy korzystaniu z danego testu.¹⁰³

Narzędzia diagnostyczne stosowane w pracy doradcy zawodowego z klientem zasięgającym porady możemy pogrupować m. in. na:

- a) narzędzia służące do oceny- obejmują one swoim zakresem cały zachodzący proces diagnostyczny, który jest sterowany przez doradcę,
- b) narzędzia pobudzające radzącego się do dokonywania samooceny- ich istota polega na samodzielności radzącego się w zakresie interpretacji i analizy otrzymanych wyników.

Innym podziałem spotykanym w literaturze przedmiotu jest podział na:

- a) narzędzia jakościowe- polegające na używaniu pogłębionych analiz wykonywanych na mniejszej ilości przypadków, jako bardziej trafnych w stosunku do niektórych problemów. Przykładami takich narzędzi są m. in. metoda obserwacji, wywiad konstruktywistyczny czy technika biograficzna,
- b) narzędzia ilościowe- opierają się na obiektywizmie wartości określających badaną jednostkę i badają rzeczywistość. Najpowszechniejszym narzędziem ilościowym są testy.

Każde narzędzie używane przez doradcę zawodowego cechuje się efektywnością w mniejszym lub większym stopniu. Mając jednak na względzie postęp w zakresie poradnictwa zawodowego, można zauważyć skłanianie się doradców w stronę stosowanych przez nich technik jakościowych i narzędzi stymulujących samoocenę. Doradcy coraz częściej wykorzystują te techniki w celu tworzenia przez osobę radzącą się subiektywnego obrazu ścieżki zawodowej jaka podążały dotychczas

¹⁰² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług..., op. cit., art. 52, pkt. 1.

¹⁰³ Tamże, art. 52, pkt. 3.

i jaką chciałyby w przyszłości podążać. Jest to tak zwane projektowanie epizodu, będącego kolejną fazą w ich historii kariery zawodowej. Pomimo wzrastającego powodzenia narzędzi jakościowych, nadal są popularne i efektywnie wykorzystywane testy, zaliczane do metod kwestionariuszowych. Dzięki testom, doradca zawodowy może ocenić osobę radzącą się i w łatwy i szybki sposób dokonać dopasowania zawodowego. Testy cieszą się popularnością nie tylko ze strony doradców zawodowych, ale także ich klientów, którzy uważają techniki kwestionariuszowe jako pozwalające na samopoznanie, a często również odkrycie nieznanych jak dotąd zainteresowań. Testy polegające na ocenie osoby badanej można podzielić na:

- a) identyfikujące indywidualne cechy jednostki, jej umiejętności, zainteresowania czy podejście do pracy,
- b) pozwalające zaznajomienie się z etapami przebiegu ścieżki zawodowej, procesem podejmowania przez jednostkę decyzji oraz mechanizmem przystosowywania się do pracy,
- c) badające wykazywane przez jednostki przekonania, stereotypy, sposoby radzenia sobie w sytuacjach stresowych, a także badające zjawisko wypalenia zawodowego.¹⁰⁴

W praktyce poradnictwa zawodowego istnieje wiele technik jakimi mogą posługiwać się w swojej pracy doradcy zawodowi. Wybór odpowiednich narzędzi zależy od sytuacji osoby radzącej się, od jej przekonań, zdefiniowanego problemu czy dotychczasowych doświadczeń. Doradca zawodowy prowadząc poradę, dobiera według własnego uznania i doświadczenia, najbardziej odpowiednie metody i narzędzia pozwalające na zbadanie i pokierowanie osoby tak, aby w przyszłości mogła znaleźć zatrudnienie, wykazywać się efektywnością w wykonywanej przez nią pracy i rozwijać swoją karierę zawodową.

3.3. Wizerunek stron biorących udział w procesie porady zawodowej

3.3.1. Osoby bezrobotne korzystające z porady zawodowej

W ciągu pracy zawodowej, doradcy zatrudnieni w urzędzie pracy spotykają się z różnymi typami osób przejawiającymi najrozmaitsze postawy. Dla osoby, która

¹⁰⁴ A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe...*, op. cit., s. 22- 23.

długotrwanie zasila szeregi zarejestrowanych w urzędzie pracy lub którą spotkało doświadczenie utraty dotychczasowej pracy jest to bardzo trudne przeżycie, które można sklasyfikować jako punkt zwrotny jaki zaszedł w ich życiu. Nie każda jednostka potrafi poradzić sobie z tą charakterystyczną sytuacją. Potrzeba przystosowania się bezrobotnego do zaistniałej sytuacji może spowodować powstanie niekorzystnych śladów w psychice ludzkiej lub przeciwnie- pobudzić ją do działania stymulując jej aktywność. To jak zachowa się dana jednostka w sytuacji utraty pracy uzależnione jest od jej osobistych warunków psychofizycznych i społeczno- ekonomicznych. Elementy wchodzące w skład charakterystyki osoby bezrobotnej zasięgającej porady zawodowej można podzielić na związane z:

- a) zakresem indywidualnych kompetencji zawodowych, które związane są z posiadanym przez jednostkę doświadczeniem zarówno w kwestii zawodowej, jaki i życiowej. Również stopień wykształcenia jednostki odgrywa duże znaczenie w procesie prób odnalezienia się w różnych dziedzinach zawodowej aktywności. Doradca rozpoznając problem osoby radzącej się i prezentowane przez nią postawy, musi również poświęcić uwagę na posiadane przez nią kompetencje zawodowe, ponieważ to właśnie one w dużym stopniu będą decydowały o procedurze udzielania porady i metodach pomocy. Osoba zgłaszająca się do doradcy zawodowego może posiadać kompetencje na poziomie wysoki, niskim, średnim lub wykazywać ich całkowity brak. Jednostki, których kompetencje kształtują się na wysokim poziomie, najrzadziej korzystają z pomocy doradcy zawodowego, ponieważ są w stanie samodzielnie znaleźć zatrudnienie. Najczęściej pomoc takim osobom polega na otrzymaniu potwierdzenia słuszności swoich decyzji, a nie na analizie ich możliwości czy oczekiwań zawodowych. Z największą częstotliwością z usług doradcy korzystają osoby, które posiadają średnie kompetencje. Wynika to z tego faktu, że osoby takie są gotowe do odebrania porady. Wiedza takiej osoby na temat pracy i zadań wykonywanych w danym zawodzie jest na poziomie pozwalającym na przewidywanie prawdopodobnych sytuacji zawodowych. Osoba wykazująca się niskimi kompetencjami zawodowymi rzadko posiada wiedzę na temat podstawowego zakresu wymagań na stanowiskach pracy, dlatego porada udzielana takiej osobie w głównej mierze składa się z przekazywania jej informacji z tego zakresu. Najwięcej poświęcenia wymaga praca z bezrobotnym nie posiadającym żadnych kompetencji zawodowych. Osoby te nie posiadają zdolności do analizy własnych szans na znalezienie zatrudnienia. Doradca, w czasie udzielania

porady osobie bezrobotnej, wykazującej się brakiem kompetencji, musi poinformować ją o zawodach i stanowiskach pracy, które bezrobotny ma na uwadze, oddziaływać na wzmocnienie jej samooceny, a także zbadać jej warunki i możliwości do podjęcia pracy w danym zawodzie.

- b) poziomem wykazywanej aktywności, która dotyczy stopnia włączania się jednostki w cykl porady zawodowej. Jednostka w pełni zaangażowana wykazuje zainteresowanie rozwiązaniem swojego problemu i aktywnie uczestniczy w procesie porady oraz samodzielnie podejmuje działania w celu znalezienia zatrudnienia. Osoba bierna nie podejmuje działań oczekując na inicjatywę ze strony doradcy oraz zrzuca na niego odpowiedzialność. Postępowanie takie w znacznym stopniu ogranicza działania związane z udzielaniem osobie bezrobotnej porady i może prowadzić do trudności w znalezieniu pracy, a także braku jakichkolwiek szans na jej znalezienie.
- c) zainteresowaniami jednostki, które w dużej mierze wpływają na odpowiedni tok przebiegu kariery zawodowej. Zainteresowanie poradą i podjęciem pracy jakie wykazuje radzący się ma ogromny wpływ na powodzenie całego procesu. Brak zainteresowania lub jego niewysoki poziom nie sprzyja doradcy próbującemu rozwiązać problem z którym przychodzi do niego dana jednostka. Bezrobotni wykazujący się dużym stopniem zainteresowań mają większe szanse na znalezienie rozwiązania problemu przy pomocy doradcy, którego rola tutaj ogranicza się jedynie do działań wzmacniających czy pobudzających do działania.¹⁰⁵

Ważną kwestią w całym procesie porady staje się właściwe rozpoznanie osobowości osoby przychodzącej do doradcy z określonym problemem. Aby porada przebiegała w efektywny sposób, doradca zawodowy musi poznać i zrozumieć możliwości, zdolności, zainteresowania i sposoby radzenia sobie z bezrobociem przez jednostkę. Osoby, które stają przed sytuacją utraty pracy lub mają problemy z podjęciem zatrudnienia, mogą wykazywać pewne postawy i zachowywać się w sposób podlegający schematom i podporządkowany odpowiednim typom w klasyfikacji. W literaturze przedmiotu zostały wyróżnione następujące typy osób przejawiające charakterystyczne dla osób bezrobotnych zachowania:

- a) konformista- celem tego typu bezrobotnego, jest znalezienie źródła zarobków w taki sposób, aby było to działanie odznaczające się społeczną akceptacją. Ich dążenia do

¹⁰⁵ E. Sarzyńska, Doradca zawodowy..., op. cit., s. 76-77.

znalezienia zatrudnienia odznaczają się aktywnością, częstymi wizytami w urzędzie pracy, uczestnictwie w różnych formach wzbogacających posiadane przez nich kwalifikacje, a praca jaką podejmują jest pracą legalną.

- b) rytualista- cechuje go brak wiary w szybką możliwość podjęcia pracy, a co za tym idzie podniesienia się standardu jego życia. Pomimo braku nadziei nie przestają stosować się do zasad narzucanych przez urzędy pracy, zgłaszając się systematycznie w urzędzie pracy.
- c) zrezygnowany- charakteryzuje ich brak wiary w szanse znalezienia pracy, bierność i niechęć do podjęcia jakichkolwiek starań. Osoby prezentujące typ zrezygnowanego uważają, że na rynku pracy brak jest dla nich jakichkolwiek szans i możliwości.
- d) zorientowany przedsiębiorczo- wielokrotnie próbując znaleźć zatrudnienie i źródło zarobku uciekają się do wykonywania pracy nielegalnej. Osoby tego typu pracy nie traktują jako wartość, lecz jako źródło osiągnięcia zarobków.
- e) szacujący- osoby prezentujące ten typ nie spieszą się do uzyskania zatrudnienia. Mają one tendencję do wyzyskiwania instytucji które świadczą pomoc i pobierania pieniędzy. Nie lubią podejmować wysiłku, ale cenią sobie wysoki standard życia.
- f) niezależny- nie dąży za wszelką cenę do uzyskania stałego zatrudnienia. Nie korzystają z jakichkolwiek sposobów na znalezienie pracy. Nie przeszkadza im niższy poziom życia, ponieważ potrafią się doskonale do niego dostosować. Stawiają raczej na własny rozwój i doksztalcanie niż na stałą pracę.¹⁰⁶

Osoba stająca przed faktem utraty pracy może wykazywać się różnymi reakcjami. Zachowanie jednostki zmierza do znalezienia rozwiązania i poradzenia sobie z trudną sytuacją. Osoba może próbować radzić sobie z bezrobociem m.in. poprzez uzyskiwanie informacji, samodzielne działania, wycofanie się z podejmowania działań czy unikanie i zaprzeczanie. O ile pierwsze z wymienionych zachowań działają na korzyść jednostki pobudzając ją do działania i pomagając w znalezieniu pracy, o tyle kolejne wiążą się z biernością i unikaniem przykrości. Takie zachowanie wpływa na zatrzymanie czy przeciąganie się procesu prowadzącego do znalezienia zatrudnienia. Doradca zawodowy musi rozpoznać preferencje jednostki do działania pod wpływem stresu, ponieważ dla jednych stres jest czynnikiem mobilizującym do działania i przy odpowiednim wsparciu może przynieść dobre rezultaty, natomiast na innych stres działa

¹⁰⁶ E. Sarzyńska, Doradca zawodowy..., op. cit., s. 77-78.

paralizująco, zniechęcając do działania i uniemożliwiając znalezienie pracy. Osoby takie nie czują się na siłach do prowadzenia samodzielnych poszukiwań. Doradca musi często w czasie porady zmierzyć się z oporami osoby bezrobotnej, jej wątpliwościami, nieufnością i niepewnością. Często jednostki są kierowane do doradcy zawodowego przez pośrednika pracy, co czyni dla nich poradę jako coś wymuszonego do czego podchodzą z wielkim dystansem, sprzeciwiając się działaniom podejmowanym przez doradcę. Osoba taka wykazuje się niechęcią do współpracy, nie przekazuje informacji na temat swojej sytuacji, problemu czy życia zawodowego oraz odrzuca rozwiązania zaproponowane przez doradcę. Bezrobotny chce za wszelką cenę bronić się przed okazaniem swoich słabości i narażeniem się na upokorzenie.¹⁰⁷

Jak wynika z powyższych rozważań, doradcy zawodowy w swojej pracy spotykają się z różnym typem osób bezrobotnych mających różne przekonania, prezentujących różne postawy, wartości i uczucia. Każdy człowiek posiada inną osobowość i doświadczenie, co generuje różnorodność sposobów radzenia sobie z trudnościami. Doradca zawodowy nie powinien więc podchodzić schematycznie do osoby radzącej się, ale indywidualnie analizować każdą z nich i znajdować odrębny sposób rozwiązania każdego problemu.

3.3.2. Opinie i postawy doradców zawodowych na temat pracy z bezrobotnymi

Jak już wspomniano przy omawianiu wizerunku osób bezrobotnych, nie do każdego problemu zgłaszanego przez nie da się podejść i rozwiązać je w sposób szablonowy, ponieważ każda osoba ma inne doświadczenia życiowe, postawy i wyznawane wartości. Dlatego doradca zawodowy powinien się wyróżniać umiejętnością właściwego rozpoznania charakteru zgłaszanego problemu tak, aby móc w odpowiedni sposób podejść do każdego przypadku. W zakresie kompetencji doradcy zawodowego zawiera się przynajmniej podstawowa znajomość zawodów, umiejętność zbierania informacji na temat wymogów danego zawodu, umiejętność opiniowania na podstawie zebranych o osobie bezrobotnej informacji, a także sugerowanie zmiany pracy i szukanie dla tej osoby odpowiedniego zawodu, którego wymagania pokrywają się z kwalifikacjami zawodowymi jednostki.

Doradca zawodowy oprócz umiejętności doradczych, musi często wykazywać się zdolnościami psychologicznymi, ponieważ trafiają do niego osoby z różnymi

¹⁰⁷ E. Sarzyńska, *Doradca zawodowy...*, op. cit., s. 79-83.

problemami, często zagubione, zniechęcone, wykazujące się biernością, oporem i ogólną niemocą aby zmienić coś w swoim życiu. Aby zmienić zachowanie jednostki i pomóc jej w rozwiązaniu problemu, doradca zawodowy może m.in. przewidzieć zachowania prowadzące do okazywania przez osobę bezrobotną gniewu czy frustracji i wykazać się zrozumieniem i cierpliwością. Doradca który zauważa zachowania negatywne u jednostki, może szybciej zareagować, okazać zaufanie i wykorzystać w pełni znane mu techniki argumentowania, przekonując osobę do brania odpowiedzialności za jej działania. Często od procesu porady zawodowej zależy w dużej mierze przyszłość osoby bezrobotnej, dlatego doradca zawodowy musi zdawać sobie sprawę z odpowiedzialności jaka na nim ciąży. Osobie bezrobotnej w trakcie porady musi być okazywany szacunek, a doradca zawodowy powinien odznaczać się wysokimi kwalifikacjami i chęcią poznania osoby radzącej się, aby skutecznie prowadzić proces doradczy.¹⁰⁸ To jak jest postrzegana osoba bezrobotna przez doradcę udzielającego jej porady w dużej mierze rzutuje na wykazywane przez niego postawy. Jeżeli doradca uważa osobę taką za zrezygnowaną, nie wykazującą się zaradnością, posiadającą duży współczynnik stresu czy mającą zaniżoną samoocenę, automatycznie może nastawić się do niej mało przychylnie co wpływa na jego działania doradcze.

Częstym problemem doradców zawodowych staje się praca z osobami, które nie zgłosiły się same, tylko zostały na poradę skierowane z urzędu lub zgłosiły się tylko dlatego, że w jakiś sposób muszą pokazać aktywne uczestnictwo w poszukiwaniu zatrudnienia, szczególnie w przypadku gdy otrzymują lub liczą na otrzymanie zasiłku. W takim przypadku doradca musi się starać nawiązać z taką osobą relację i pomimo wykazywanego przez nią sceptycyzmu zmierzać do tego, aby przekazać jej wartościowe informacje. Doradca w swojej pracy nie może osób bezrobotnych poddawać klasyfikacji i zaliczać ich z góry do danej zbiorowości, ponieważ powodowałoby to szablonowość działania. Najczęściej obawą doradcy zawodowego jest praca z tak zwanym trudnym bezrobotnym, jednak jak wykazuje doświadczenie to nie jednostki są trudne, ale ich problemy, z którymi zgłaszają się po poradę. Wynika to często z długiego okresu pozostawania przez nich bez zatrudnienia i małym prawdopodobieństwem na zmianę. Osoby pracujące w zawodzie doradcy często już na wstępie potrafią ocenić nastawienie i niektóre cechy osoby bezrobotnej na podstawie jej zachowań niewerbalnych. Cechy te nie przesądzają jednak o całokształcie charakteru

¹⁰⁸ E. Sarzyńska, Doradca zawodowy..., op. cit., s. 81-83.

osoby radzącej się, ponieważ aby ją dobrze poznać musi zostać nawiązany dialog pomiędzy stronami.¹⁰⁹

Postawy jakie wykazuje doradca zawodowy wobec osoby zgłaszającej się po poradę w dużej mierze decydują o powodzeniu całego procesu porady. Doskonałe cechy jakie powinien posiadać doradca to m.in. uczciwość, empatia, posiadanie wysokich wartości, zaangażowanie czy oddanie pracy. W praktyce jednak doradcy są różnie nastawieni do osób radzących się. Najlepszym rozwiązaniem jest więc zachowanie przez doradcę zawodowego postawy neutralnej. Neutralność wyklucza w dużym stopniu udział emocji i skłonność do szablonowości działania. Z neutralnością wiąże się obiektywizm i zdystansowanie w działaniu, ponieważ praca doradcy polega na budowaniu pewnego rodzaju więzi z osobą bezrobotną, która otwierając się i wyrażając swój problem, oczekuje od doradcy pomocy i zrozumienia. Doradca nastawiony negatywnie lub zbyt pozytywnie może nie poradzić sobie z trudnościami tego zawodu, przestać działać efektywnie i nie odczuwać satysfakcji z działania.

¹⁰⁹ E. Sarzyńska, *Doradca zawodowy...*, op. cit., s. 155-161.

Rozdział 4 DORADZTWO ZAWODOWE W ŚWIETLE PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

4.1. Metodyka badań własnych

4.1.1. Przedmiot i cel badania

Powiatowe urzędy pracy posiadają dane, analizy, statystyki i sprawozdania dotyczące struktury osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie, ich wykształcenia, doświadczenia czy stażu pracy. Możemy uzyskać dane dotyczące liczby zarejestrowanych według form pomocy w jakich bezrobotni brali udział, według wieku czy wykształcenia. Takie statystyki nie ukazują jednak najczęstszych problemów osób bezrobotnych z jakimi spotykają się w procesie poszukiwania pracy, wynikających zarówno z osobistych uwarunkowań, jak i uwarunkowań rynku pracy. Osobom bezrobotnym borykającym się z problemem znalezienia stałego zatrudnienia została zaoferowana pomoc ze strony doradcy zawodowego. Posiadając statystyki liczbowe nie jesteśmy jednak tak do końca w stanie ocenić roli Doradcy zawodowego w rozwiązywaniu problemów z jakimi zgłaszają się do niego osoby bezrobotne. Pomimo możliwości określenia na podstawie statystyk efektywności działalności doradztwa zawodowego nie będziemy w stanie wskazać przyczyn skuteczności bądź nieskuteczności całego procesu.

Przedmiotem badań niniejszej pracy jest więc określenie barier napotykaných przez osoby bezrobotne w czasie szukania pracy, zidentyfikowanie problemów osób bezrobotnych, zidentyfikowanie źródeł problemów oraz roli i zadań doradcy zawodowego w procesie poszukiwania przez te osoby zatrudnienia.

Podstawą identyfikacji problemów rynku pracy była opinia pracodawców na temat trudności i ograniczeń z jakimi stykają się w procesie szukania pracownika, braków kwalifikacyjnych kandydatów, a także czynników decydujących o zatrudnieniu pracownika.

Problemy osób bezrobotnych zdefiniowane zostały za pomocą opinii bezrobotnego i doradcy zawodowego na temat napotykaných na rynku pracy barier, utrudniających znalezienie zatrudnienia oraz źródeł powstawania tych barier.

Zadania i rola jaką pełni doradca zawodowy zidentyfikowana została na podstawie oceny ich pracy przez osoby bezrobotne, samooceny doradców odnośnie

pracy zawodowej i problemów w niej napotykanym, oceny doradców na temat osób bezrobotnych oraz oceny efektywności pracy jednostki doradztwa zawodowego.

Głównym celem niniejszej pracy była próba oceny roli jaką pełni doradca zawodowy w procesie rozwiązywania problemów osób bezrobotnych zgłaszających się po pomoc. Poprzez przeprowadzenie badań starano się poznać i zrozumieć ogólną sytuację bezrobotnego na rynku pracy, a także ich ocenę na temat tego rynku pracy i ich własnej aktywności zawodowej. Poznanie opinii osób bezrobotnych i doradców zawodowych pozwoliło na ustalenie podstawowych problemów z jakimi bezrobotni spotykają się w procesie poszukiwania zatrudnienia oraz określenie efektywności działań doradcy.

4.1.2. Problemy i hipotezy badawcze

Zarówno cel pracy, jak i zarysowana problematyka badawcza odnosząca się do roli doradcy zawodowego w procesie efektywnego wspomaganie osób bezrobotnych w kontekście wiedzy teoretycznej i zdobytego doświadczenia, pozwoliły autorce niniejszej pracy postawić następujące hipotezy, które zostały uszczegółowione za pomocą pytań badawczych:

Hipoteza 1: Działania podejmowane przez doradców zawodowych w istotny sposób przyczyniają się do rozwiązywania problemów osób bezrobotnych i pomagają im w znalezieniu zatrudnienia i poruszaniu się po lokalnym rynku pracy.

- Czy bez pomocy ze strony doradcy zawodowego bezrobotny byłby w stanie samodzielnie znaleźć zatrudnienie?
- Czy porada zawodowa uczy osobę bezrobotną w jaki sposób ma szukać zatrudnienia?
- Czy doradca zawodowy potrafi właściwie rozpoznać problem z którym zgłasza się osoba bezrobotna?
- Czy informacje przekazywane w czasie porady zawodowej są wystarczające dla bezrobotnego?
- Czy praca z osobami bezrobotnymi jest męcząca dla doradcy? Czy może to wpłynąć na skuteczność jego pracy?
- Czy niepowodzenie działań podejmowanych przez doradcę zawodowego w celu rozwiązania problemu osoby bezrobotnej leży po stronie doradcy czy bezrobotnego?

- Jaka jest samoocena jednostki doradztwa zawodowego w urzędzie pracy?

Hipoteza 2: Doradca zawodowy spełnia oczekiwania osoby bezrobotnej, pomagając jej w rozwiązywaniu problemów zawodowych.

- Jakie oczekiwania mają osoby bezrobotne w stosunku do doradcy zawodowego?
- Czy uzyskane od doradcy zawodowego informacje bezrobotny uważa za wartościowe i przydatne w procesie poszukiwania pracy?
- Czy bezrobotny odczuwa satysfakcję z udzielonej porady?
- Jakiej formy pomocy bezrobotny oczekiwał od doradcy zawodowego? Czy otrzymał propozycję interesującej go formy pomocy? Czy skorzystał z niej?
- Jakie zdolności pomógł bezrobotnemu rozwinąć doradca zawodowy?

Hipoteza 3: Kłopoty w znalezieniu pracy przez osoby bezrobotne w przedziale wiekowym 18-25 lat spowodowane są:

- a) brakiem doświadczenia oraz ich młodym wiekiem, problem w znalezieniu pracy leży więc po stronie bezrobotnego, a nie po stronie lokalnego rynku pracy.
 - Z jakimi problemami bezrobotni zgłaszają się do doradcy zawodowego?
 - Co zdaniem bezrobotnego stanowi barierę w znalezieniu zatrudnienia? Czy pokrywa się to z odpowiedziami udzielonymi przez doradców?
 - Po jakiej stronie leży przyczyna trudności w znalezieniu pracy? Bezrobotnego czy lokalnego rynku pracy?
 - Do jakich działań zdolna jest osoba bezrobotna aby znaleźć zatrudnienie?
- b) pracodawcy nie są chętni do zatrudniania osób bezrobotnych w wieku 18-25 lat, które nie posiadają doświadczenia zawodowego.
 - Jakie są główne bariery w znalezieniu odpowiedniego pracownika? Jakich kwalifikacji brakuje kandydatom do pracy?
 - Co przesądza o zatrudnieniu danego kandydata?
 - Co w związku z brakiem doświadczenia stanowi przeszkodę w zatrudnieniu pracownika?
 - Czy wśród barier, oprócz barier dotyczących kandydata, pracodawcy napotykają się na bariery ze strony regulacji prawnych i fiskalnych (kosztów pracy)?

Tak postawione hipotezy posłużyły do ustalenia właściwego toku przeprowadzonej analizy oraz pozwoliły na wysunięcie wniosków, które podsumowały znaczenie skuteczności działań i roli doradcy zawodowego jaką pełni w odniesieniu do problemów osób bezrobotnych.

4.1.3. Metody, techniki i narzędzia badawcze

Fundamentem do poprawnego przeprowadzenia badań, osiągnięcia założonych celów oraz zweryfikowania postawionych hipotez, jest wybór odpowiedniej metody badawczej. W niniejszej pracy posłużono się kwestionariuszem ankiety. Pytania w kwestionariuszu były jednokrotnego i wielokrotnego wyboru. Ankieta była anonimowa i została przeprowadzona na trzech populacjach:

- osobach bezrobotnych oraz osobach pracujących, które skorzystały z usług doradcy zawodowego w okresie czasowym od 2011 roku do I półrocza 2014 roku,
- doradcach zawodowych oraz
- potencjalnych pracodawcach.

Ze względu na charakter badania oraz możliwości jego przeprowadzenia, zastosowano próbę wygodną. Ankiety zostały rozdane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie doradcom zawodowym oraz osobom bezrobotnym biorącym udział w poradzie zawodowej, przy czym część ankiet dla osób, które skorzystały z porady zawodowej, została przeprowadzona internetowo ze względu na możliwość dotarcia do większej grupy osób, a także do osób, które po skorzystaniu z porady zawodowej znalazły zatrudnienie. Ankiety dla pracodawców zostały rozdane grupie celowej. Badania odbywały się na zasadzie dobrowolności. Przeprowadzając analizę nie trzymano się kolejności pytań zawartych w ankiecie, ponieważ omawiane pytania pogrupowano według zagadnień pokrewnych, prowadzących do podobnych wniosków.

Oprócz przeprowadzonych badań, dla porównania do analizy użyto danych statystycznych pozyskanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie. Dane obejmują lata 2011-2013. Brak roku 2014 (analizy sporządzane są na koniec roku).

4.1.4. Zakres badań (podmiotowy, przedmiotowy, czasowo-przestrzenny)

Badania do niniejszej pracy przeprowadzane były na terenie powiatu tarnowskiego w okresie od maja 2014 do lipca 2014 r.

Badania zaprezentowane w pracy zostały przeprowadzone na trzech populacjach, a mianowicie:

1. Osobach bezrobotnych i pracujących, które uczestniczyły w poradzie zawodowej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie. Część ankiet została wręczona przez doradcę zawodowego osobom bezrobotnym po zakończeniu porady, natomiast

część ankiet została rozesłana do osób bezrobotnych i pracujących w formie ankiety internetowej. Ankietę wypełniła również grupa osób nie zamieszkujących na terenie powiatu tarnowskiego. Dane z tych ankiet mogą jednak posłużyć do badań, ponieważ bezrobotni mają podobne problemy oraz posiadają podobne doświadczenia z odbytej porady zawodowej. Badania skupiają się w większej części na osobach w przedziale wiekowym 18-25 lat, ze względu na zwiększone zagrożenie tej grupy zjawiskiem bezrobocia. Bezrobotni do 25 roku życia określani są w ustawie jako grupa szczególnego ryzyka.

Ankieta dla osób bezrobotnych składała się z metryczki oraz 23 pytań odnoszących się do głównych problemów badanych osób oraz do oceny działań doradcy zawodowego. Oprócz ankiety, do analizy użyto danych statystycznych pozyskanych z urzędu w celu porównania opinii ankietowanych z ogólnym zarysem efektywności wykazywanym w sprawozdaniach. Ankieta stanowi załącznik numer 1 do niniejszej pracy.

2. Doradcach zawodowych zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie. Badanie objęło grupę doradców zawodowych ze względu na rolę jaką pełnią w aktywizowaniu osoby bezrobotnej. Doradca zawodowy prowadzący poradę może najlepiej wskazać najczęstsze trudności z jakimi zgłaszają się osoby bezrobotne.

Ankieta dla doradców zawodowych składała się z 16 pytań. Pytania dotyczyły zakresu problemów z jakimi zgłaszają się osoby bezrobotne oraz samooceny działalności jednostki doradztwa zawodowego. Załącznik nr 2.

3. Pracodawcach z lokalnego rynku pracy, których zakres działania firmy obejmuje miasto Tarnów. Posłużono się tu dobozem celowym. Autorka wybrała do badań mikroprzedsiębiorstwa. Są to najczęściej spotykane przedsiębiorstwa na obszarze miasta Tarnowa. Pracodawcy posiadający tego typu przedsiębiorstwo zatrudniają do 10 pracowników. Pominięto jednak w badaniach firmy jednoosobowe działające na zasadzie samozatrudnienia.

Ankieta dla pracodawców składała się z 6 pytań mających na celu ukazanie tendencji w zatrudnianiu pracowników, występujących na lokalnym rynku pracy. Załącznik nr 3.

4.1.5. Charakterystyka badanej zbiorowości

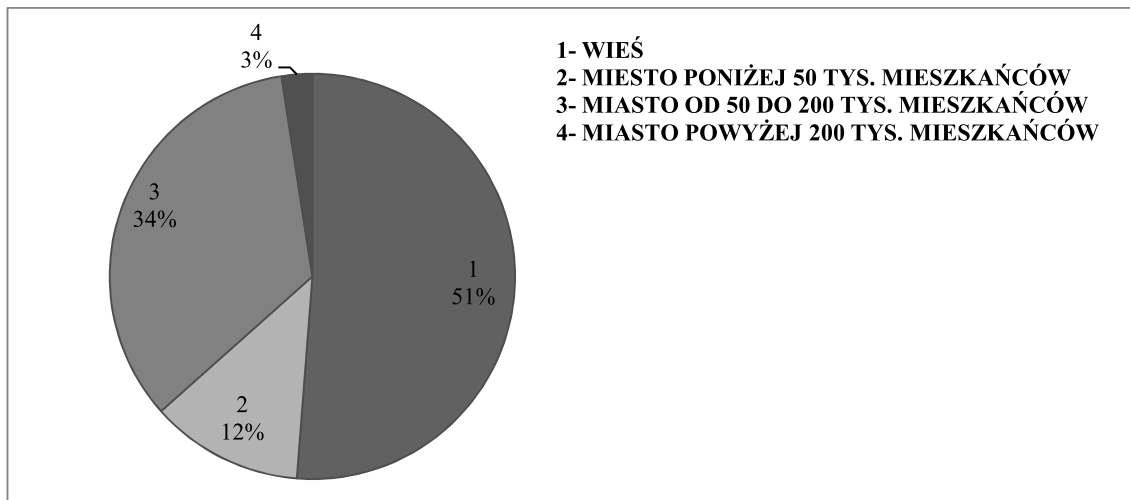
Według informacji uzyskanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie na stanowiska doradców zawodowych zatrudnianych w urzędzie przypada 12,5 etatu.

Wszystkie osoby zatrudnione na tym stanowisku to kobiety. Z uwagi na dość intensywny tok pracy doradców, uzyskano zgodę na przeprowadzenie ankiet wśród 6 doradców zawodowych. W badaniach przyjęto, że nie ma znaczenia wiek, staż pracy czy doświadczenie ankietowanego doradcy.

Kolejną grupą na której przeprowadzono ankiety była grupa pracodawców. Ponieważ nie było możliwe przeprowadzenie badań na terenie całego powiatu tarnowskiego ze względu na dużą liczbę przedsiębiorstw, skupiono się na przedsiębiorstwach działających na terenie miasta Tarnowa. Zawężono zakres badań do firm klasyfikowanych jako mikroprzedsiębiorstwa ze względu na największe znaczenie tych firm na lokalnym rynku pracy. Pominięto jednak przedsiębiorstwa zatrudniające mniej niż 2 pracowników oraz pracodawców działających na zasadzie samozatrudnienia. Na taką decyzję wpłynął fakt, że przedsiębiorcy działający na zasadzie samozatrudnienia nie uczestniczą w procesie rekrutacji, a pracodawcy zatrudniający jednego pracownika najczęściej zapewniają mu stałe miejsca pracy lub zatrudniają go kolokwialnie ujmując „po znajomości”. Posłużono się więc w badaniach grupą celową obejmującą 30 pracodawców, którzy wyrazili zgodę na przeprowadzenie ankiety.

Trzecią najbardziej liczną grupą która została poddana badaniu, była grupa osób które w latach od 2011 roku do I półrocza 2014 roku wzięły udział w poradzie zawodowej w jednostce poradnictwa zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie. Ankietę w formie papierowej i elektronicznej wypełniło 82 osoby. W badaniu ankietowym, za pomocą kwestionariusza elektronicznego odpowiedziało łącznie 57 respondentów. Były to osoby zarówno bezrobotne jak i pracujące. Z uwagi na fakt, że respondenci poświęcili czas i odpowiedzieli na interesujące autorkę badania zagadnienia, zostały one uwzględnione w analizach, wnosząc cenne informacje odnośnie badanych problemów. Spośród wszystkich badanych 69 osób, stanowiących 84% badanej zbiorowości, zamieszkuje na terenie powiatu tarnowskiego. Ankietowani w badaniu wskazali również miejsce swojego zamieszkania w podziale na wieś, miasto poniżej 50 tys. mieszkańców, miasto od 50 do 200 tys. mieszkańców oraz miasto powyżej 200 tys. mieszkańców:

Rys. 2. Miejsce zamieszkania ankietowanych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jak wynika z przedstawionych danych, ponad połowa ankietowanych- 51 % pochodzi z terenów wiejskich, kolejną dużą grupę stanowią osoby zamieszkujące miasto od 50 to 200 tys. mieszkańców- 34%, a następnie osoby zamieszkujące miasto do 50 tys. mieszkańców. Największa liczebność badanych zamieszkujących tereny wiejskie, może wskazywać na przewagę występowania problemów w szukaniu zatrudnienia wśród tych właśnie osób.

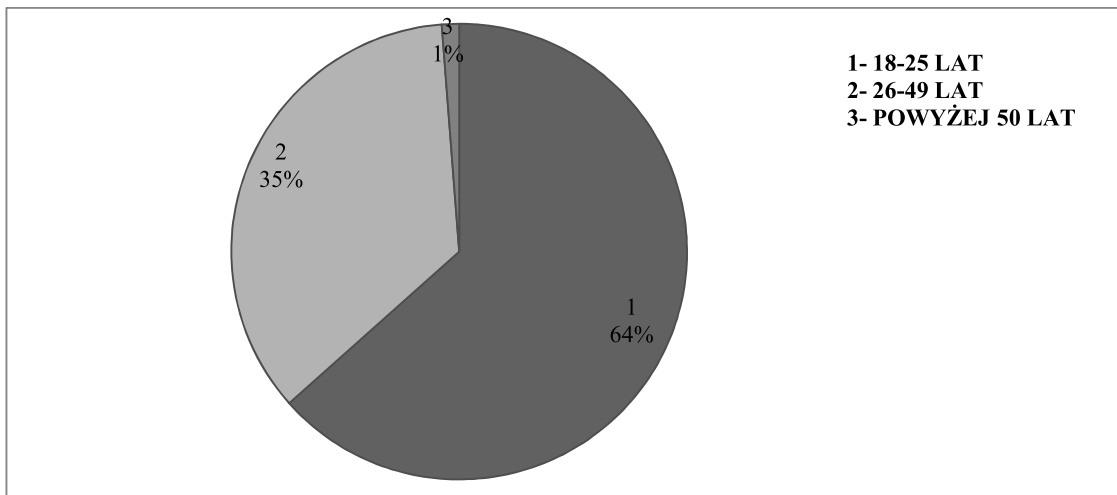
W badaniach skupiano się na grupie wiekowej do 25 lat, co nie wyklucza, że znalazły się odpowiedzi osób w wieku powyżej 25 lat. Udział wiekowy w badaniu przedstawia się następująco (zob. Tabela 1 oraz Rys. 2):

Tabela 1. Wiek ankietowanych.

L.p.	Wiek	Liczba	Udział %
1	18-25 lat	52	63,41%
2	26-49 lat	29	35,37%
3	Powyżej 50 lat	1	1,22%
	Razem	82	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Rys. 3. Wiek ankietowanych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jak wynika z powyższych danych, aż 64% ankietowanych stanowiły osoby w wieku do 25 lat. Odsetek osób w wieku 26-49 lat stanowił 35% całej grupy badanych. Zaledwie 1 osoba biorąca udział w badaniu, była w wieku powyżej 50 lat. Taki rozkład wiekowy ankietowanych był bardzo korzystny ze względu na założony cel pracy i ukierunkowanie badań na osoby w wieku do 25 lat.

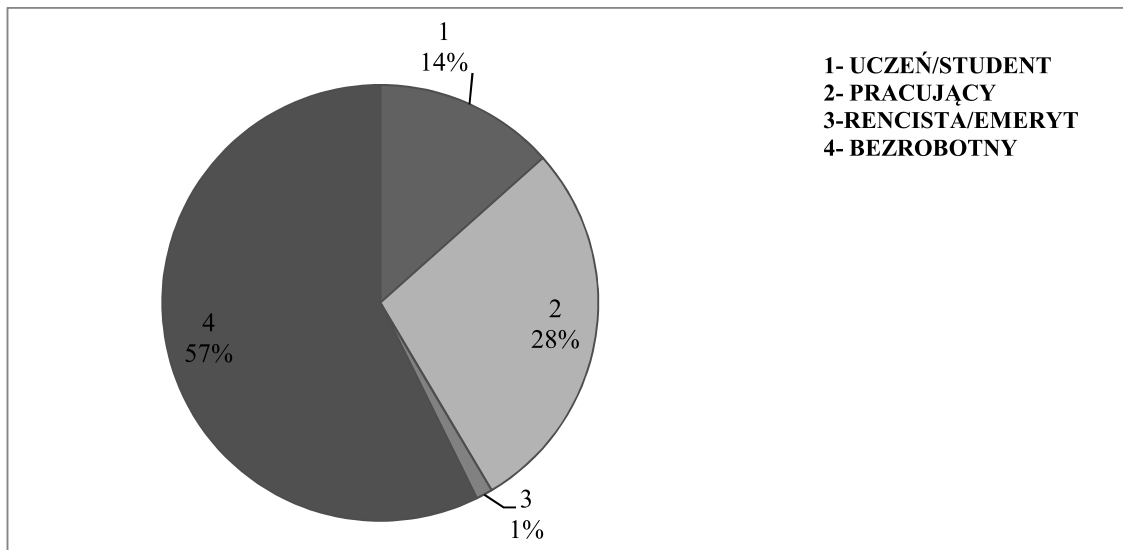
Ankiety zostały przeprowadzone na osobach bezrobotnych i pracujących, tak aby poznać opinie zarówno jednej jak i drugiej grupy. Pozwoli to na ocenę roli i pracy doradcy zawodowego w procesie poszukiwania zatrudnienia. Struktura ankietowanych ze względu na posiadany status zawodowy przedstawia się następująco:

Tabela 2. Status zawodowy ankietowanych.

L.p.	Status zawodowy	Liczba	Udział %
1	Uczeń/ student	11	13,41%
2	Pracujący	23	28,05%
3	Rencista/ emeryt	1	1,22%
4	Bezrobotny	47	57,32%
	Razem	82	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Rys. 4. Status zawodowy ankietowanych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Spośród respondentów większość tj. 47 osób (57%), stanowiły osoby bezrobotne. Kolejną grupą o największej liczebności były osoby pracujące- 23 (28%). W ankiecie wzięły też udział osoby posiadające status ucznia bądź studenta oraz renciści i emeryci nie przekraczający w sumie 15% całości ankietowanych.

Pod względem płci udział kobiet i mężczyzn w badaniu ma rozkład nierównomierny.

Tabela 3. Płeć ankietowanych.

L.p.	Płeć	Liczba	Udział %
1	Kobiety	63	76,83%
2	Mężczyźni	19	23,17%
	Razem	82	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród ankietowanych zauważalna jest znacząca przewaga kobiet- 63, które stanowią 77% badanej zbiorowości. Trudno określić powód niskiego udziału mężczyzn w badaniu- 19 osób (23%). Prawdopodobnie jest to związane z faktem większych problemów kobiet niż mężczyzn w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia.

W kontekście problematyki badawczej istotne jest określenie poziomu wykształcenia respondentów.

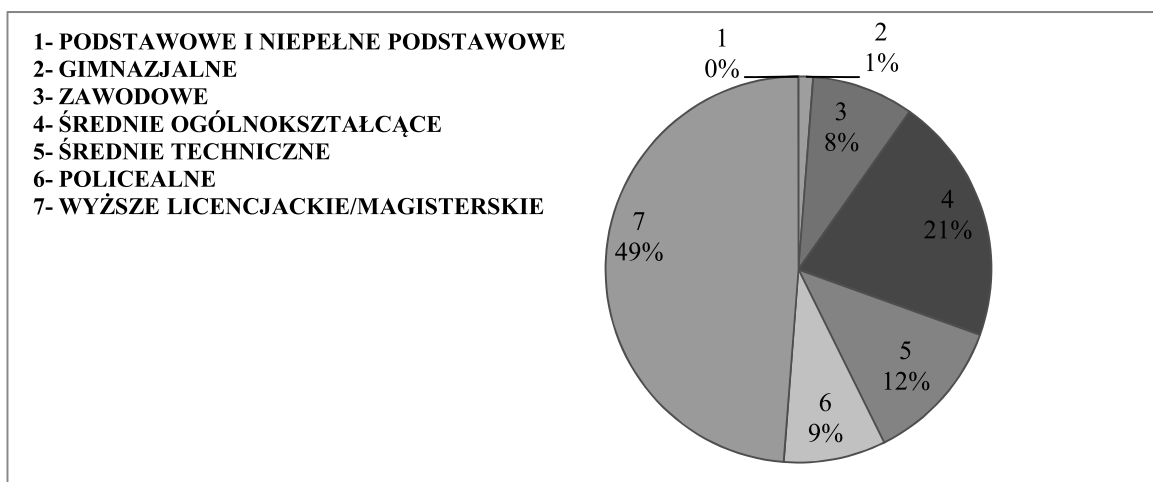
Tabela 4. Wykształcenie ankietowanych.

L.p.	Wykształcenie	Liczba	Udział %
1	Podstawowe i niepełne podstawowe	0	0,00%
2	Gimnazjalne	1	1,22%
3	Zawodowe	7	8,54%
4	Średnie ogólnokształcące	17	20,73%
5	Średnie techniczne	10	12,20%
6	Policealne	7	8,54%
7	Wyższe licencjackie/magisterskie	40	48,78%
	Razem	82	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najliczniejszą grupę respondentów- 40 osób (49%), stanowiły osoby legitymujące się wykształceniem wyższym licencjackim lub magisterskim. Drugą pod względem liczebności grupę stanowili respondenci z wykształceniem średnim ogólnokształcącym- 17 osób (21%). Pozostali ankietowani wskazali na inny poziom wykształcenia.

Rys. 5. Wykształcenie ankietowanych.

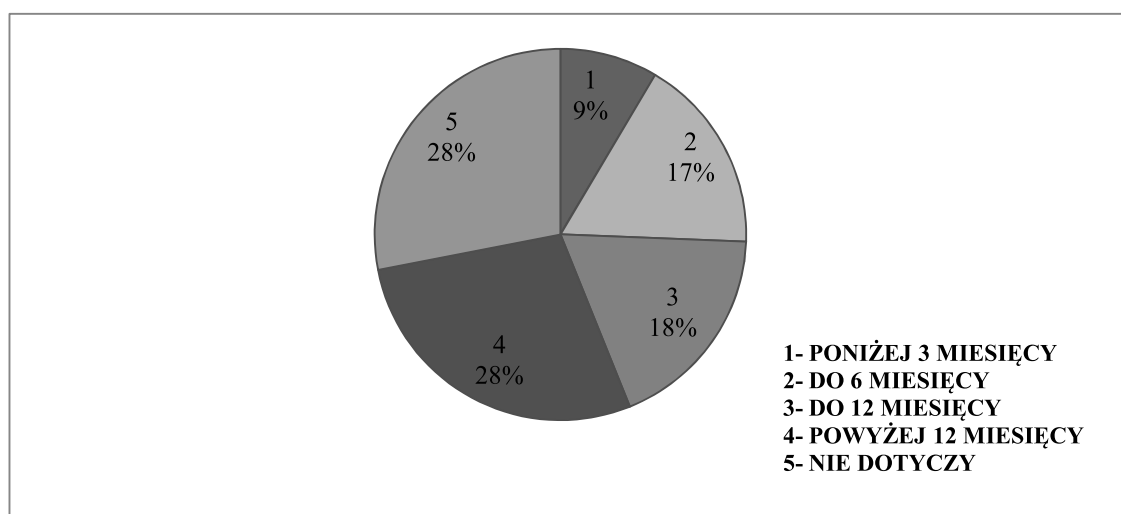


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ogólnie mówiąc respondenci legitymują się wysokim poziomem wykształcenia ponieważ zdecydowana większość spędziła w systemie edukacyjnym wiele lat i uzyskała wykształcenie średnie i wyższe ($21+12+9+49=91\%$). Niewiele jest osób z wykształceniem podstawowym czy zawodowym. Z uwagi na procedurę doboru próby i brak reprezentatywności, trudno wnioskować czy taka struktura jest wynikiem niedopasowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy czy też w badanej próbie nie znaleźli się respondenci z niższym wykształceniem z powodu błędu próby. Od lat obserwujemy istnienie problemów niedopasowania systemu edukacji do potrzeb istniejących na rynku pracy. Często wykształcenie humanistyczne, brak wykształcenia specjalistycznego czy brak odbytych praktyk, pomimo posiadania wykształcenia wyższego, powoduje problemy osoby młodej w znalezieniu zatrudnienia i konieczność zgłoszenia się po poradę do doradcy zawodowego.

Spośród ankietowanych odpowiadających na pytanie dotyczące czasu pozostawania bez pracy, wyodrębniono dwie najliczniejsze grupy badanych, a mianowicie osoby, których ten czas nie dotyczył czyli znalazły zatrudnienie po odbyciu porady zawodowej (co nie oznacza, że porada zawodowa przyczyniła się do znalezienia przez nie zatrudnienia) oraz osoby długotrwale bezrobotne, które nie znalazły zatrudnienie przez ostatnie 12 miesięcy i nadal pozostają bez pracy. Te dwie grupy mają równą liczbę odpowiedzi –po 23 ankietowanych i stanowią w sumie 56% wszystkich badanych.

Rys. 6. Czas pozostawania bez pracy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

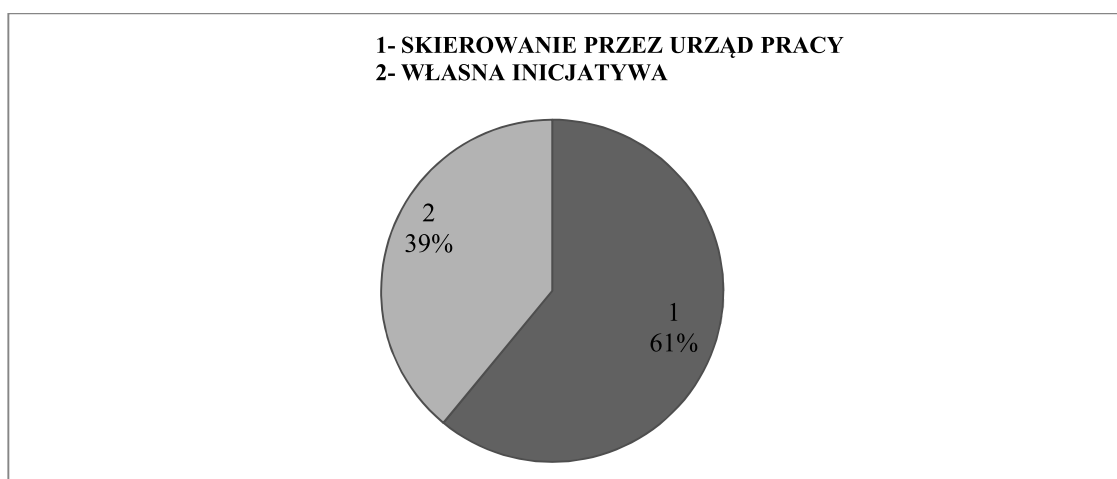
Powyżej przedstawiono statystyki opierające się na odpowiedziach udzielonych w metryczce ankiety, przedstawiające podstawową charakterystykę badanej grupy. Nie są one jednak czynnikami decydującymi o zakresie problemów osób bezrobotnych i roli jaką powinien spełniać doradca zawodowy. Powodzenie całego procesu poradnictwa zawodowego nie zależy tylko od cech charakteryzujących osobę bezrobotną, umiejętności posiadanych przez doradcę i narzędzi przez niego wykorzystywanych. W dużej mierze skuteczność ma związek z nastawieniem i zdeterminowaniem osoby bezrobotnej, biorącej udział w porady zawodowej. Brak chęci i uczestnictwo w porady przez osobę bezrobotną skierowaną do doradcy zawodowego przez urząd pracy na zasadzie konieczności, zmniejsza szanse na znalezienie zatrudnienia i tym samym rzutuje na powodzenie całego procesu doradczego. Mając ten fakt na uwadze ankietowani zostali zapytani o okoliczności skorzystania z porady zawodowej.

Tabela 5. Okoliczności skorzystania z porady zawodowej.

L.p.	Okoliczności skorzystania z porady	Liczba	Udział %
1	Skierowanie przez urząd pracy	50	60,98%
2	Własna inicjatywa	32	39,02%
	Razem	82	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Rys. 7. Okoliczności skorzystania z porady zawodowej.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Odpowiedzi udzielone przez respondentów wskazują jednoznacznie na przewagę osób, które zostały skierowane do odbycia porady zawodowej przez urząd pracy. Może to negatywnie determinować skuteczność porady uzyskiwanej od doradcy, przez co zmniejszają się szanse na osiągnięcie sukcesu w znalezieniu zatrudnienia.

4.2. Identyfikacja problemów lokalnego rynku pracy

4.2.1. Analiza barier występujących na lokalnym rynku pracy

Celem głębszej analizy problemów z jakimi stykają się osoby poszukujące pracy, a w szczególności osoby młode, należy na wstępie przyjrzeć się uwarunkowaniom występującym na lokalnym rynku pracy. Aby poznać bariery występujące na rynku pracy, poddano badaniom grupę 30 pracodawców będących właścicielami mikroprzedsiębiorstw. Wybrano do badań tą grupę ze względu na największą liczebność oraz największe z punktu widzenia osoby bezrobotnej znaczenie tych firm na lokalnym rynku. Badanie przeprowadzone za pomocą kwestionariusza ankiety, w którym zadano z 6 pytań dotyczących problemów w znalezieniu pracownika, cech przesądzających o zatrudnieniu danej osoby, kwalifikacji mających istotne znaczenie w procesie rekrutacji, oraz znaczenia doświadczenia posiadanego przez kandydata. Pytania od 1 do 5 były pytaniami wielokrotnego wyboru, natomiast pytanie 6 jednokrotnego.

Znalezienie cennego pracownika, posiadającego kwalifikacje odpowiednie do zapotrzebowania na danym stanowisku pracy, jest często dla pracodawcy dużym wyzwaniem. W czasach dużego bezrobocia do pracodawcy napływają setki podań od osób posiadających rozmaite kompetencje, doświadczenie i staż pracy.

Odpowiedzi zostaną zaprezentowane wg kolejności pytań zadanych w kwestionariuszu ankiety. Wyjątkiem będzie tutaj pytanie 6 które ze względu na podobny charakter wniosków zostało zaprezentowane przy pytaniu 1. Prezentacja odpowiedzi będzie w formie tabel i rysunków, które pozwalają na lepsze przedstawienie uzyskanych wyników.

Pytanie 1- Co według Pana/Pani stanowi barierę w sprawnym znalezieniu pracownika?

Tabela 6. Bariery w znalezieniu pracownika.

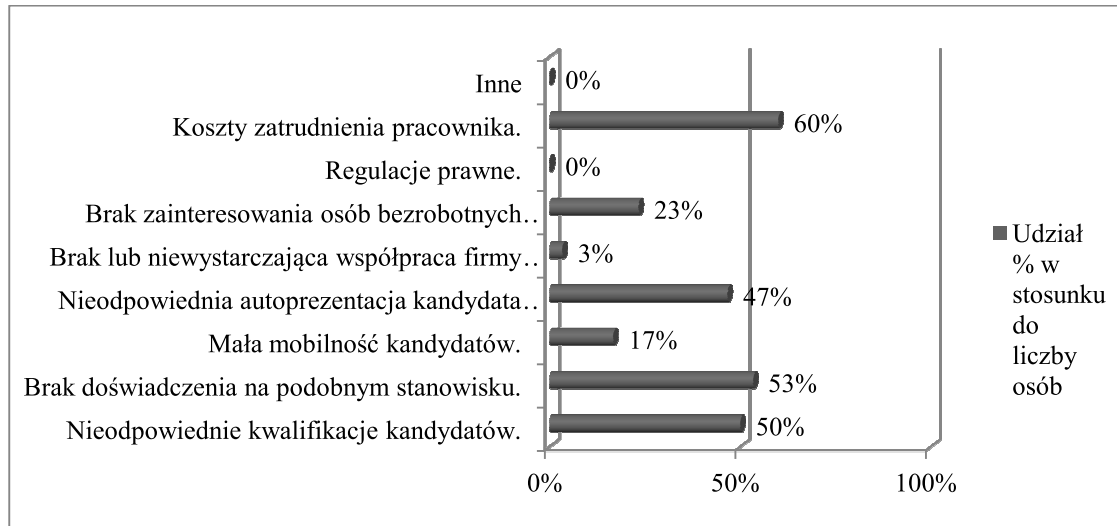
L.p.	Bariery w sprawnym znalezieniu pracownika	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Nieodpowiednie kwalifikacje kandydatów	15	50,00%
2	Brak doświadczenia na podobnym stanowisku	16	53,33%
3	Mała mobilność kandydatów	5	16,67%
4	Nieodpowiednia autoprezentacja kandydata w czasie rozmowy kwalifikacyjnej	14	46,67%
5	Brak lub niewystarczająca współpraca firmy z urzędem pracy	1	3,33%
6	Brak zainteresowania osób bezrobotnych podjęciem zatrudnienia	7	23,33%
7	Regulacje prawne	0	0,00%
8	Koszty zatrudnienia pracownika	18	60,00%
9	Inne	0	0,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Na powyższe pytanie pracodawcy mogli udzielić wielu odpowiedzi. Najczęściej wskazywaną przez pracodawców odpowiedzią były koszty pracy. Taką odpowiedź wskazało 18 respondentów (tj. 60 % z 30 ankietowanych osób). Kolejno 16 (53%) z ankietowanych osób wskazało odpowiedź dotyczącą braku doświadczenia na podobnym stanowisku pracy, 15 osób (50%) wskazało również brak odpowiednich kwalifikacji, a 14 osób (47%) złą autoprezentację na rozmowie kwalifikacyjnej. O ile doświadczenie, kwalifikacje i autoprezentacja zależą od samego kandydata, jego umiejętności i ścieżki kariery zawodowej, o tyle na koszty pracy sam kandydat wpływu nie ma. Również pracodawca często staje się bezradny w stosunku do obciążeń zwiększających koszty zatrudniania pracownika. Aby zapewnić sprawne funkcjonowanie firmy, nie narażając jej na zbytne koszty finansowe, pracodawcy często zmuszani są zatrudniać pracowników w sposób obniżający koszty pracy. Z „pomocą” przychodzą wtedy umowy o dzieło, umowy zlecenie, zatrudnianie na ½ bądź ¾ etatu (przy czym pracownik wykonuje pracę tak jakby zatrudniony był na cały etat). Umowy kolokwialnie zwane „śmieciowymi” często zniechęcają bezrobotnego do podjęcia pracy. Są one uważane za umowy chwilowe, nie dające

zatrudnionemu żadnych perspektyw. Pytanie dotyczące głównych barier w znalezieniu pracownika w sposób graficzny zaprezentowano na rys. 8.

Rys. 8. Co stanowi barierę w sprawnym znalezieniu pracownika.

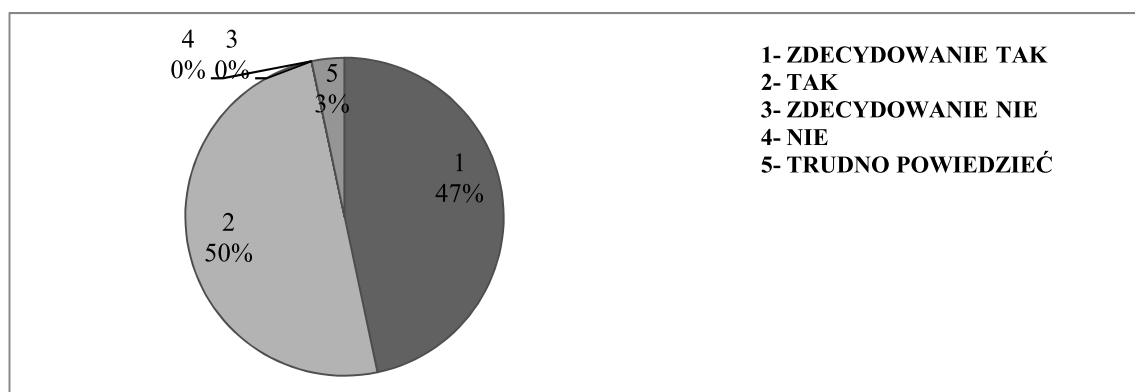


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Pytaniem mającym związek z wynikami pytania 1, było pytanie 6 z przeprowadzonej ankiety.

Pytanie 6- Czy według Pana/Pani obniżenie kosztów zatrudniania pracownika oraz finansowa pomoc ze strony państwa pomogłaby w usprawnieniu procesu tworzenia miejsc pracy?

Rys. 9. Obniżenie kosztów i pomoc finansowa dla pracodawcy a powstawanie miejsc pracy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Tabela 7. Czy obniżenie kosztów zatrudnienia pracownika oraz finansowa pomoc ze strony państwa wpłyną na tworzenie miejsc pracy.

L.p.	Czy obniżenie kosztów zatrudniania pracownika i finansowa pomoc państwa pomogą stworzyć miejsca pracy?	Liczba	Udział %
1	Zdecydowanie tak	14	46,67%
2	Tak	15	50,00%
3	Zdecydowanie nie	0	0,00%
4	Nie	0	0,00%
5	Trudno powiedzieć	1	3,33%
	Razem	30	100%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Aż 29 (97%) z ankietowanych osób udzieliło odpowiedzi Zdecydowanie tak/ Tak. Tylko 1 (3%) ankietowana osoba nie miała zdania w tej kwestii. Można na tej podstawie stwierdzić, że obniżenie kosztów pracy i pomoc ze strony państwa wpłynęłyby stymulująco na rozwój rynku pracy oraz na tworzenie nowych miejsc pracy. Dzięki pomocy ze strony państwa, mniej firm decydowałoby się na zatrudnianie pracowników na tak zwane umowy „śmieciovowe”, oferując pracownikom zatrudnienie na podstawie umowy o pracę i gwarantując im stabilność zatrudnienia. Więcej natomiast bezrobotnych chętniej decydowałoby się na poszukiwanie zatrudnienia, wybierając gwarancję pracy na pełen etat wraz ze wszystkimi przywilejami pracownika, niż „etat bezrobotnego” tylko po to, aby być ubezpieczonym, móc pobierać zasiłek i uczestniczyć od czasu do czasu w kursach, szkoleniach, stażach itp..

Mając na uwadze bariery utrudniające sprawne znalezienie pracownika, możemy przeanalizować odpowiedzi pracodawców na pytanie 2. Pracodawcy udzielili na to pytanie następujących odpowiedzi zawartych w tabeli 8.

Pytanie 2- Co przesądza o zatrudnieniu kandydata?

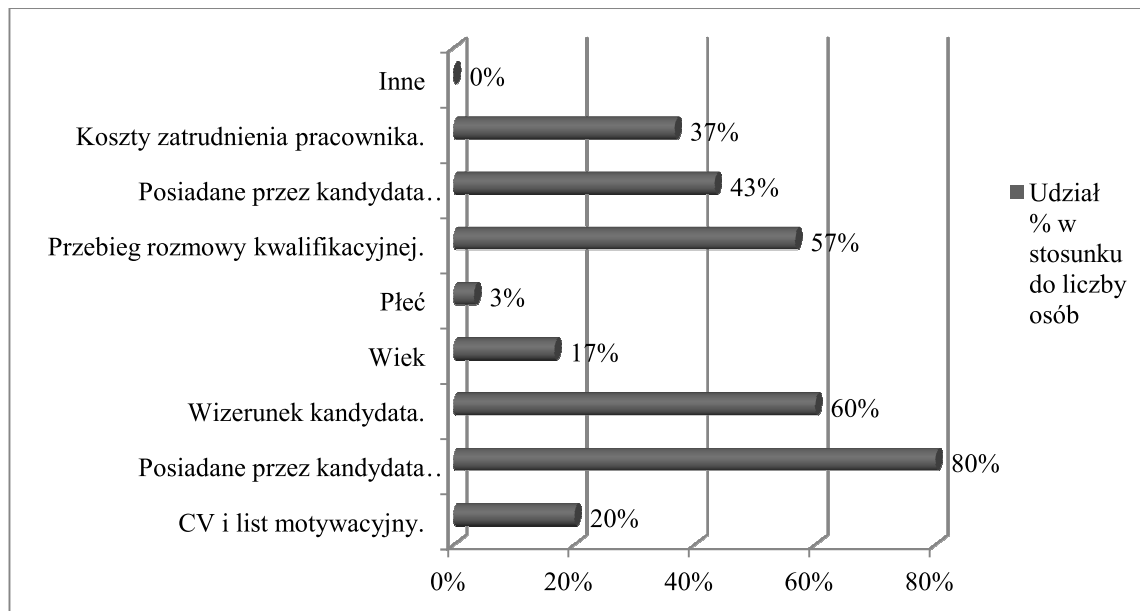
Tabela 8. Jakie uwarunkowania decydują o zatrudnieniu kandydata.

L.p.	Co przesądza o zatrudnieniu kandydata	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	CV i list motywacyjny	6	20,00%
2	Posiadane przez kandydata kwalifikacje zawodowe	24	80,00%
3	Wizerunek kandydata	18	60,00%
4	Wiek	5	16,67%
5	Płeć	1	3,33%
6	Przebieg rozmowy kwalifikacyjnej	17	56,67%
7	Posiadane przez kandydata doświadczenie i staż pracy	13	43,33%
8	Koszty zatrudnienia pracownika	11	36,67%
9	Inne	0	0,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Graficznie odpowiedzi na pytanie 2 zaprezentowano na rysunku 10.

Rys. 10. Co decyduje o zatrudnieniu danego kandydata.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W największym stopniu o zatrudnieniu decydują kwalifikacje jakie posiada potencjalny pracownik. Na tą odpowiedź wskazało 24 (80%) z 30 osób wypełniających ankietę. Kolejnymi wskazanymi przez pracodawców czynnikami, mającymi duże znaczenie, najczęściej decydującymi o przyjęciu do pracy jest wizerunek kandydata- 18 osób (60%) oraz przebieg rozmowy kwalifikacyjnej- 17 (57%) odpowiedzi.

Pracownik reprezentuje firmę w której pracuje, dlatego pracodawcy starają się na rozmowie kwalifikacyjnej jak najlepiej go poznać, a wizerunek kandydata decyduje o tym w jaki sposób będzie on postrzegany przez klienta korzystającego z usług firmy. Posiadane przez kandydata doświadczenie oraz staż pracy również według 13 (43%) ankietowanych często przesądza o wybraniu spośród kandydatów właściwej osoby na dane stanowisko. Niekiedy jest to uwarunkowane charakterem stanowiska, a niekiedy jest to dodatkowy czynnik pozwalający wybrać jedną osobę, spośród wielu zgłaszających się na rozmowę kwalifikacyjną. Stosunkowo duża liczba pracodawców 11 (tj. 37%) spośród ankietowanych wskazało też na koszty pracy. Jak już wcześniej wspomniano, koszty pracy stanowią istotną barierę w procesie tworzenia miejsc pracy, a ich obniżenie wpłynęłoby na rozwój rynku pracy. Dlatego często pracodawcy decydują się na zatrudnianie m.in. na umowę zlecenie, osób posiadających status studenta, aby móc korzystać z przepisów prawnych pozwalających obniżyć koszty pracy. Często spotyka się też sytuacje, gdzie firmy zatrudniają osoby o orzecznym stopniu niepełnosprawności do prac sprawiających im trudność, korzystając przy tym ze zwolnień z niektórych podatków lub refundacji kosztów zatrudnienia.

Kolejnym zagadnieniem poruszonym w ankiecie była kwestia dotycząca kwalifikacji kandydatów starających się o zatrudnienie, a dokładniej braku kwalifikacji. Mimo zaprzeczeń ze strony pracodawców, co do decydującego na zatrudnienie wpływu doświadczenia, aż 20 tj. 67% z 30 ankietowanych osób wskazało że najczęściej kandydatom brakuje właśnie doświadczenia.

Pytanie 3- Jakich kwalifikacji wg Pana/Pani brakuje potencjalnym kandydatom?

Tabela 9. Kwalifikacje i umiejętności kandydatów w ocenie pracodawców.

L.p.	Jakich kwalifikacji brakuje potencjalnym kandydatom	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Doświadczenia	20	66,67%
2	Wykształcenia/ wykształcenia kierunkowego	4	13,33%
3	Stażu pracy	9	30,00%
4	Mobilności	5	16,67%
5	Kwalifikacji formalnych na dane stanowisko	7	23,33%
6	Chęci	15	50,00%
7	Kompetencji miękkich (tj. m.in. inicjatywa, praca zespołowa, nastawienie na wyniki, komunikatywność)	13	43,33%
8	Inne	0	0,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W wyniku analizy widoczny jest też problem motywacji do pracy młodych ludzi. Połowa badanych pracodawców- 15 osób wskazało, że kandydatom po prostu brakuje chęci do pracy. Pracodawcy twierdzą, że często zgłaszają się do nich osoby, które przynoszą podanie, lecz robią to nie z własnej woli i chęci znalezienia pracy, ale np. z przymusu jakim jest skierowanie wystawione przez urząd pracy. Często również kandydaci usilnie szukają słabych stron firmy lub narzekają na proponowane warunki zatrudnienia.

Respondenci ponadto wskazali (13 osób, 43%) na brak kompetencji miękkich kandydatów do pracy. Jak można zauważyć, coraz więcej firm nastawionych na rozwój, działa na zasadzie pracy zespołowej. Umiejętność komunikacji z klientem, dopasowania się do zespołu, współpracowania z innymi w sposób pozwalający na wypracowywanie wspólnych wyników przy równoczesnym zachowaniu zdolności do podejmowania inicjatywy, jest bardzo ważną kompetencją, decydująca o zatrudnieniu pracownika, a w późniejszym okresie o sprawnym działaniu firmy.

Wśród pytań zawartych w ankiecie znalazło się pytanie dotyczące wyboru charakterystyki pracownika spośród podanych wariantów:

Pytanie 4- Kogo zatrudniłby/zatrudniłaby Pan/Pani mając wybór?

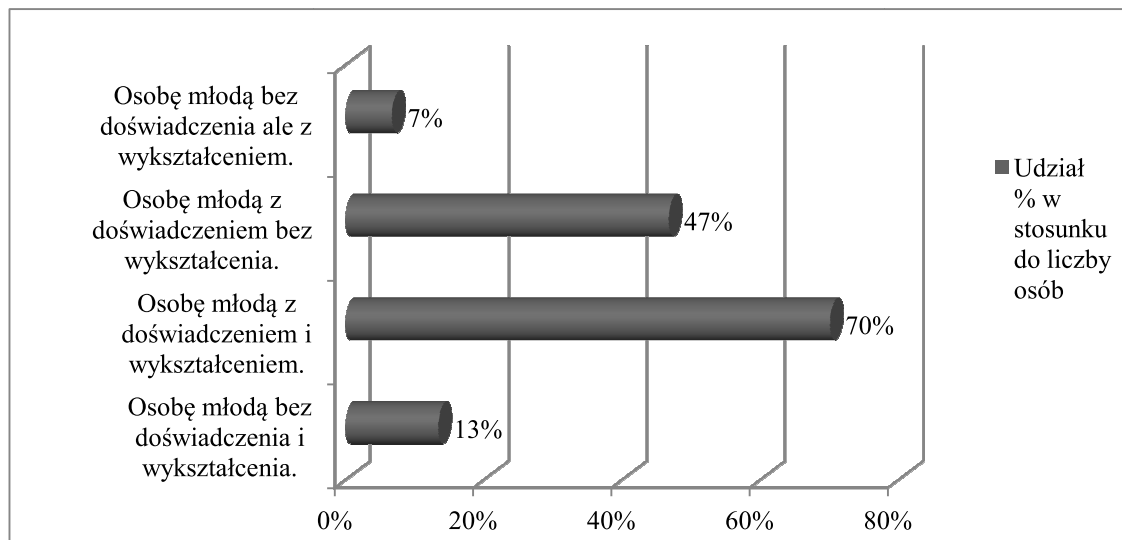
Tabela 10. Preferencje pracodawcy odnośnie doświadczenia i wykształcenia.

L.p.	Kogo zatrudniłby pracodawca mając wybór	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Osobę młodą bez doświadczenia i wykształcenia	4	13,33%
2	Osobę młodą z doświadczeniem i wykształceniem	21	70,00%
3	Osobę młodą z doświadczeniem bez wykształcenia	14	46,67%
4	Osobę młodą bez doświadczenia ale z wykształceniem	2	6,67%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Spośród możliwych wariantów, najczęściej wybierano odpowiedzi dotyczące zatrudniania osób młodych z oraz bez wykształcenia, ale z doświadczeniem. Taki rozkład odpowiedzi pokrywa się z pytaniem 3 dotyczącym braków kwalifikacyjnych kandydatów. Dobrze ilustruje to rysunek 11.

Rys. 11. Kogo pracodawcy najczęściej zatrudniają.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jedynie niewielki procent odpowiedzi dotyczył wariantów, w których kandydat nie posiadał doświadczenia. Przeważnie na takich kandydatów stawiają firmy, które mają taką politykę zatrudniania. Wolą one zatrudnić kandydata, który nie jest

„nasiąknięty” standardami innej firmy, tak aby móc ukształtować jego zachowania według standardów obowiązujących w ich firmie.

Autorkę zainteresowały również odpowiedzi uzasadniające, dlaczego pracodawcy chcieliby pracownika z doświadczeniem.

Pytanie 5- Dlaczego brak doświadczenia przesądza często o mniejszych szansach kandydata do uzyskania zatrudnienia?

Ankietowani mieli do wyboru następujące odpowiedzi:

Tabela 11. Brak doświadczenia a szanse zatrudnienia.

L.p.	Dlaczego brak doświadczenia przesądza o mniejszych szansach kandydata do uzyskania zatrudnienia	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Z powodu konieczności poświęcania większej ilości czasu na przyuczenie osoby nie posiadającej doświadczenia	25	83,33%
2	Z powodu braku w firmie systemu szkoleń na stanowisko pracy	9	30,00%
3	Z powodu niskiej kreatywności osób młodych	5	16,67%
4	Inne	0	0,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Bez problemu można zauważyć, że najczęściej wskazywanym powodem, była konieczność poświęcenia większej ilości czasu na przyuczenie osoby nie posiadającej doświadczenia, niż w przypadku osoby, która jakiegokolwiek doświadczenie posiada. Pracodawcy często nie mają czasu na przyuczanie pracownika, a jedynie krótko wprowadzają go w zakres obowiązków i liczą na szybkie dostosowanie do wymogów stanowiskowych. Pracownik nie posiadający doświadczenia czuje się zagubiony, co może wpływać na zmniejszenie jakości wykonywanych usług, narażając firmę na spadek efektywności.

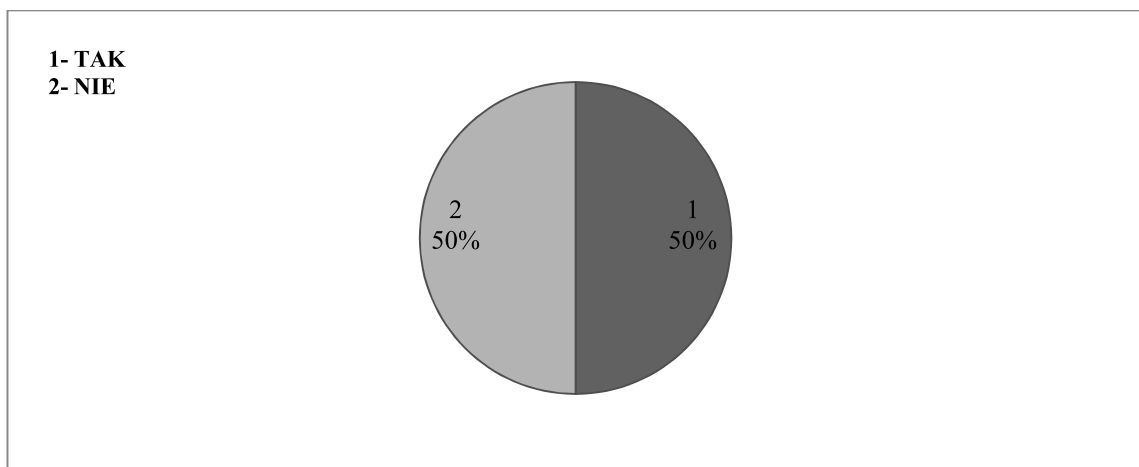
Badania przeprowadzone przez autorkę niniejszej pracy składały się z kilku części. Zarówno cel i przedmiot badań wymagał uzyskania odpowiedzi od trzech najistotniejszych grup respondentów, a mianowicie bezrobotnych, pracodawców oraz doradców zawodowych, którzy są w pewnym sensie łącznikami pomiędzy dwoma pierwszymi grupami. Pomagają oni i ułatwiają efektywne poszukiwanie pracy.

Tak więc, kolejną grupą poddaną badaniu, była grupa sześciu doradców zawodowych zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie. Do badania zastosowano również kwestionariusz ankiety z pytaniami zamkniętymi jednokrotnego i wielokrotnego wyboru. Wśród pytań składających się na ankietę znalazły się pytania odnoszące się do barier występujących na rynku pracy. Dwa z zawartych w ankiecie pytań dotyczyło kierunkowego wykształcenia osób bezrobotnych (pytanie 5 i 6). Kolejne dotyczyło barier występujących na rynku pracy (pytanie 7).

Na pierwsze z nich odpowiadano w następujący sposób:

Pytanie 5- Czy uważa Pan/Pani, że trudności w znalezieniu pracy są związane z kierunkowym wykształceniem osoby bezrobotnej?

Rys. 12. Czy problemy ze znalezieniem zatrudnienia wiążą się z kierunkowym wykształceniem bezrobotnego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Odpowiedzi miały równy rozkład, ankietowani nie wykazali większych skłonności co do żadnej z odpowiedzi. Kolejne pytanie polegało na określeniu przyczyny trudności w znalezieniu pracy, związanych z wykształceniem osoby bezrobotnej.

Pytanie 6- Co wg Pana/ Pani może być przyczyną tych trudności?

Tabela 12. Co jest przyczyną trudności w znalezieniu zatrudnienia związaną z wykształceniem bezrobotnego.

L.p.	Co może być przyczyną w znalezieniu pracy związaną z wykształceniem osoby bezrobotnej	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Przewaga osób posiadających wykształcenie humanistyczne	2	33,33%
2	Mała ilość osób o wykształceniu specjalistycznym	5	83,33%
3	Zanik szkół zawodowych	3	50,00%
4	Inne	0	0,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najczęściej wskazywaną odpowiedzią, była mała ilość osób posiadających wykształcenie specjalistyczne. W czasach kiedy posiadanie wykształcenia wyższego jest standardem, brakuje osób, których wykształcenie zmierzałoby w konkretnym kierunku, a umiejętności były wykształcone poprzez odbywanie praktyk zawodowych. Również zanik szkół zawodowych i coraz mniejsza popularność tego typu edukacji nie działa na korzyść poszukujących pracy. Często osoby posiadające wykształcenie ogólne, mają mniejsze szanse na rynku pracy niż osoby, które w szkole odbyły praktyczną naukę zawodu. Pracodawcy skłaniają się do zatrudnienia osoby po szkole zawodowej, która odbyła praktyki i zdobyła doświadczenie niż osoby po studiach, która pomimo dobrego wykształcenia nie ma doświadczenia. Dla porównania można przedstawić wyniki z metryczki znajdującej się w ankiecie, którą wypełniały osoby bezrobotne. 40 osób stanowiących 49% spośród 82 ankietowanych wskazało, że posiada wykształcenie wyższe. Tylko łącznie 17 osób odpowiadających na ankietę miało wykształcenie zawodowe i średnie techniczne. Jak wynika z powyższego, wykształcenie jest jednym z czynników decydujących o zatrudnieniu kandydata i o rozwoju jego kariery zawodowej oraz niejako stanowi barierę zarówno ze strony rynku pracy, jak i samej osoby bezrobotnej.

Ostatnim pytaniem zadaniem doradcom zawodowym dotyczącym barier na rynku pracy było pytanie 7 z przeprowadzonej ankiety.

Pytanie 7- Co Pana/Pani zdaniem utrudnia osobom bezrobotnym znalezienie zatrudnienia?

Tabela 13. Jakie są możliwe przyczyny problemów w znalezieniu pracy.

L.p.	Co utrudnia bezrobotnym znalezienie zatrudnienia	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Brak kwalifikacji zawodowych	5	83,33%
2	Brak doświadczenia	5	83,33%
3	Brak lub niewystarczająca ilość ofert pracy	3	50,00%
4	Wygórowane wymagania pracodawców	2	33,33%
5	Niska płaca	0	0,00%
6	Oferta poza miejscem zamieszkania bezrobotnego	1	16,67%
7	Bariery ze strony rynku pracy	1	16,67%
8	Inne	1	16,67%
	jakie?	słabe przygotowanie do poszukiwania pracy	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z powyżej zaprezentowanych danych wynika, że 5 (tj. 83%) spośród ankietowanych doradców wybrało odpowiedzi dotyczące braku kwalifikacji zawodowych oraz braku doświadczenia. Połowa ankietowanych opowiedziała się również za brakiem lub niewystarczającą ilością ofert pracy. Wynika z tego, że zarówno pracodawcy, jak i doradcy zawodowi, uważają doświadczenie za ważny czynnik decydujący o szansach bezrobotnego na lokalnym rynku pracy. Wskazanie na braki w liczbie dostępnych ofert pracy, łączy się z brakiem miejsc pracy spowodowanym chociażby wysokimi kosztami zatrudniania pracowników oraz brakiem działań zmierzających do stymulacji rozwoju rynku pracy. Wśród odpowiedzi zawartych w kryterium Inne, znalazła się odpowiedź dotycząca słabego przygotowania osoby bezrobotnej do poszukiwania pracy.

Analizując odpowiedzi udzielone przez pracodawców oraz przez doradców zawodowych, możemy przyjrzeć się odpowiedziom udzielonym przez osoby poszukujące zatrudnienia, bowiem to one są grupą o największym znaczeniu dla prowadzonych badań. Jak zaznaczono na wstępie, badaniom poddano grupę 82 osób, które skorzystały z usług doradcy zawodowego. Już sama konieczność skorzystania

z usług specjalisty wskazuje na występujący problem ze znalezieniem zatrudnienia. Osoby te miały możliwość udzielenia odpowiedzi dotyczących trudności na rynku pracy, problemów z jakimi zgłosiły się do doradcy oraz mogły ocenić pracę doradcy zawodowego i jego przydatność w procesie szukania pracy. W niniejszym podrozdziale skupimy się na pierwszym zakresie pytań, a mianowicie dotyczącym problemów na rynku pracy. Analizie zostaną poddane pytania w kolejności: 2, 1- określające trudności w szukaniu pracy, 3- mające na celu określenie sposobów jej szukania oraz 4- ukazujące gotowość bezrobotnego do podjęcia konkretnych działań w celu znalezienia zatrudnienia.

Osoby biorące udział w ankiecie mogły wskazać przyczynę trudności w znalezieniu pracy. Do wyboru miały własną osobę, gdzie trudnością mógł być brak doświadczenia, długi czas bierności zawodowej, brak odpowiedniego wykształcenia czy też brak motywacji, chęci. Drugim wariantem odpowiedzi były trudności ze strony rynku pracy, a mianowicie brak wystarczającej ilości ofert pracy, brak miejsc pracy, wysokie wymagania stawiane przez pracodawców czy stosunkowo niska płaca.

Pytanie 2- Pana/Pani zdaniem przyczyna trudności w znalezieniu przez Pana/Panią pracy leży/leżała po stronie...

Tabela 14. Przyczyny trudności w znalezieniu pracy.

L.p.	Przyczyna trudności w znalezieniu zatrudnienia leży po stronie...	Liczba	Udział %
1	...ryнку pracy	71	86,59%
2	...mojej osoby	9	10,98%
3	Brak odpowiedzi	2	2,44%
	Razem	82	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Spośród ankietowanych osób 71 (87%) wskazało na przyczynę trudności w znalezieniu pracy leżącą po stronie lokalnego rynku pracy. Jedynie 9 osób, stanowiących 11% ankietowanych przyznało, że to po ich stronie leżała przyczyna problemów w znalezieniu zatrudnienia. Taki rozkład odpowiedzi może między innymi świadczyć o subiektywnym potraktowaniu pytania oraz o szukaniu przez osoby mające trudności przyczyn problemów poza własną osobą.

Kolejnym analizowanym pytaniem z ankiety dla osób które korzystały z usług doradcy zawodowego jest pytanie dotyczące trudności w znalezieniu zatrudnienia. W tym pytaniu nacisk położono na osoby do 25 roku życia.

Pytanie 1- Co Pana/Pani zdaniem utrudnia osobom bezrobotnym (szczególnie osobom do 25 roku życia) znalezienie zatrudnienia?

Tabela 15. Co utrudnia bezrobotnemu znalezienia zatrudnienia.

L.p.	Co utrudnia bezrobotnym (szczególnie do 25 roku życia) znalezienie zatrudnienia	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Brak miejsc pracy/mały rynek pracy	67	81,71%
2	Niechęć do pracy	6	7,32%
3	Złe warunki zatrudnienia (umowy cywilnoprawne, krótkookresowość umów)	45	54,88%
4	Brak kwalifikacji zawodowych/ wyuczonego zawodu	25	30,49%
5	Brak doświadczenia	54	65,85%
6	Brak lub niewystarczająca ilość ofert pracy	35	42,68%
7	Wygórowane wymagania pracodawców	41	50,00%
8	Niska płaca/ zbyt duże oczekiwania w stosunku do płacy	32	39,02%
9	Zatrudnianie po znajomości	51	62,20%
10	Oferta poza miejscem zamieszkania bezrobotnego	11	13,41%

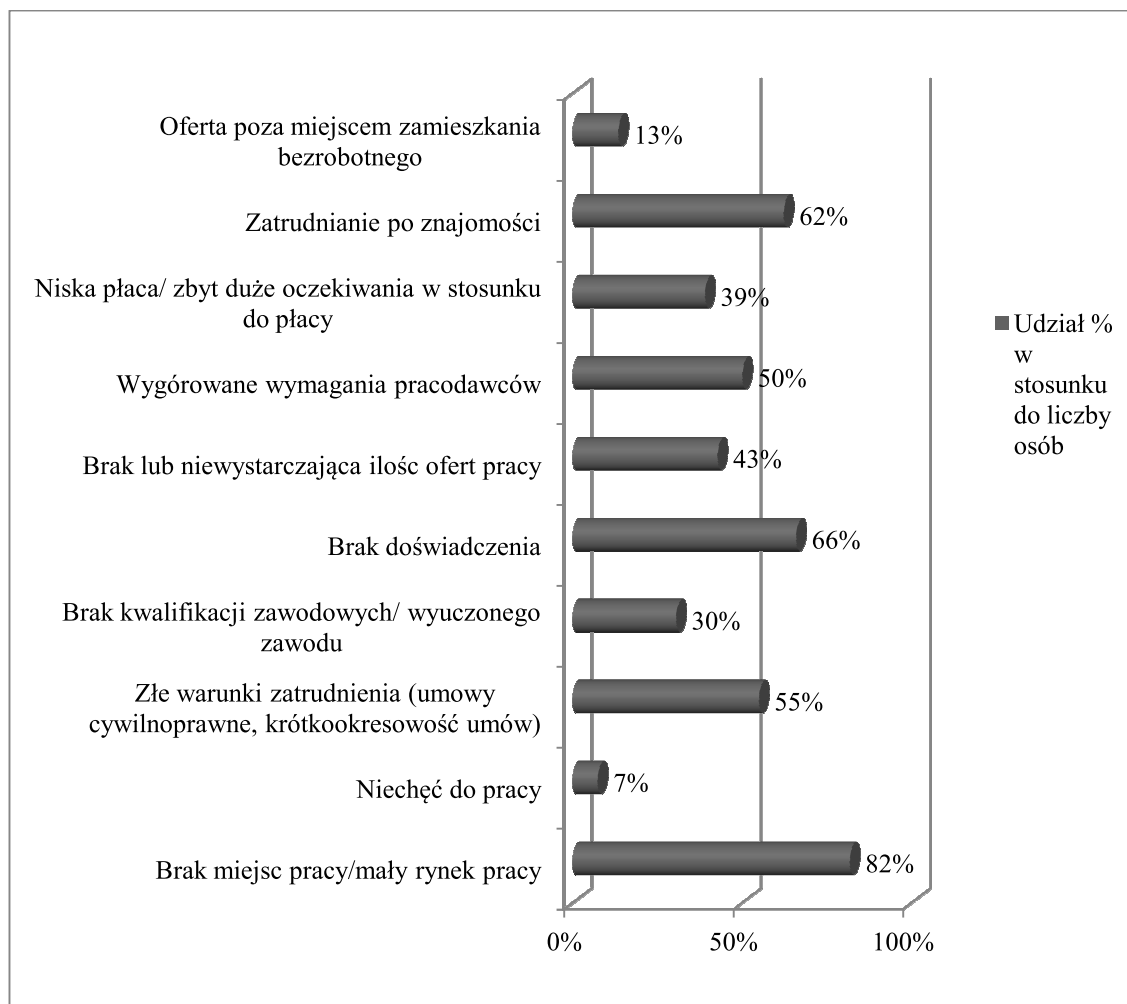
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najczęściej wskazywaną przyczyną, była odpowiedź dotycząca braku miejsc pracy. Mały rynek pracy utrudnia znalezienie zatrudnienia. Kolejną odpowiedzią dotyczącą rynku pracy wskazywaną z dużą częstotliwością, było zatrudnianie po znajomości. Często pomimo wolnego miejsca pracy, osoby bezrobotne nie mają możliwości sprawiedliwej konkurencji i pomimo posiadania odpowiednich kwalifikacji, wypierane są poprzez osoby mające powiązania bezpośrednio z pracodawcą lub z jego znajomymi. Złe warunki zatrudnienia oraz wygórowane wymagania pracodawców, są według ankietowanych przyczyną problemów z zatrudnieniem.

Oprócz przyczyn bezpośrednio związanych z rynkiem pracy, ankietowane osoby wskazywały na trudności mające związek z osoba poszukującą pracy, a mianowicie na

brak doświadczenia- 54 (tj. 66%) spośród ankietowanych wskazało tą odpowiedź. Wynika z tego, że jest to największy problem, ponieważ zarówno bezrobotni, jak i pracodawcy i doradcy zawodowi, wskazują na kwestię doświadczenia w procesie poszukiwania zatrudnienia.

Rys. 13. Trudności w znalezieniu zatrudnienia przez osoby do 25 roku życia.

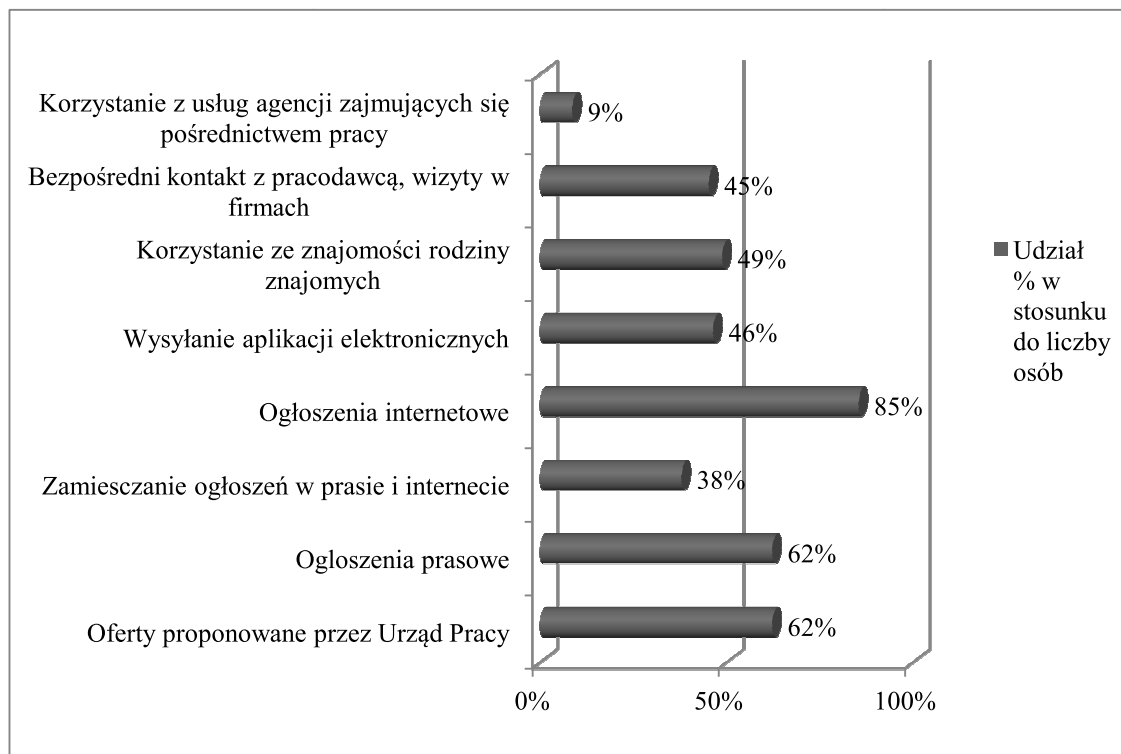


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Osoby biorące udział w ankiecie zapytano również o metody jakich używali w procesie poszukiwania pracy.

Pytanie 3- Z jakich metod szukania pracy korzystał/a Pan/ Pani najczęściej?

Rys. 14. Metody szukania pracy najczęściej używane przez osoby bezrobotne.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najwięcej osób- 70, wskazało na ogłoszenia internetowe (85% spośród 82 osób udzielających odpowiedzi). Kolejnymi sposobami poszukiwania pracy wykorzystywanymi nie mniej często są ogłoszenia prasowe oraz oferty przedstawiane przez urząd pracy. Również jak się okazuje znajomi i rodzina stają się pomocni w procesie szukania zatrudnienia. Niemniej jednak nadal duża część osób preferuje bezpośredni kontakt z pracodawcą, jako najlepszy sposób na znalezienie zatrudnienia.

Ostatnim pytaniem jakie zadano ankietowanym, dotyczącym rynku pracy, było pytanie dotyczące ich gotowości do podjęcia pewnych kroków aby znaleźć zatrudnienie.

Pytanie 4- Czy aby znaleźć zatrudnienie jest/ był/a Pan/ Pani gotowy/a do...

Tabela 16. Gotowość bezrobotnego do podjęcia dodatkowych działań zmierzających do znalezienia zatrudnienia.

L.p.	Aby znaleźć zatrudnienie bezrobotny jest/był gotowy do...	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	...przekwalifikowania się	55	67,07%
2	...podjęcia niskopłatnej pracy	45	54,88%
3	...podjęcia pracy za granicą	29	35,37%
4	...podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania	40	48,78%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ponad połowa ankietowanych wskazała na odpowiedzi dotyczące zmiany kwalifikacji oraz podjęcia niskopłatnej pracy. Niemniej jednak nie ma znacznych różnic pomiędzy wskazywanymi odpowiedziami. Najmniej spośród udzielających odpowiedzi osób zdecydowałoby się na podjęcie pracy za granicą.

Podsumowując powyższe analizy dotyczące rynku pracy oraz biorąc pod uwagę punkt widzenia różnych uczestników (pracodawców, doradców zawodowych oraz poszukujących pracy), można zauważyć, że problemy związane z lokalnym rynkiem, mają duży wpływ na problemy osób poszukujących zatrudnienia. Już na wstępie analizy przeprowadzonych badań można więc zauważyć, że trudności nie są uzależnione wyłącznie od cech czy umiejętności osoby bezrobotnej, ale również od wymagań rynkowych stawianych im w czasie szukania zatrudnienia.

4.2.2. Analiza problemów osób bezrobotnych ze szczególnym uwzględnieniem osób w przedziale wiekowym 18-25 lat

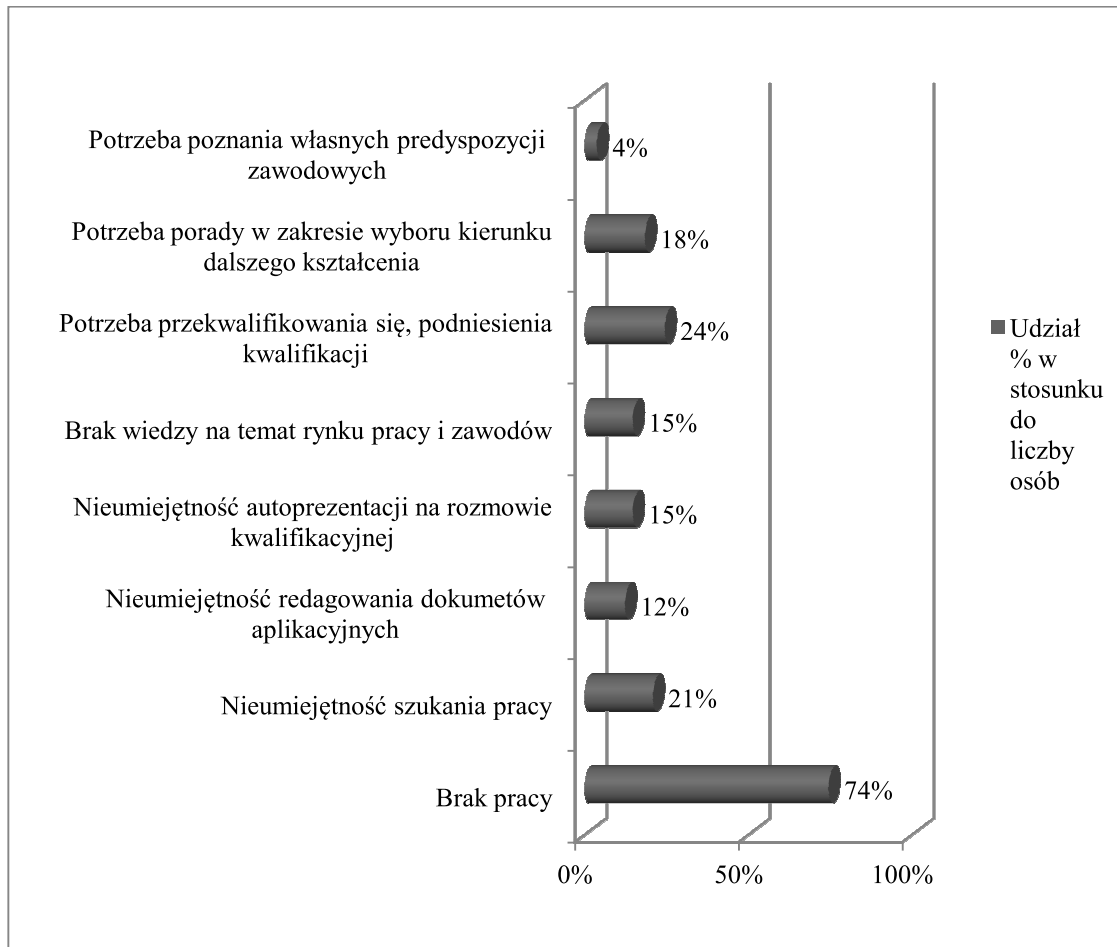
W poprzednim podrozdziale dokonano analizy problemów osób bezrobotnych na jakie napotykają ze strony lokalnego rynku pracy. Jednak często oprócz trudności stwarzanych przez rynek pracy, bezrobotny boryka się z problemami związanymi ze swoją osobą. Prowadząc badania, 82 ankietowanych zapytano o problemy z jakimi zgłosili się do doradcy zawodowego. Pytania zaprezentowane zostaną w kolejności: pytanie 12 z ankiety dla bezrobotnych oraz pytanie 19 z ankiety dla doradców zawodowych- dotyczące problemów z jakimi zgłaszają się bezrobotni na poradę zawodową, pytanie 7- ukazujące aktywność bezrobotnego w szukaniu pracy, oraz

pytanie 2- w którym doradcy zawodowi wskazali grupę osób najczęściej kierowaną na poradę zawodową.

Na rys. 15 oraz w tabeli 17 przedstawiono możliwe odpowiedzi wraz z wynikami, jakie uzyskano na pytanie 12 z ankiety dla osób bezrobotnych.

Pytanie 12- Z jakimi trudnościami zgłosił/a się Pan/Pani do doradcy zawodowego?

Rys. 15. Problemy z jakimi bezrobotni zgłaszają się na poradę zawodową.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Tabela 17. Rodzaj trudności osób bezrobotnych.

L.p.	Z jakimi trudnościami ankietowani zgłaszali się do doradcy zawodowego	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Brak pracy	61	74,39%
2	Nieumiejętność szukania pracy	17	20,73%
3	Nieumiejętność redagowania dokumentów aplikacyjnych	10	12,20%
4	Nieumiejętność autoprezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej	12	14,63%
5	Brak wiedzy na temat rynku pracy i zawodów	12	14,63%
6	Potrzeba przekwalifikowania się, podniesienia kwalifikacji	20	24,39%
7	Potrzeba porady w zakresie wyboru kierunku dalszego kształcenia	15	18,29%
8	Potrzeba poznania własnych predyspozycji zawodowych	3	3,66%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Największa ilość ankietowanych- 61 osób (tj. 74%), wskazała na odpowiedź dotyczącą braku pracy, co wydaje się najbardziej logiczną odpowiedzią. Jednak wśród dalszych odpowiedzi można zauważyć w jakim kierunku zmierzają problemy osób poszukujących pracy. Potrzeba przekwalifikowania się lub podniesienia posiadanych kwalifikacji była najczęstszą odpowiedzią udzielaną przez ankietowanych. Potrzeba ta może wynikać z uwarunkowań rynku pracy oraz jego wymagań. Wielu pracodawców poszukuje osób o określonych kompetencjach, nie zapewniając osobom ich nie posiadających przyuczenia czy szkolenia w tym zakresie. Jak wykazały badania przeprowadzone na grupie pracodawców, 24 (80%) z ankietowanych osób za główne kryterium przesądzające o zatrudnieniu kandydata uważała posiadane przez niego kwalifikacje. Kwalifikacje kandydatów znalazły się również w grupie najczęściej wskazywanych braków kompetencyjnych. Osoby, które zgłaszają się do doradcy zawodowego, często wykazują chęć uczestnictwa w różnego rodzaju szkoleniach czy kursach uzupełniających posiadane przez nich kompetencje, bądź pozwalających na całkowitą ich zmianę. Kolejnym z najczęściej wskazywanych przez bezrobotnych problemów była nieumiejętność poszukiwania pracy. Osoby długo poszukujące zatrudnienia zaczynają wątpić w swoje możliwości oraz czują się niejednokrotnie zagubione na rynku pracy. Nieumiejętność szukania pracy może wynikać z braku

wiedzy na temat wymagań lokalnego rynku oraz na temat pracodawców. Często osoby bezrobotne składają podania na stanowiska, na które nie odpowiadają ich doświadczeniu czy kompetencjom, łudząc się, że pracodawca zatrudni spośród wielu kandydatów właśnie ich. Równie często osoby poszukujące pracy widząc ogłoszenie, zwlekają ze złożeniem dokumentów aplikacyjnych lub składają je po terminie, obniżając tym samym swoje szanse na zdobycie zatrudnienia. Mnogość ofert pracy, nieumiejętność redagowania dokumentów aplikacyjnych oraz problemy z autoprezentacją również mogą powodować problemy dla osoby niewprawnej w szukaniu i w selekcjonowaniu ofert godnych uwagi. Kolejnym problemem, z jakim zgłaszają się do doradcy osoby bezrobotne, jest potrzeba uzyskania porady w zakresie wyboru kierunku dalszego kształcenia. Problem ten nie powinien być uważany za mniej ważny od innych, ponieważ wybór ścieżki kształcenia niejednokrotnie decyduje o późniejszych szansach bezrobotnego na rynku pracy. Osoba decydując się na wybór zawodu, którego istnieje nadwyżka na rynku pracy, zmniejsza szanse znalezienia w przyszłości zatrudnienia i naraża się na konieczność konkurowania z dużą liczbą kandydatów do pracy. Doradca powinien dobrze poznać preferencje radzącego się i zasugerować mu kierunki odpowiadające jego zainteresowaniom i potrzebom zgłaszanym przez rynek pracy.

O najczęstsze problemy z jakim zgłaszają się osoby bezrobotne zapytano również doradców zawodowych zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie. Wyniki przedstawiono w tabeli 18 i na rys. 16.

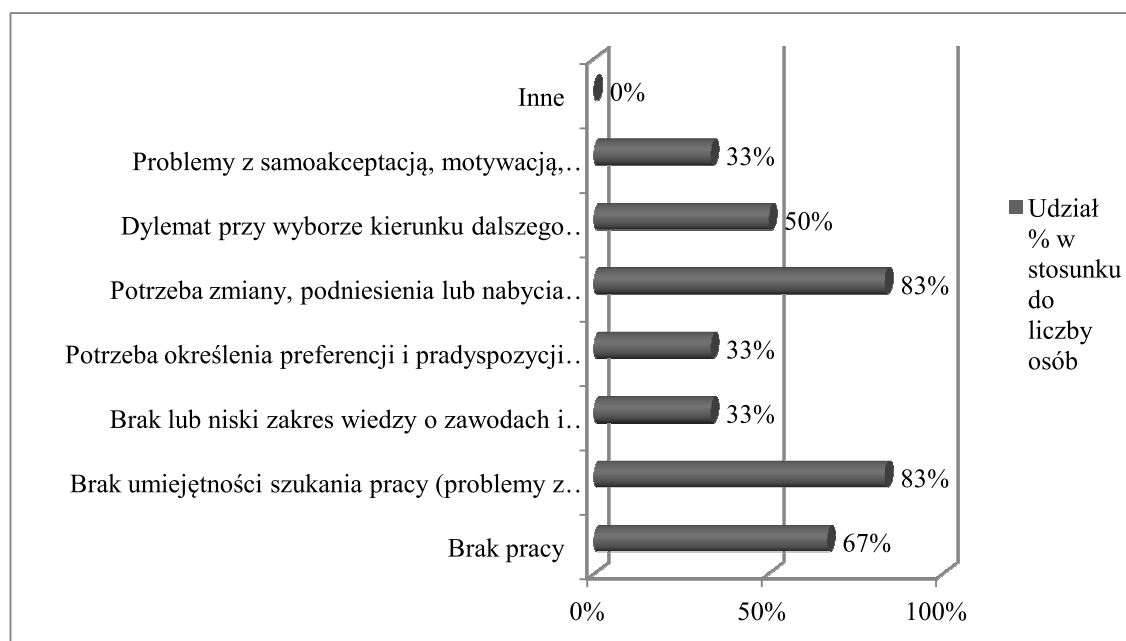
Pytanie 9- Z jakimi problemami zgłaszają się najczęściej osoby bezrobotne do doradcy zawodowego?

Tabela 18. Trudności bezrobotnych, które wymagają konsultacji z doradcą zawodowym.

L.p.	Z jakimi problemami zgłaszają się najczęściej osoby bezrobotne	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Brak pracy	4	66,667%
2	Brak umiejętności szukania pracy (problemy z redagowaniem dokumentów aplikacyjnych, nieumiejętność autoprezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej)	5	83,33%
3	Brak lub niski zakres wiedzy o zawodach i rynku pracy	2	33,33%
4	Potrzeba określenia preferencji i predyspozycji zawodowych	2	33,33%
5	Potrzeba zmiany, podniesienia lub nabycia kwalifikacji zawodowych	5	83,33%
6	Dylemat przy wyborze kierunku dalszego kształcenia	3	50,00%
7	Problemy z samoakceptacją, motywacją, samooceną	2	33,33%
8	Inne	0	0,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Rys. 16. Jakie problemy powodują potrzebę zgłoszenia się na poradę zawodową.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród najczęściej wskazywanych przez doradców zawodowych odpowiedzi znalazły się: brak umiejętności szukania pracy, polegający m.in. na nieumiejętności redagowania dokumentów aplikacyjnych czy problemów z autoprezentacją na rozmowie kwalifikacyjnej, potrzeba zmiany lub podniesienia kwalifikacji zawodowych oraz brak pracy. Odpowiedzi udzielone przez doradców pokrywają się z najczęstszymi odpowiedziami udzielonymi przez osoby poszukujące pracy. Również dylematy przy wyborze kierunku kształcenia są często powodem do zasięgnięcia porady u doradcy zawodowego.

Na problemy ze znalezieniem zatrudnienia może wskazywać również odpowiedź udzielona przez ankietowanych na pytanie 7.

Pytanie 7- Jaka jest Pana/ Pani aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia?

Tabela 19. Aktywność bezrobotnego w szukaniu zatrudnienia.

L.p.	Jaka jest aktywność ankietowanych w poszukiwaniu pracy	Liczba	Udział %
1	Aktualnie nie szukam pracy	8	9,76%
2	Czekam aż coś się znajdzie	8	9,76%
3	Mam obiecaną pracę	5	6,10%
4	Aktywnie szukam pracy	38	46,34%
5	Znalazłem/łam zatrudnienie	22	26,83%
6	Brak odpowiedzi	1	1,22%
	Razem	82	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Znaczna część udzielających odpowiedzi- 38 osób (tj. 47%) wskazała na wariant: Aktywnie szukam pracy. 22 osoby (27% spośród ankietowanych), znalazło zatrudnienie, co nie wyklucza, że nie mieli oni problemów ze znalezieniem pracy. Były to bowiem osoby, które przed znalezieniem zatrudnienia skorzystały z usług doradcy zawodowego i doskonale znają ze swojego doświadczenia problemy, z jakimi spotykają się bezrobotni.

Jak widać w powyższej tabeli w sumie 16 osób (tj. 20 % ankietowanych) wykazuje bierność w szukaniu zatrudnienia. Brak aktywności w poszukiwaniu pracy i wykazywanie się stagnacją, może być spowodowane zniechęceniem bezrobotnego.

Niepowodzenia w kandydowaniu na wolne stanowisko, zagubienie, a także nieumiejętność szukania pracy, powodują wycofywanie się osoby bezrobotnej z dążenia do aktywności zawodowej.

Na uwagę zasługują również odpowiedzi udzielone przez doradców zawodowych na pytanie dotyczące osób, które najczęściej są kierowane na poradę zawodową. Odpowiedzi udzielone przez ankietowanych mają rozkład przedstawiony w tabeli 20.

Pytanie 2- Kto najczęściej kierowany jest do doradcy zawodowego?

Tabela 20. Kogo urząd pracy najczęściej kieruje na poradę zawodową.

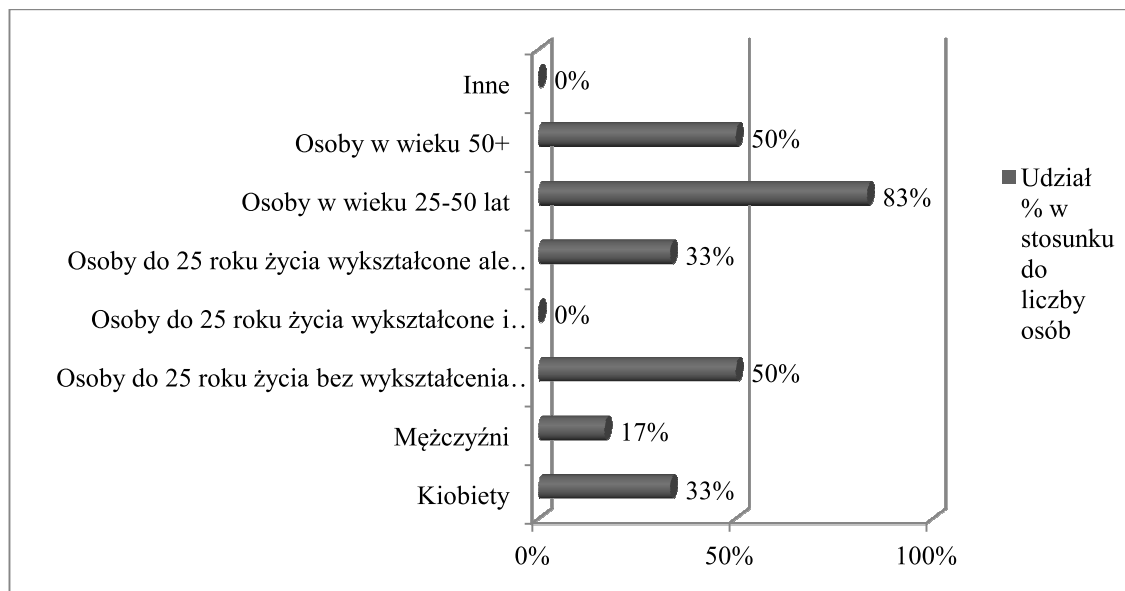
L.p.	Kto najczęściej jest kierowany do doradcy zawodowego	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Kobiety	2	33,33%
2	Mężczyźni	1	16,67%
3	Osoby do 25 roku życia bez wykształcenia i doświadczenia	3	50,00%
4	Osoby do 25 roku życia wykształcone i posiadające doświadczenie	0	0,00%
5	Osoby do 25 roku życia wykształcone ale nie posiadające doświadczenia	2	33,33%
6	Osoby w wieku 25-50 lat	5	83,33%
7	Osoby w wieku 50+	3	50,00%
8	Inne	0	0,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z danych przedstawionych powyżej wynika, że najczęściej na poradę zawodową są kierowane osoby w wieku 25-50 lat. Na tą odpowiedź wskazało 5 doradców, stanowiących 83% spośród ankietowanych osób. Nie mniej liczną grupą, według doradców zawodowych, są osoby do 25 roku życia nie posiadające wykształcenia ani doświadczenia zawodowego oraz osoby w wieku 50+. Wskazało na nie po 3 (50%) spośród ankietowanych osób. Ankietowani wskazali również na osoby do 25 roku życia wykształcone, ale nie posiadające doświadczenia. Z udzielonych odpowiedzi wynika, że kobiety częściej korzystają z usług doradcy zawodowego niż mężczyźni. Badaniom poddano jednak zbyt małą liczbę osób by móc jednoznacznie stwierdzić, że kobiety są bardziej zagrożone bezrobociem niż mężczyźni. Najrzadziej z porady zawodowej

korzystają natomiast osoby do 25 roku życia, posiadające wykształcenie i doświadczenie. Może to być spowodowane faktem, że pracodawcy poszukują właśnie takich pracowników. Pracownik taki posiada bowiem wszystko co cenne dla pracodawcy: młody wiek, wykształcenie i doświadczenie, umożliwiające mu podjęcie pracy bez konieczności długotrwałego szkolenia czy wprowadzenia w zakres obowiązków na danym stanowisku pracy. Najczęściej jednak osoby w wieku do 25 lat nie mają szans zdobycia wcześniejszego doświadczenia, bowiem często zdobycie go zależy od charakteru studiów oraz udziału uczelni w zapewnieniu osobie pobierającej nauki praktyk. Udział procentowy poszczególnych odpowiedzi w stosunku do liczby osób biorących udział w ankiecie przedstawiono na poniższym wykresie.

Rys. 17. Kto najczęściej kierowany jest na poradę zawodową.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Reasumując można przytoczyć kilka cytatów, które idealnie oddają treść dokonanej analizy, bowiem w przeprowadzonej wśród osób korzystających z usług doradcy zawodowego ankiecie, badani mieli możliwość wpisania własnych refleksji i uwag na temat lokalnego rynku pracy. Niewielka część badanych skorzystała z tej możliwości, jednak odpowiedzi udzielone przez respondentów wskazują na występowanie problemów związanych z poszukiwaniem pracy oraz lokalnym rynkiem pracy. W udzielonych odpowiedziach można napotkać na następujące uwagi:

- „Rynku dla kobiet nie ma.”,

- „Wśród problemów rynku pracy można na pewno zaobserwować zjawisko nadużywania pewnych "łatek" prawnych. Dla przykładu - większość lokalnych firm ochroniarskich to Zakłady Pracy Chronionej- w których zatrudnieni są pracownicy ochrony z tzw. "dwójką" (drugi stopień niepełnosprawności). Są to mile widziani pracownicy, gdyż pracodawcy otrzymują nie tylko pieniądze od zleceniodawcy ale też i z różnego rodzaju funduszy (typu PEFRON) dotacje. W związku z tym, prace które niekiedy powinni wykonywać ludzie młodzi, a przede wszystkim w pełni sprawni fizycznie, wykonują osoby chore czy też kalekie (teraz sobie można śmiało wyobrazić że nad bezpieczeństwem 500 ludzi czuwa ochroniarz po dwóch zawałach). Druga sprawa- korporacje. Dla większych firm, pracownik nie jest podmiotem, a tylko paroma cyframi ewidencyjnymi. Ludzie robią na śmieciowe umowy, za śmieszne pieniądze a jeśli chcą "zawalczyć", o lepsze warunki to na ich miejsce pracodawca znajdzie 6 innych.”
- „Największym problemem dla młodych ludzi bezrobotnych jest brak miejsc pracy i wygórowane wymagania pracodawcy. Jestem osobą, która dwa lata temu skończyła studia magisterskie i nie może znaleźć pracy. Pracodawcy mają za duże wymagania, wszędzie oczekują doświadczenia. Ale jak mam zdobyć doświadczenie skoro nigdzie nie mogę go zdobyć. Każdy pracodawca pragnąłby osobę młodą z długoletnim doświadczeniem co samo siebie wyklucza. Innym problemem jest zatrudnienie "po znajomości". W pierwszej kolejności zatrudniane są osoby, które mają znajomości a nie kwalifikacje. Spotykałam się także z sytuacjami, gdzie pracodawcy pragnęli tylko osób z orzeczeniem o niepełnosprawności, gdyż wtedy płacą mniejsze składki. Poszukiwanie pracy w dzisiejszych czasach jest bardzo trudne. Nawet gdy pracownik jest gotów zejść do wynagrodzenia dużo ponad minimum i przekwalifikować się i tak trudno jest znaleźć pracę. Pracodawcy mają nierealne wymagania i wszędzie liczą się tylko znajomości.”

Dzięki takim wypowiedziom uzyskanym od ankietowanych, mamy szansę spojrzeć na problemy osób bezrobotnych od ich strony oraz możemy w pełni je zrozumieć.

4.2.3. Analiza oczekiwań osób bezrobotnych w stosunku do doradców zawodowych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie

Osoby bezrobotne, długotrwale poszukujące pracy, które są kierowane do doradcy zawodowego bądź samodzielnie zgłaszają się po poradę, mają w stosunku do niego pewne oczekiwania. Mając na względzie te oczekiwania, poddano analizie kolejno: pytanie 8 oraz pytanie 5 z ankiety dla osób, które skorzystały z porady zawodowej. Grupę 82 badanych osób zapytano w ankiecie, na czym według nich powinna polegać porada udzielana przez doradcę, tak aby odznaczała się skutecznością. Podano kilka wariantów odpowiedzi, spośród których osoby wypełniające ankietę mogły wybrać wszystkie lub takie które według nich są najbardziej trafne. Podsumowanie udzielonych odpowiedzi przedstawiono w poniższej tabeli.

Pytanie 8- Na czym wg Pana/Pani powinna polegać skuteczna porada udzielana przez doradcę zawodowego?

Tabela 21. Jakie oczekiwania mają osoby bezrobotne w stosunku do udzielanej im porady zawodowej.

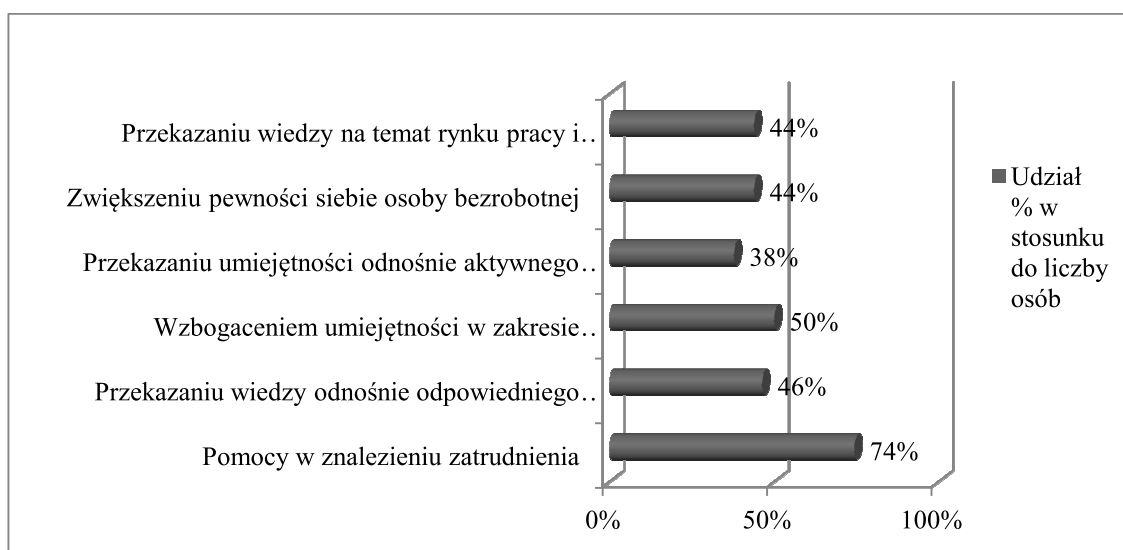
L.p.	Na czym powinna polegać skuteczna porada udzielana przez doradcę zawodowego	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Pomocy w znalezieniu zatrudnienia	61	74,39%
2	Przekazaniu wiedzy odnośnie odpowiedniego redagowania dokumentów aplikacyjnych	38	46,34%
3	Wzbogaceniem umiejętności w zakresie autoprezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej	41	50,00%
4	Przekazaniu umiejętności odnośnie aktywnego poszukiwania pracy	31	37,80%
5	Zwiększeniu pewności siebie osoby bezrobotnej	36	43,90%
6	Przekazaniu wiedzy na temat rynku pracy i zawodów	36	43,90%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najwięcej osób zgłaszających się do doradcy zawodowego oczekuje, że specjalista pomoże im znaleźć zatrudnienie. Jest to oczywiste ze względu na charakter jednostki jaką jest poradnictwo zawodowe. Osoby, które nie potrafią odnaleźć się na rynku pracy oraz nie potrafią poradzić sobie ze znalezieniem pracy, są osobami

najczęściej kierowanymi do doradcy. Często jednak radzący się oczekują, że doradca zawodowy znajdzie dla nich zatrudnienie, zapominając, że charakter pracy doradcy polega jedynie na pomocy oraz wskazaniu właściwego sposobu szukania pracy, a nie znalezieniu jej za osobę bezrobotną. Kolejnymi, najbardziej popularnymi odpowiedziami, były te dotyczące wzbogacania umiejętności osoby bezrobotnej w zakresie autoprezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej oraz przekazywania wiedzy odnośnie właściwego redagowania dokumentów aplikacyjnych. Często osoba bezrobotna bierze udział w warsztatach mających na celu poznanie właściwego zachowania na rozmowie z pracodawcą oraz sporządzania dokumentów w sposób zachęcający pracodawcę do zwrócenia uwagi właśnie na nią. Zachowanie na rozmowie kwalifikacyjnej i właściwe zredagowanie dokumentów może się wydawać często mało ważnym elementem szukania pracy. Jak jednak wynika z odpowiedzi udzielonych przez pracodawców, te dwa punkty mają niejednokrotnie wpływ na decyzję o przyjęciu danego kandydata na stanowisko pracy. Może nie jest to największy wpływ, jednak na pewno decyduje o braniu pod uwagę kandydata w dalszym procesie rekrutacji. W niewiele mniejszym stopniu wśród oczekiwań w stosunku do doradcy zawodowego znalazły się oczekiwania związane ze zwiększeniem pewności siebie osoby poszukującej pracy, przekazywaniem wiedzy na temat lokalnego rynku pracy i przyszłościowych zawodów oraz uczeniem bezrobotnego sposobów aktywnego poszukiwania pracy.

Rys. 18. Na czym według bezrobotnego powinna polegać porada zawodowa.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Osoba bezrobotna zgłaszająca się do doradcy zawodowego często oczekuje, że oprócz przekazania jej informacji różnego rodzaju, zostanie skierowana do odbycia jednej z kilku proponowanych przez urząd pracy form pomocy. Jak wynika z już wcześniej omówionego pytania, bezrobotni często zgłaszają się do doradcy z potrzeby nie tylko pomocy w znalezieniu pracy, ale również z potrzeby podniesienia lub zmiany posiadanych kwalifikacji zawodowych. Urząd pracy proponuje więc szereg form pomocy, polegających na wzbogacaniu kompetencji bezrobotnego, bądź na skierowaniu go choćby na staż czy prace interwencyjne, pomagające zdobyć bezrobotnemu doświadczenie zgodne z posiadanym wykształceniem i dzięki temu podjęcie pracy w wyuczonym zawodzie. Osoby bezrobotne najczęściej zgłaszając się do doradcy zawodowego mają określone zamiary co do formy pomocy w jakiej chcą uczestniczyć. Mając na uwadze powyższe, zadano ankietowanym pytanie odnośnie formy pomocy dostępnej w urzędzie pracy jaką są lub byli zainteresowani.

Pytanie 5- Jaką formą pomocy zaproponowaną przez urząd pracy jest/był/a Pan/Pani zainteresowany/a?

Tabela 22. Formy pomocy, którymi są zainteresowane osoby bezrobotne.

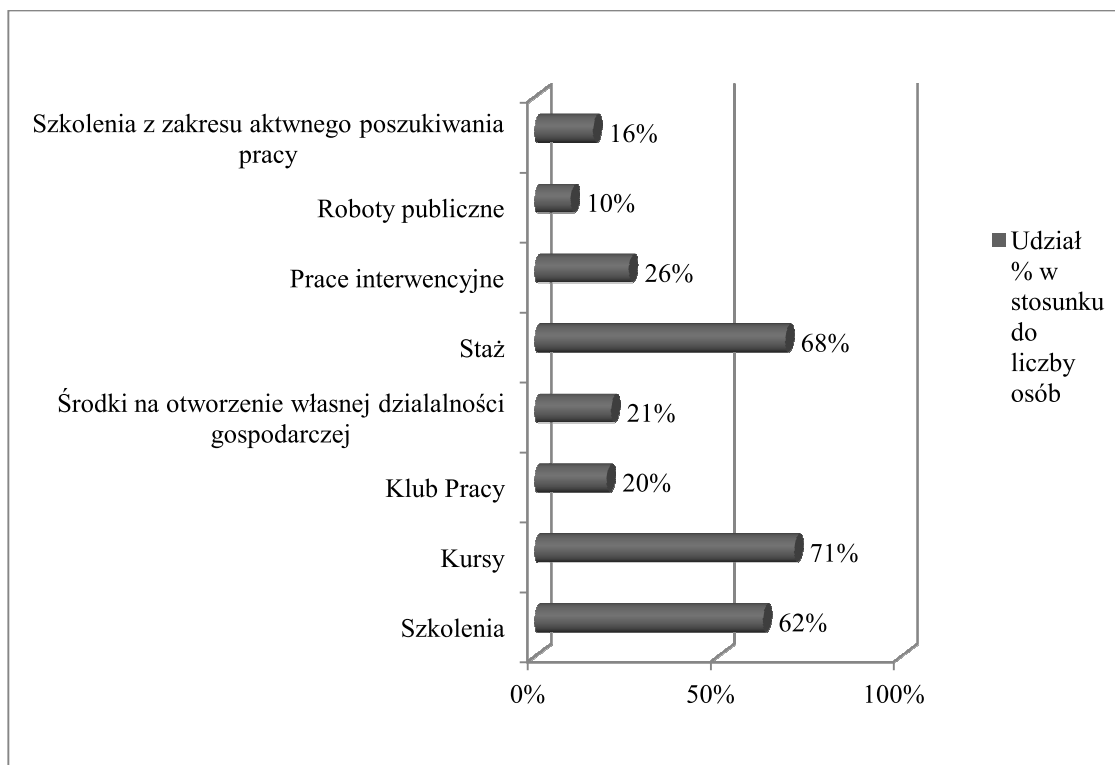
L.p.	Jaką formą pomocy proponowaną przez urząd pracy są/były zainteresowane osoby bezrobotne	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Szkolenia	51	62,20%
2	Kursy	58	70,73%
3	Klub pracy	16	19,51%
4	Środki na otwarcie własnej działalności gospodarczej	17	20,73%
5	Staż	56	68,29%
6	Prace interwencyjne	21	25,61%
7	Roboty publiczne	8	9,76%
8	Szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy	13	15,85%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród form pomocy mających na celu podniesienie lub zmianę kwalifikacji zawodowych, największą popularność mają Kursy i Szkolenia, którymi zainteresowane jest przeszło 60% osób biorących udział w ankiecie (51 osób szkolenia, 58 kursy).

Formami pomocy mającymi na celu zdobycie pracy zgodnej z posiadanym wykształceniem, którymi zainteresowana jest największa ilość osób są staże oraz w mniejszym stopniu prace interwencyjne. Te typy pomocy są najbardziej powszechnymi wśród wszystkich proponowanych w urzędzie pracy. Formą najczęściej proponowaną przez doradców zawodowych jest również klub pracy, jednak nie cieszy się on zainteresowaniem wśród osób bezrobotnych.

Rys. 19. Którą formą pomocy są zainteresowane osoby bezrobotne.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Podsumowując powyższe analizy, oczekiwania z jakim zgłaszają się do doradcy zawodowego osoby bezrobotne, mogą często mijać się z rzeczywistymi możliwościami propozycji pomocy jakie jest w stanie wygenerować urząd pracy. Często bezrobotny zainteresowany jest formą pomocy niedopasowaną do jego potrzeb czy kwalifikacji. Odmowa udzielenia przez urząd pracy bezrobotnemu danego typu pomocy, postrzegana jest jako wrogie nastawienie i brak zainteresowania i prowadzi często do zniechęcenia osoby poszukującej pracy do podejmowania jakichkolwiek działań.

4.3. Badanie doradców zawodowych

4.3.1. Analiza zachowań doradcy zawodowego w stosunku do osoby bezrobotnej zgłaszającej się na poradę.

O jakości porady, na którą zgłaszają się osoby bezrobotne, decyduje w dużym stopniu zachowanie doradcy zawodowego w stosunku do osoby bezrobotnej. To jakie przejawy zachowań wskazuje oraz jakie działania podejmuje doradca w stosunku do radzącego, często wpływa na zaangażowanie stron i efektywność współpracy. Aby określić predyspozycje doradców do danych zachowań, zarówno doradcy zawodowi, jak i osoby korzystające z ich usług, odpowiedziały w ankiecie na serię pytań dotyczących tego zakresu. Odpowiedz zostaną zaprezentowane według kolejności: pytanie 4, 1 oraz 8 z ankiety dla doradców zawodowych- mające na celu określenie męczliwości pracy z bezrobotnymi, problemów w pracy oraz zakresu informacji przekazywanych bezrobotnemu, pytanie 14, 19, 16 oraz 18 z kwestionariusza ankiety dla osób zasięgujących porady zawodowej- mające na celu określenie sposobu zachowania i zaangażowania doradcy w trakcie udzielania porady. Na początek warto poznać subiektywną ocenę samych doradców co do ich funkcjonowania.

Badanej grupie 6 doradców zawodowych zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie zadano pytanie dotyczące męczliwości pracy z osobami bezrobotnymi.

Pytanie 4- Czy uważa Pan Pani że praca z osobami bezrobotnymi jest męcząca?

Tabela 23. Męczliwość pracy z osobami bezrobotnymi.

L.p.	Czy praca z bezrobotnymi jest męcząca	Liczba	Udział %
1	Zdecydowanie tak	0	0,00%
2	Tak	2	33,33%
3	Zdecydowanie nie	1	16,67%
4	Nie	1	16,67%
5	Trudno powiedzieć	2	33,33%
	Razem	6	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jak wynika z powyżej przedstawionych odpowiedzi w sumie 2 (tj. 33 %) ankietowanych uważa, że praca z osobami bezrobotnymi zgłaszającym się na poradę zawodową nie jest męcząca. Dwoje (33%) spośród ankietowanych uważa, pracę za męczącą, natomiast kolejne dwie osoby (33%) nie umiało jednoznacznie wskazać odpowiedzi przeczącej lub twierdzącej. Odpowiedzi rozkładają się zatem równomiernie.

Kolejne pytanie zadane doradcom zawodowym, miało zweryfikować czy trudności na jakie natrafiają w swojej pracy są związane z osobami bezrobotnymi czy z warunkami w jakich doradcy zawodowi pracują.

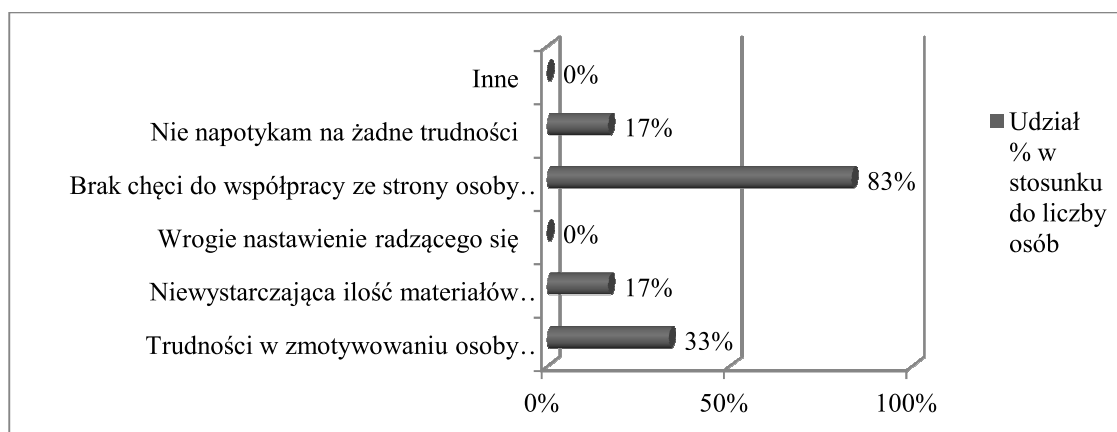
Pytanie 1- Na jakie problemy natrafia Pan/Pani w swojej pracy?

Tabela 24. Problemy na jakie natrafiają w swojej pracy doradcy zawodowi.

L.p.	Problemy na jakie natrafia w swojej pracy Doradca Zawodowy	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Trudności w zmotywowaniu osoby zasięgającej porady zawodowej	2	33,33%
2	Niewystarczająca ilość materiałów dydaktycznych do pracy	1	16,67%
3	Wrogie nastawienie radzącego się	0	0,00%
4	Brak chęci do współpracy ze strony osoby bezrobotnej	5	83,33%
5	Nie napotykam na żadne trudności	1	16,67%
6	Inne	0	0,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Rys. 20. Trudności doradcy zawodowego związane z wykonywaną pracą.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród najczęściej wskazywanego problemu na jaki natrafiają doradcy zawodowi, był brak chęci do współpracy ze strony osoby bezrobotnej zasięgającej porady. Na ten wariant odpowiedzi wskazało aż 5 (tj. 83%) ankietowanych. Może to wynikać ze słabego zmotywowania osoby radzącej się do jakiegokolwiek działania dającego jej szansę na znalezienie zatrudnienia. Na trudności związane ze zmotywowaniem bezrobotnego wskazało bowiem dwoje (33%) ankietowanych osób. Jak wynika z powyżej przedstawionych danych w dużym stopniu trudności na jakie napotyka doradca zawodowy, mają związek z osobą bezrobotną, a nie z warunkami pracy. Jedynie jedna (17%) z ankietowanych osób wskazała na niewystarczającą ilość materiałów dydaktycznych.

Aby zrozumieć istotę problemu związanego z brakiem chęci i motywacji do działania ze strony osoby bezrobotnej, można przedstawić odpowiedzi ankietowanych na kolejne pytanie, związane z okolicznościami skorzystania z porady zawodowej przez bezrobotnego. Jak już wcześniej zostało omówione w części dotyczącej charakterystyki badanej zbiorowości osób korzystających z porady zawodowej, największa część, bo aż 61% ankietowanych z usług doradcy skorzystało będąc skierowanym przez urząd pracy. Analizując odpowiedzi udzielone na to samo pytanie przez doradców zawodowych, gdzie 100% spośród badanych wskazało na przewagę osób korzystających z porady skierowanych przez urząd pracy, można dojść do wniosku iż brak chęci i trudności w zmotywowaniu mogą wynikać niejako z przymusu uczestnictwa w poradzie zawodowej.

Tabela 25. Porównanie odpowiedzi udzielonych przez bezrobotnych oraz doradców zawodowych na pytanie dotyczące okoliczności skorzystania z porady zawodowej.

L.p.	Okoliczności skorzystania z porady zawodowej	Odpowiedzi bezrobotnych (pytanie 10)	Udział %	Odpowiedzi doradców zawodowych (pytanie 3)	Udział %
1	Skierowanie przez urząd pracy	50	61%	6	100%
2	Własna inicjatywa	32	39%	0	0%
	Liczba ankietowanych	82	100%	6	100%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Niechęć radzącego się, może wynikać z braku wiary w skuteczność działań podejmowanych przez doradcę zawodowego w celu pomocy w znalezieniu zatrudnienia. Podsumowując powyższe, można dojść do wniosku, że przewaga osób skierowanych przez urząd pracy do odbycia porady zawodowej oraz wynikający często z tego faktu brak chęci i motywacji do znalezienia pracy i do rozwiązania własnych problemów, wpływa na efektywność całego procesu porady.

Kolejnym pytaniem, mającym na celu określenie zachowań doradców zawodowych przejawianych wobec osoby bezrobotnej, było pytanie dotyczące informacji jakie zostały przekazane radzącemu się. Pytanie to zawarto zarówno w ankiecie dla osób korzystających z porady jak i w ankiecie dla doradców zawodowych. Odpowiedzi udzielone przez doradców zawodowych przedstawiają się w następujący sposób:

Pytanie 8- Jakie informacje przekazuje Pan/Pani bezrobotnemu w czasie rozmowy doradczej?

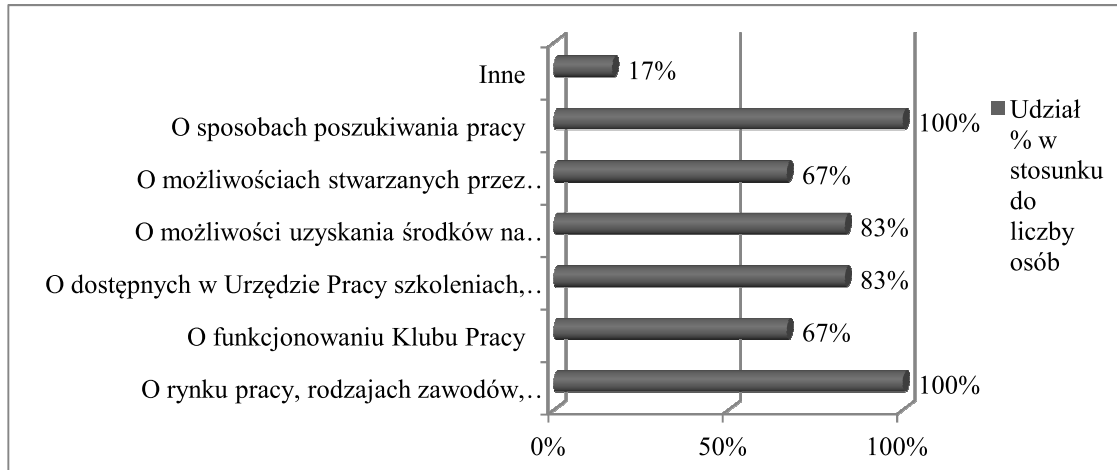
Tabela 26. Informacje, które przekazuje doradca zawodowy bezrobotnemu.

L.p.	Jakie informacje przekazuje bezrobotnemu doradca zawodowy	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	O rynku pracy, rodzajach zawodów, zawodach na które jest zapotrzebowanie, zawodach nadwyżkowych	6	100,00%
2	O funkcjonowaniu klubu pracy	4	66,67%
3	O dostępnych w urzędzie pracy szkoleniach, kursach, stażach	5	83,33%
4	O możliwości uzyskania środków na założenie działalności gospodarczej	5	83,33%
5	O możliwościach stwarzanych przez zagraniczny rynek pracy	4	66,67%
6	O sposobach poszukiwania pracy	6	100,00%
7	Inne	1 przygotowanie dokumentów aplikacyjnych	16,67%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najczęściej udzielanymi przez doradców zawodowych w czasie porady informacjami, są informacje dotyczące lokalnego rynku pracy, istniejących zawodów oraz tych, na które w danym momencie jest lub będzie zapotrzebowanie. Doradca zawodowy przekazuje również informacje na temat zawodów, których na rynku pracy jest nadwyżka. Kolejnymi informacjami, jakie przekazują praktycznie zawsze doradcy zawodowi, są sposoby poszukiwania zatrudnienia. Niemniej często, osoby zasięgające porady, powiadamiane są o dostępnych w urzędzie pracy formach pomocy takich jak m.in. staże, szkolenia czy kursy oraz o możliwościach i warunkach pozyskania środków finansowych na założenie własnej działalności gospodarczej. Zasady funkcjonowania klubu pracy i możliwości stwarzane przez zagraniczny rynek pracy przybliży bezrobotnemu 4 (tj.67%) na 6 ankietowanych doradców zawodowych. Doradcom Zawodowym dano również możliwość do samodzielnego wskazania zakresu informacji przekazywanych na poradzie. Wśród udzielonych odpowiedzi jeden z ankietowanych wskazał dodatkowo odpowiedź dotyczącą sposobu „przygotowywania dokumentów aplikacyjnych”.

Rys. 21. Informacje przekazywane w trakcie porady zawodowej.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Osoby które skorzystały z porady zawodowej również miały możliwość wskazania zakresu informacji jakie zostały im przekazane na poradzie zawodowej. Odpowiedzi udzielone na to pytanie przedstawiono w poniższej tabeli.

Pytanie 14- Jakie informacje zostały Panu/Pani przekazane w czasie rozmowy z doradcą zawodowym?

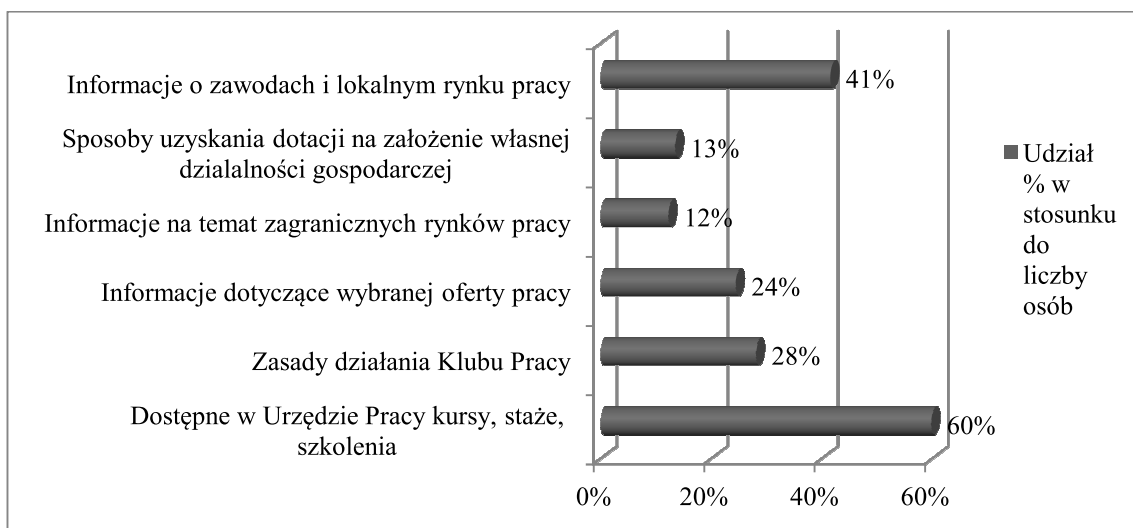
Tabela 27. Informacje uzyskane od doradcy zawodowego.

L.p.	Jakie informacje zostały przekazane bezrobotnemu w trakcie porady zawodowej	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Dostępne w urzędzie pracy kursy, staże, szkolenia	49	59,76%
2	Zasady działania klubu pracy	23	28,05%
3	Informacje dotyczące wybranej oferty pracy	20	24,39%
4	Informacje na temat zagranicznych rynków pracy	10	12,20%
5	Sposoby uzyskania dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej	11	13,41%
6	Informacje o zawodach i lokalnym rynku pracy	34	41,46%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Udzielone przez osoby korzystające z porady zawodowej odpowiedzi w dużej części pokrywają się z odpowiedziami udzielonymi przez doradców zawodowych. Największa liczba ankietowanych uzyskała informacje dotyczące dostępnych w urzędzie pracy form pomocy oraz dotyczące zawodów i lokalnego rynku pracy. Można więc stwierdzić, że są to informacje mające największe znaczenie w procesie porady zawodowej, wpływające na możliwość podejmowania dalszych działań doradczych prowadzących do znalezienia przez osobę bezrobotną zatrudnienia.

Rys. 22. Informacje uzyskane w czasie porady zawodowej.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Podsumowując powyższe, zakres informacji jakie przekazuje doradca zawodowy osobie radzącej się może wskazywać na jego sposób zachowania w stosunku do niej. Doradca, który aktywnie włącza się w proces pomocy i jest zainteresowany rozwiązaniem problemu osoby zgłaszającej się do niego, przekaze bezrobotnemu więcej informacji niż doradca działający według sztywno ustalonego schematu, mający na celu jedynie obsłużenie klienta bez zwracania uwagi na skuteczność podejmowanych działań oraz bez angażowania się w proces pomocy.

Zachowanie doradcy zawodowego można rozpatrywać również pod kątem zaangażowania w pomoc osobie bezrobotnej. Doradca zawodowy, udzielając porady może zaproponować bezrobotnemu szereg form pomocy dostosowanych do jego potrzeb, które są dostępne w urzędzie pracy. Niejednokrotnie duża liczba osób chętnych np. na kurs czy szkolenie powoduje, że aby osoba bezrobotna została zakwalifikowana do odbycia danej formy pomocy, musi spełniać dodatkowe kryteria. Niejednokrotnie odmowa udzielenia danego typu pomocy postrzegana jest przez bezrobotnego jako wrogość wobec niego lub bierność i niechęć doradcy zawodowego do udzielenia mu pożądanej pomocy. Osoby które skorzystały z porady u doradcy zawodowego zapytano jaka forma pomocy została im zaproponowana.

Pytanie 19- Jaka forma pomocy została Panu/Pani zaproponowana przez doradcę zawodowego?

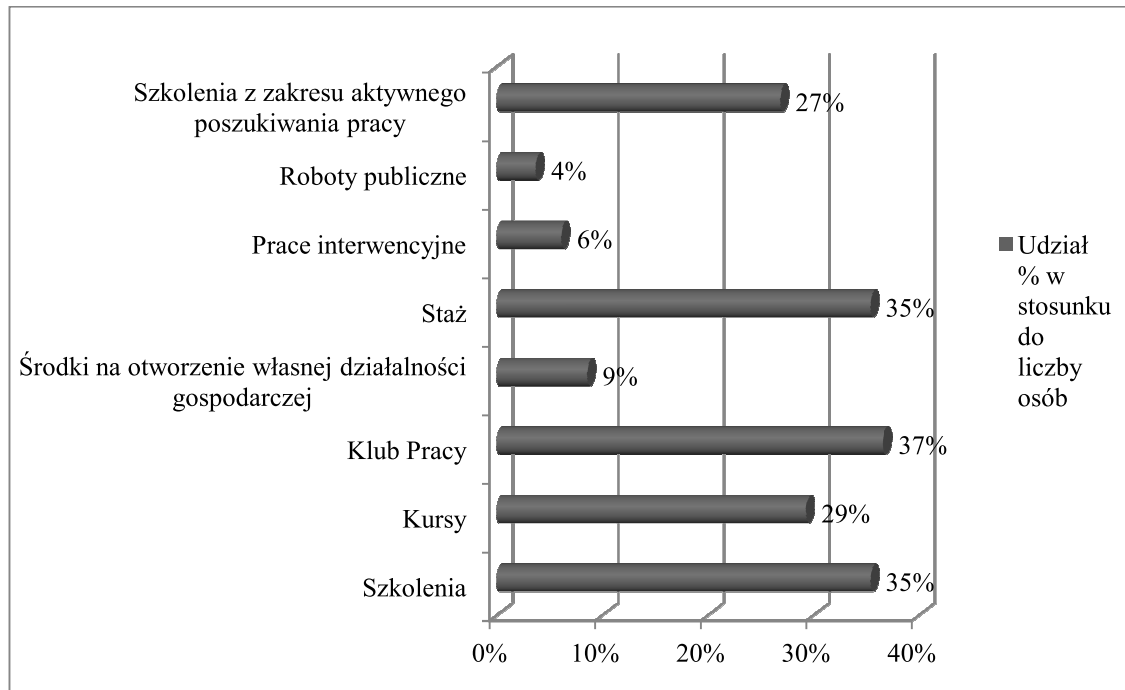
Tabela 28. Zaproponowane przez doradcę zawodowego formy pomocy.

L.p.	Jaką formę pomocy zaproponował doradca zawodowy	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Szkolenia	29	35,37%
2	Kursy	24	29,27%
3	Klub pracy	30	36,59%
4	Środki na otwarcie własnej działalności gospodarczej	7	8,54%
5	Staż	29	35,37%
6	Prace interwencyjne	5	6,10%
7	Roboty publiczne	3	3,66%
8	Szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy	22	26,83%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najczęstszymi formami pomocy proponowanymi przez doradcę zawodowego, jak wynika z udzielonych przez ankietowanych odpowiedzi są: klub pracy, staż i szkolenie. Kolejnymi formami niemniej często proponowanymi są kursy i szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy. Najrzadziej natomiast sugerowane przez doradców są roboty publiczne i środki na otworzenie własnej działalności gospodarczej.

Rys. 23. Formy pomocy najczęściej proponowane bezrobotnym.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Kolejnym pytaniem jakie zadano ankietowanym, mającym na celu określenie sposobu zachowania doradcy, było pytanie dotyczące zakresu pomocy jaką uzyskał bezrobotny w czasie porady.

Pytanie 16- W jakim zakresie doradca zawodowy udzielił Panu/Pani pomocy?

Tabela 29. Zakres udzielonej przez doradcę zawodowego pomocy.

L.p.	W jakim zakresie doradca zawodowy udzielił bezrobotnemu pomocy	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Skierował mnie do pracy	4	4,88%
2	Skierował mnie na staż	10	12,20%
3	Skierował mnie na kurs/szkolenie	17	20,73%
4	Przekazał informacje na temat jednostek szkoleniowych/zawodów/ lokalnego rynku pracy	26	31,71%
5	Przekazał informacje na temat sposobów poszukiwania zatrudnienia	39	47,56%
6	Okazał zrozumienie i wsparcie	17	20,73%
7	Nie otrzymałem/łam od doradcy zawodowego żadnej formy pomocy	12	14,63%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najwięcej ankietowanych wskazywało na odpowiedzi dotyczące przekazania przez doradcę zawodowego informacji na temat sposobów poszukiwania pracy oraz informacji na temat jednostek szkoleniowych, zawodów i lokalnego rynku pracy. Według 17 (21%) spośród ankietowanych osób doradca zawodowy wykazywał się w stosunku do nich zrozumieniem i wsparciem. Również 17 (21%) osobom udzielono pomocy w postaci skierowania na kurs lub szkolenie. Jedynie 4 osoby (5%) otrzymało od doradcy pomoc związaną ze skierowaniem do pracy. Stosunkowo duża grupa osób wypowiedziała się negatywnie w stosunku do zakresu pomocy udzielanej przez doradcę zawodowego twierdząc, że nie otrzymała od niego żadnej pomocy. Brak jakiegokolwiek pomocy może być spowodowany niechęcią ze strony bezrobotnego, brakiem motywacji do podjęcia się jakiegokolwiek typu działania lub też brakiem dostosowania przez doradcę zawodowego narzędzi pomocy w stosunku do charakteru problemu z jakim zgłasza się bezrobotny.

Ostatnim pytaniem mającym na celu zweryfikowanie zachowań doradców, było pytanie odnoszące się bezpośrednio do postępowania doradcy w stosunku do osoby bezrobotnej w czasie porady zawodowej.

Pytanie 18- Jak w Pana/Pani odczuciu zachowywał się doradca zawodowy podczas udzielania porady?

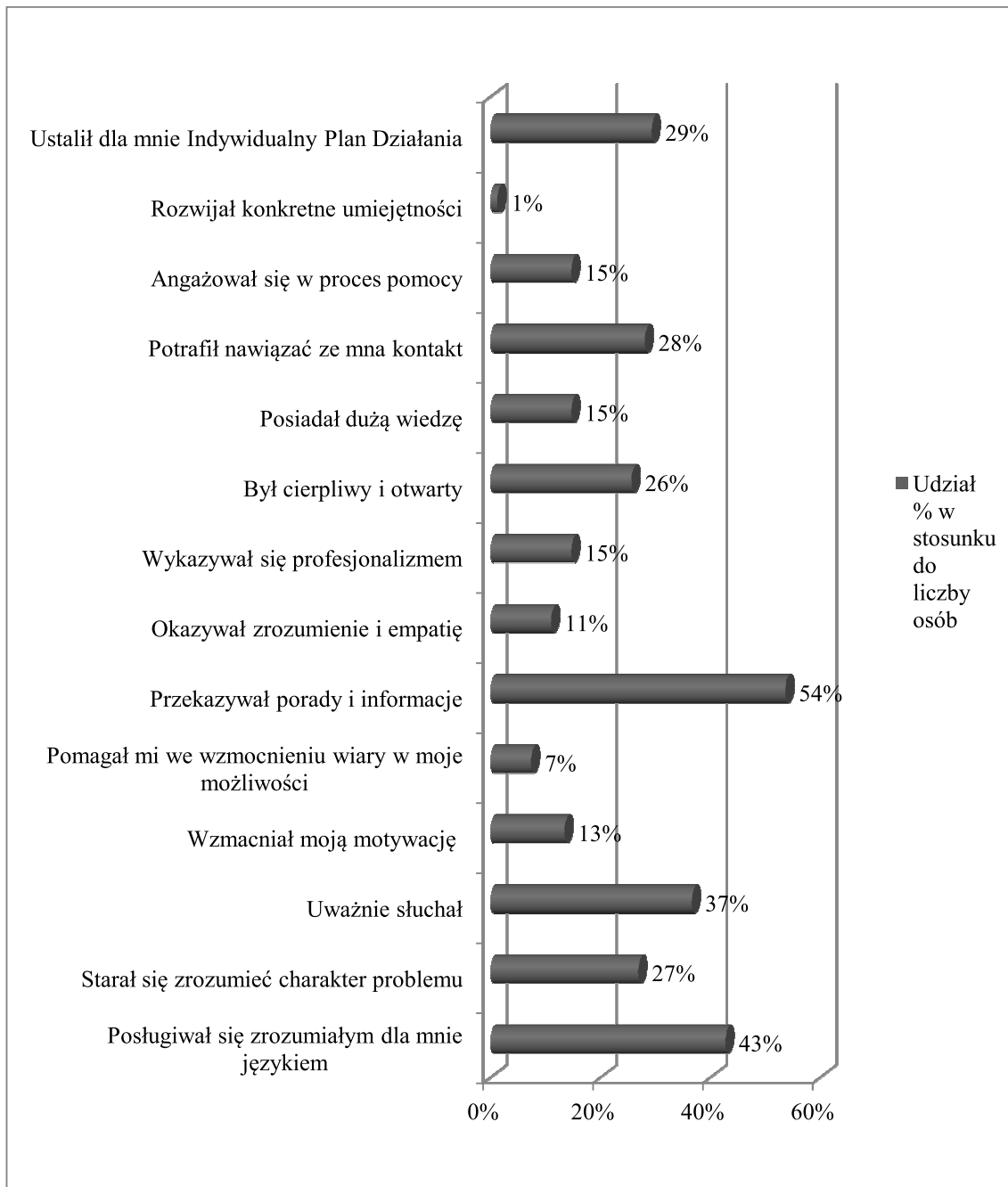
Tabela 30. Zachowanie doradcy zawodowego w trakcie porady w stosunku do bezrobotnego.

L.p.	Jak zachowywał się doradca zawodowy podczas udzielania porady	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Posługiwał się zrozumiałym dla mnie językiem	35	42,68%
2	Starał się zrozumieć charakter problemu	22	26,83%
3	Uważnie słuchał	30	36,59%
4	Wzmacniał moją motywację	11	13,41%
5	Pomagał mi we wzmocnieniu wiary w moje możliwości	6	7,32%
6	Przekazywał porady i informacje	44	53,66%
7	Okazywał zrozumienie i empatię	9	10,98%
8	Wykazywał się profesjonalizmem	12	14,63%
9	Był cierpliwy i otwarty	21	25,61%
10	Posiadał dużą wiedzę	12	14,63%
11	Potrafił nawiązać ze mną kontakt	23	28,05%
12	Angażował się w proces pomocy	12	14,63%
13	Rozwijał konkretne umiejętności	1	1,22%
14	Ustalił dla mnie Indywidualny Plan Działania	24	29,27%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najczęstszym zachowaniem doradcy zawodowego, wskazywanym przez ankietowanych, było przekazywanie porad i informacji. Jak już wspomniano wcześniej, informacje różnego rodzaju były najczęściej udzielaną przez doradcę zawodowego formą pomocy. Osoby które skorzystały z porady stwierdziły również, że doradca posługiwał się zrozumiałym dla nich językiem oraz uważnie ich słuchał. Ponadto dla 24 (29%) ankietowanych w czasie porady zawodowej został ustalony Indywidualny Plan Działania. Ankietowani wskazywali również często na odpowiedzi dotyczące umiejętności doradcy do nawiązywania kontaktu z osobą radzącą się oraz chęci do zrozumienia charakteru problemu, z jakim osoba zgłasza się po poradę. Cierpliwość i otwartość była równie popularnie wybieraną przez ankietowanych odpowiedzią.

Rys. 24. Jak zachowuje się doradca zawodowy w stosunku do bezrobotnego.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Podsumowując, od zachowania doradcy zawodowego w dużym stopniu zależy powodzenie całego procesu pomocy osobie bezrobotnej. Osoba mająca problemy, oczekuje od doradcy zrozumienia i podjęcia działań zmierzających do rozwiązania zaistniałych problemów. Bez dobrego nastawienia ze strony doradcy oraz bez wykazywania przez niego chęci do udzielenia wsparcia, porada zawodowa nie zakończy

się sukcesem. Jednak z drugiej strony, to od osoby bezrobotnej często zależy zachowanie doradcy zawodowego. Ponieważ nawet najlepszy specjalista nie poradzi sobie z rozwiązaniem problemu osoby wrogo nastawionej, nie wykazującej chęci do współpracy i nie dającej się choć w najmniejszym stopniu zmotywować. Brak zaangażowania ze strony bezrobotnego, wpływa na obniżenie się zaangażowania doradcy zawodowego.

4.3.2. Analiza roli i skuteczności realizacji działań podejmowanych przez doradcę zawodowego w celu rozwiązania problemów osoby bezrobotnej

Doradca zawodowy wykonując swoją pracę posiada pewien zakres zadań oraz spełnia określoną rolę. Skuteczność wykonywanych przez niego zadań określana jest między innymi na podstawie osiągniętych wyników oraz na podstawie zadowolenia i oceny osób biorących udział w poradzie. Również doradcy zawodowi mogą dokonywać subiektywnej oceny efektywności i jakości własnych postępowań. Analizowane odpowiedzi, zostaną zaprezentowane według kolejności: metody jaką były prowadzone porady zawodowe- pytanie 13 z ankiety dla bezrobotnych, realizacja planu ustalonego przez doradcę- pytanie 10 i 11 z ankiety wypełnianej przez doradców zawodowych, ocena porady zawodowej przez bezrobotnego- pytanie 20, 15, 17, ocena skuteczności form pomocy proponowanych przez urząd pracy- pytanie 12 z ankiety dla doradców oraz pytanie 6 z kwestionariusza dla osób radzących się.

Doradca zawodowy, aby pomóc osobie bezrobotnej w znalezieniu odpowiedniego rozwiązania zgłaszanych przez nią problemów, może obrać różny proces działania zmierzający do osiągnięcia jak najlepszego efektu. Jednym ze sposobów prowadzenia porady zawodowej jest podział na poradę indywidualną i grupową. Bezrobotny może też skorzystać z obydwu proponowanych form. Ankietowanych, którzy brali udział w poradzie zawodowej, zapytano o metodę jaką została przeprowadzona porada.

Pytanie 13- Jaką metodą była przeprowadzona porada zawodowa?

Tabela 31. Metody prowadzenia porady zawodowej.

L.p.	Metoda jaką została przeprowadzona porada zawodowa	Liczba	Udział %
1	Porada indywidualna	52	63,41%
2	Porada grupowa	13	15,85%
3	Porada indywidualna i grupowa	16	19,51%
4	Brak odpowiedzi	1	1,22%
	Razem	82	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Ponad połowa udzielających odpowiedzi, wskazała na poradę indywidualną, natomiast 20% ankietowanych wzięło udział zarówno w poradzie indywidualnej jak i grupowej. Można więc stwierdzić, że 83% spośród ankietowanych wzięło udział w poradzie indywidualnej, natomiast jedynie 36% zostało skierowane, bądź samodzielnie wyraziły chęć odbycia porady grupowej. Taki rozkład może wskazywać na preferowanie bezrobotnego osobistego kontaktu z doradcą zawodowym. Może to być spowodowane przekonaniem, że doradca zawodowy na poradzie indywidualnej bardziej jest poświęcony problemowi osoby, uważniej słucha i lepiej skupia się na pomocy. Innym czynnikiem powodującym mniejszą popularność porady grupowej jest fakt, że nie każdy bezrobotny ma ochotę na dzielenie się swoimi problemami z grupą osób.

Doradca zawodowy w czasie porady ustala często Indywidualny Plan Działania dla osoby bezrobotnej. Plan taki, polega na ustaleniu dla osoby zasięgającej porady osobistego programu działania, zmierzającego do znalezienia przez nią zatrudnienia. Działania takie muszą być dostosowane do osobistej sytuacji osoby bezrobotnej oraz do uwarunkowań lokalnego rynku pracy. Indywidualny Plan Działania jest ustalany dla bezrobotnego dobrowolnie lub obowiązkowo po zaistnieniu określonych okoliczności. Doradców zawodowych w ankiecie zapytano o % osób, które w pełni realizują ustalony dla nich IPD.

Pytanie 10- Ile osób korzystających z porady doradcy zawodowego realizuje w pełni Indywidualny Plan Działania?

Tabela 32. Procent realizacji Indywidualnego Planu Działania.

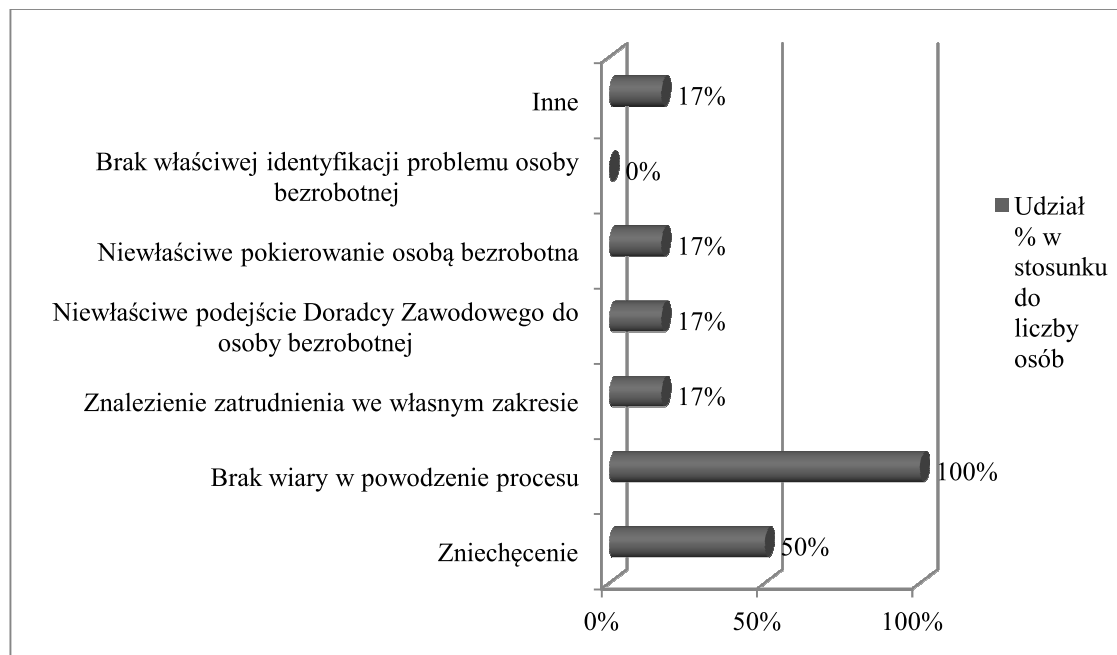
L.p.	Ile radzących się realizuje w pełni Indywidualny Plan Działania	Liczba	Udział %
1	Wszystkie osoby	0	0,00%
2	Więcej niż 50 % osób	2	33,33%
3	Mniej niż 50% osób	4	66,67%
	Razem	6	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jak wynika z przedstawionych odpowiedzi, aż 4 (67%) z 6 ankietowanych wskazało, że Indywidualny Plan Działania realizuje w pełni mniej niż połowa bezrobotnych dla których został on ustalony. W kolejnym pytaniu poproszono doradców o sprecyzowanie powodów jakie przyczyniają się do braku realizacji przez radzących się IPD.

Pytanie 11- Jaki wg Pana/Pani jest powód tego, że osoby skierowane do doradcy zawodowego dla których został ułożony Indywidualny Plan Działania nie realizują go w pełni?

Rys. 25. Powody braku realizacji Indywidualnego Planu Działania.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wszystkie osoby spośród ankietowanych wskazały na brak wiary osoby bezrobotnej co do powodzenia całego procesu porady. Połowa z udzielających odpowiedzi wskazała również na zniechęcenie ze strony radzącego się. Te dwa powody decydują najczęściej, według doradców zawodowych o niepowodzeniu realizacji Indywidualnego Planu Działania. Wśród innych odpowiedzi udzielonych na to pytanie znalazła się „mała aktywność osoby”. Rola doradcy zawodowego powinna więc polegać na pobudzaniu wiary i chęci osoby bezrobotnej oraz wciąganiu jej w aktywne działania zmierzające do znalezienia przez nią zatrudnienia. Brak skutecznego zachęcenia osoby bezrobotnej i pokazania jej wartości IPD, powoduje zaniechanie realizacji ustalonego dla niej programu, powodując zarazem spadek efektywności działania doradcy.

Osoba zasięgająca porady u doradcy zawodowego, długotrwale bezrobotna, taka która utraciła motywację do poszukiwania pracy oraz nie posiada umiejętności do szukania zatrudnienia, może zostać skierowana na klub pracy. Rolą lidera prowadzącego zajęcia objęte programem klubu pracy, jest wzmocnienie pozytywnego myślenia uczestników, pomoc w ustaleniu ich mocnych stron, określeniu ich kwalifikacji i umiejętności, nauczaniu właściwej prezentacji w czasie rozmowy kwalifikacyjnej czy wskazaniu metod poszukiwania zatrudnienia. Osoby, które skorzystały z klubu pracy, udzielając odpowiedzi na pytanie zawarte w ankiecie, mogły wyrazić zdanie dotyczące oceny działalności klubu pracy.

Pytanie 20- Jak ocenia Pan/Pani działalność klubu pracy?

Tabela 33. Ocena działalności klubu pracy.

L.p.	Jak bezrobotni oceniają klub pracy	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Na zajęciach bezrobotni otrzymują wsparcie grupowe przydatne w procesie zwiększania samoakceptacji	15	18,29%
2	Na zajęciach bezrobotni nabywają umiejętność aktywnego poszukiwania pracy	16	19,51%
3	Można nauczyć się właściwej autoprezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej oraz zasad redagowania dokumentów aplikacyjnych	16	19,51%
4	Klub pracy jest przydatnym narzędziem w procesie aktywizacji osoby bezrobotnej	18	21,95%
5	Klub pracy nie jest przydatnym narzędziem w procesie aktywizacji osoby bezrobotnej	39	47,56%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Prawie połowa ankietowanych wskazała na odpowiedź stwierdzającą, że klub pracy nie jest przydatnym narzędziem w procesie aktywizacji. Można wnioskować, że bezrobotni niechętnie biorą udział w takich zajęciach lub postrzegają je jako mało wartościowe i nie pomagające w znalezieniu przez nich zatrudnienia. Pozostałe warianty odpowiedzi zostały wskazywane przez średnio 20% z ankietowanych osób. Jedna osoba spośród 82 ankietowanych wyraziła zdanie dotyczące tego typu pomocy, mogące pomóc nam w zrozumieniu skuteczności tej formy oraz w ocenie jej przez bezrobotnych:

- „Jakiś czas temu brałam udział w takim spotkaniu. Położenie nacisku na umiejętność pisania CV i listu motywacyjnego mija się chyba z celem. Spotkania w grupach, gdzie każdy ma inny poziom wykształcenia i doświadczenie życiowe nie pomaga, a wręcz jak dla mnie jest stratą czasu. Niekoniecznie w większym gronie chcę omawiać moje problemy czy bariery. Być może dzisiaj to wygląda trochę inaczej.”

Taka wypowiedź wskazuje na to, iż klub pracy nie jest uważany przez osoby bezrobotne za skuteczne narzędzie aktywizacji i nie koniecznie osoby są chętne do odbywania w nim zajęć, a rola lidera pracy pomimo jego chęci i kompetencji nie pomaga w znalezieniu zatrudnienia.

Niewątpliwie rolą doradcy zawodowego jest przekazanie osobie bezrobotnej informacji, które pomogą jej w procesie poszukiwania pracy i doprowadzą do oczekiwanego skutku, którym jest znalezienie przez nią zatrudnienia. Osoby, które skorzystały z porady zawodowej zapytano o przydatność informacji jakie przekazał im doradca zawodowy.

Pytanie 15- Czy uważa Pan/ Pani, że informacje uzyskane podczas porady zawodowej były pomocne w procesie szukania pracy i pomogą/ pomogły znaleźć Panu/ Pani stałe zatrudnienie?

Tabela 34. Przydatność informacji uzyskanych na poradzie zawodowej.

L.p.	Czy informacje uzyskane w czasie porady zawodowej były dla bezrobotnego pomocne	Liczba	Udział %
1	Zdecydowanie tak, zdobyta wiedza pomoże/pomogła mi w znalezieniu zatrudnienia	13	15,85%
2	Nie, informacje uzyskane od doradcy nie były wystarczające aby znaleźć zatrudnienie	51	62,20%
3	Trudno powiedzieć	18	21,95%
	Razem	82	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Spośród ankietowanych osób 51 (62%) uważa, że informacje uzyskane od doradcy zawodowego nie pomogły (nie pomogą) w znalezieniu zatrudnienia lub też nie były wystarczające, aby je znaleźć. Jedynie 13 osób (16%) z 82 udzielających odpowiedzi, jest usatysfakcjonowane z zakresu przekazanych im informacji i uważa, że przyczynią, bądź przyczyniły się one do znalezienia przez nich pracy, 18 osób (22%) natomiast nie ma zdania w tej sprawie.

Wśród zadań jakie ciążą na doradcy zawodowym, oprócz przekazywania użytecznych dla bezrobotnego informacji i pomocy w znalezieniu dla niego pracy, jest rozwój konkretnych umiejętności, które pomogą bezrobotnemu na rynku pracy. Ankietowanym zadano pytanie dotyczące kompetencji, jakie zostały rozwijane i doskonalone na poradzie zawodowej.

Pytanie 17- Na rozwój jakich Pana/Pani zdolności wpłynęła współpraca z doradcą zawodowym?

Tabela 35. Jakie umiejętności rozwinął u bezrobotnego doradca zawodowy.

L.p.	Na rozwój jakich umiejętności wpłynęła współpraca z doradcą zawodowym	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Samodzielność	13	15,85%
2	Odporność na stres	4	4,88%
3	Zaradność	5	6,10%
4	Motywacja do pracy	18	21,95%
5	Komunikatywność	12	14,63%
6	Współpraca z doradcą zawodowym nie wpłynęła na rozwinięcie żadnych zdolności	51	62,20%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jak wynika z danych przedstawionych w powyższej tabeli, 51 (62%) ankietowanych uważa, że współpraca z doradcą zawodowym nie wpłynęła na rozwinięcie żadnych posiadanych przez bezrobotnych kompetencji. Natomiast spośród umiejętności jakie zostały najczęściej rozwijane dzięki pomocy doradcy zawodowego, wskazywano motywację do pracy- 18 osób (22%), samodzielność- 13 osób (16%) oraz komunikatywność- 12 osób (15%). Duży odsetek negatywnych wypowiedzi co do rozwoju umiejętności bezrobotnego, może wskazywać na niespełnianie roli jaką powinien spełniać doradca zawodowy.

Doradca zawodowy ma pomóc osobie bezrobotnej borykającej się z trudnościami w znalezieniu zatrudnienia. Pomocą taką jest poprowadzenie tej osoby, według planu zmierzającego do znalezienia zatrudnienia. Zapytano grupę 6 doradców zawodowych zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie, jaka w ich odczuciu forma pomocy jest najskuteczniejsza w procesie zmierzającym do znalezienia zatrudnienia przez osobę bezrobotną.

Pytanie 12- Która z form proponowanych przez urząd pracy jest wg Pana/Pani najskuteczniejszą drogą do uzyskania przez bezrobotnego stałego zatrudnienia?

Tabela 36. Najskuteczniejsze formy pomocy zmierzające do znalezienia przez bezrobotnego zatrudnienia.

L.p.	Która z form proponowanych przez urząd pracy jest najskuteczniejszą drogą do uzyskania zatrudnienia	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Prace interwencyjne	3	50,00%
2	Staż	3	50,00%
3	Szkolenie	0	0,00%
4	Klub pracy	0	0,00%
5	Roboty publiczne	0	0,00%
6	Dotacje na otwarcie działalności gospodarczej	4	66,67%
7	Szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy	1	16,67%
8	Inne	0	0,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Większość stanowiąca 4 (67%) spośród ankietowanych doradców uważa, że najskuteczniejszą drogą do uzyskania przez osobę bezrobotną stałego zatrudnienia, jest uzyskanie dotacji na otwarcie własnej działalności gospodarczej. Uczestnictwo w pracach interwencyjnych oraz stażach również w dużej mierze przyczynia się do zapewnienia bezrobotnemu stałej pracy.

Rolą doradcy zawodowego jest również spełnianie oczekiwań z jakimi zgłaszają się do niego osoby bezrobotne. Jak omówiono już wcześniej, osoby bezrobotne zgłaszające się na poradę zawodową mają różne oczekiwania w stosunku do doradców. Oprócz wsparcia i pomocy w uporaniu się z problemami i barierami, radzący się zainteresowany jest formami pomocy dostępnymi w urzędzie pracy. Bezrobotni są kierowani przez doradcę zawodowego do obycia różnorodnych form.

Pytanie 6- Z jakiej formy Pan/Pani skorzystał/a?

Tabela 37. Forma pomocy z jakiej skorzystał bezrobotny.

L.p.	Z jakiej formy pomocy dostępnej w urzędzie pracy skorzystali ankietowani	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Szkolenia	18	21,95%
2	Kursy	15	18,29%
3	Klub pracy	17	20,73%
4	Środki na otworenie własnej działalności gospodarczej	3	3,66%
5	Staż	38	46,34%
6	Prace interwencyjne	3	3,66%
7	Roboty publiczne	2	2,44%
8	Szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy	13	15,85%
9	Nie skorzystałem/łam z żadnej formy pomocy	24	29,27%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Najczęstszą formą z jakiej korzystają osoby bezrobotne są staże- 38 osób (46%) spośród ankietowanych skorzystało z tej formy pomocy. Nie mniejszą popularnością cieszą się szkolenia, klub pracy i kursy. Duży odsetek osób, stanowiący 29% (24 osoby) spośród ankietowanych osób, nie skorzystało z żadnej formy pomocy jaka jest dostępna w urzędzie pracy. Uwzględniając powyższe dane, można porównać oczekiwania jakie są zgłaszane przez osoby bezrobotne z propozycjami doradcy zawodowego i z końcowym efektem przejawiającym się w postaci uczestnictwa w danej formie pomocy.

Tabela 38. Porównanie oczekiwań bezrobotnych z propozycjami i końcowymi efektami przejawiającymi się uczestnictwem w danej formie pomocy dostępnej w urzędzie pracy.

L.p.	Forma pomocy dostępna w urzędzie pracy	Jaką formą był zainteresowany	Jaka forma została mu zaproponowana	Z jakiej formy skorzystał
1	Szkolenia	51	29	18
2	Kursy	58	24	15
3	Klub pracy	16	30	17
4	Środki na otworzenie własnej działalności gospodarczej	17	7	3
5	Staż	56	29	38
6	Prace interwencyjne	21	5	3
7	Roboty publiczne	8	3	2
8	Szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy	13	22	13

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Największa ilość osób wykazuje zainteresowanie odbyciem kursu, stażu bądź szkolenia. Są to najpopularniejsze i najbardziej oblegane formy pomocy spośród dostępnych w urzędzie pracy. Pomimo dużego zainteresowania tymi formami pomocy, najczęściej proponowany przez doradców zawodowych jest klub pracy, którym zainteresowanie bezrobotnych nie jest duże, ponieważ jedynie 16 osób spośród 82 ankietowanych jest lub było zainteresowanych tą formą, a została ona zaproponowana aż 30 osobom. Szkolenia, staże, kursy oraz szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy są zaraz po klubie pracy częstymi formami proponowanymi przez doradców zawodowych. Należy się jednak przyjrzeć zakresowi spełniania oczekiwań osób bezrobotnych. Wśród najczęstszych form, z których skorzystały osoby bezrobotne, znalazł się staż. W tym przypadku zainteresowania bezrobotnych pokrywają się w dużej części z propozycjami ze strony doradcy i w końcowym efekcie z uczestnictwem bezrobotnego w danej formie pomocy. Pomimo że staż zaproponowany został jedynie 29 osobom (52%) zainteresowanych jego odbyciem, to skorzystało z tej formy 38 osób, stanowiących 68% zainteresowanych. Kolejną formą, z której korzystają najczęściej osoby bezrobotnej jest szkolenie. Wśród 51 osób zainteresowanych szkoleniem, zostało ono zaproponowane aż 29 osobom (57%), a skorzystało z niego 18 (35%) wykazujących zainteresowanie. klub pracy pomimo małego zainteresowania, został

zaproponowany 30 osobom (37%) spośród wszystkich ankietowanych. Skorzystało z tej formy pomocy 17 osób, pomimo zainteresowania tą formą jedynie 16 osób. Kursy, znajdujące się wśród form najbardziej interesujących dla bezrobotnego, zostały zaproponowane 24 osobom (41% zainteresowanych), spośród których tylko 15 (26%) skorzystało z takiej pomocy. Jak wynika z powyższego, często oczekiwania jakie mają osoby bezrobotne w stosunku do doradcy zawodowego nie pokrywają się w całości z propozycjami i końcowymi wynikami. Taka sytuacja może wpłynąć na zniechęcenie osoby radzącej się i obniżenie jej motywacji oraz może zmniejszać niejednokrotnie szanse na znalezienie przez nią zatrudnienia. Rolą doradcy zawodowego jest tutaj dopasowanie formy pomocy nie tylko do oczekiwań bezrobotnego, ale często do jego możliwości i rzeczywistych potrzeb w taki sposób, aby pozytywnie mobilizować go do działania.

Podsumowując powyższe analizy, rola doradcy zawodowego nie powinna się jedynie sprowadzać do wypełniania obowiązków zawodowych, ale powinna być zintegrowana ze zgłaszanymi przez osoby bezrobotne potrzebami i oczekiwaniami. W przypadku braku możliwości spełnienia tych oczekiwań, doradca zawodowy powinien znaleźć integralne rozwiązanie, które zadowoli osobę radząca się i które pomoże rozwiązać problemy z jakim się do niego zgłasza. Jest to ciężka rola i często doradca spotyka się mimo dobrych chęci z niezadowoleniem i w wyniku zniechęceniem osoby bezrobotnej. Skuteczność działań jest często wynikiem nie tylko czynności podejmowanych przez doradcę, ale też podejścia bezrobotnego oraz jego udziału w procesie porady. Dlatego odpowiednie poznanie charakteru problemu i ustalenie odpowiedniego planu pomocy jest tak ważne w odniesieniu sukcesu i zapewnieniu bezrobotnemu możliwości znalezienia pracy.

4.4. Ocena roli i efektywności doradcy zawodowego z uwzględnieniem samooceny oraz ocen osób bezrobotnych

4.4.1. Jakość i skuteczność doradztwa zawodowego oraz satysfakcja bezrobotnego z pomocy udzielonej w czasie porady

Osoba bezrobotna, zgłaszając się do doradcy zawodowego oczekuje, że pomoże on jej w znalezieniu zatrudnienia. Poprzez używanie różnorodnych narzędzi oraz kierowanie osoby bezrobotnej do skorzystania z dostępnych form pomocy, doradca

zawodowy dąży do rozwiązania problemów, z jakimi zgłasza się bezrobotny oraz do zapewnienia mu możliwości znalezienia pracy. Nie zawsze proces porady zawodowej zakończony jest sukcesem i pomaga w aktywizacji osoby radzącej się. Analiza odpowiedzi dotyczących jakości i skuteczności doradztwa, została zaprezentowana według grupy zagadnień: pytanie 22 z ankiety dla radzących się mające na celu analizę udziału procesu porady w znalezieniu zatrudnienia przez bezrobotnego, pytanie 15 z ankiety dla doradcy zawodowego pozwalające na analizę samooceny jakości porad, pytanie 21 (z ankiety dla bezrobotnych) oraz pytanie 16 i 13 (z ankiety dla doradcy) określające efektywność porad zawodowych oraz pytanie 11 ukazujące poziom satysfakcji zasięganego porady.

Ankietowane osoby, które skorzystały z porady zawodowej, zapytano czy porada ta przyczyniła się bądź w najbliższym czasie choć w najmniejszym stopniu przyczyni się do znalezienia przez nich zatrudnienia. Odpowiedzi zostały przedstawione poniżej.

Pytanie 22- Czy udział w poradzie zawodowej przyczyni/ł się do znalezienia przez Pana/Panią zatrudnienia?

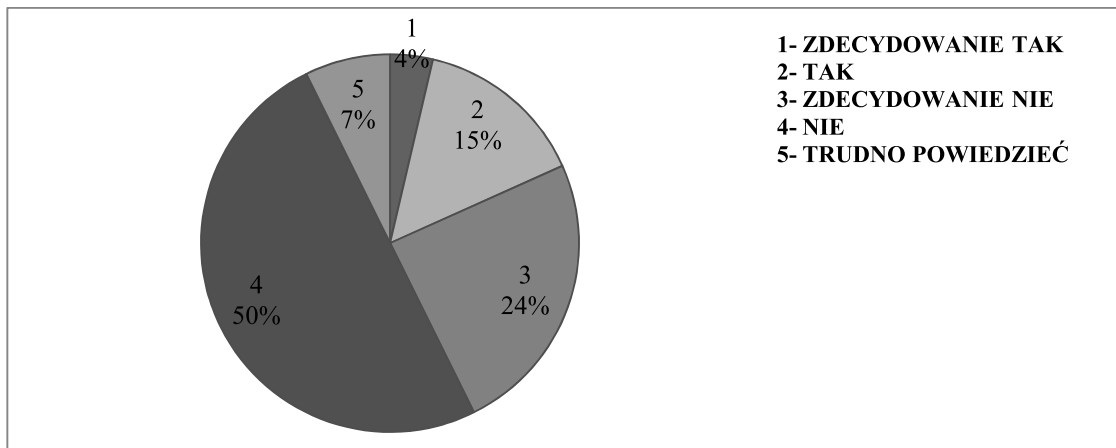
Tabela 39. Czy porada zawodowa wpływa na znalezienie przez bezrobotnego pracy.

L.p.	Czy udział w poradzie zawodowej przyczyni/ł się do znalezienia zatrudnienia	Liczba	Udział %
1	Zdecydowanie tak	3	3,66%
2	Tak	12	14,63%
3	Zdecydowanie nie	20	24,39%
4	Nie	41	50,00%
5	Trudno powiedzieć	6	7,32%
	Razem	82	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Aż 61 (74%) ankietowanych osób uważa, że porada zawodowa nie pomoże lub nie pomogła w znalezieniu przez nich zatrudnienia. Może to świadczyć o bezużyteczności porady zawodowej, bądź złym podejściu doradcy i bezrobotnego do istniejących barier i zgłaszanych problemów.

Rys. 26. Udział w poradzie zawodowej a znalezienia przez bezrobotnego zatrudnienia.



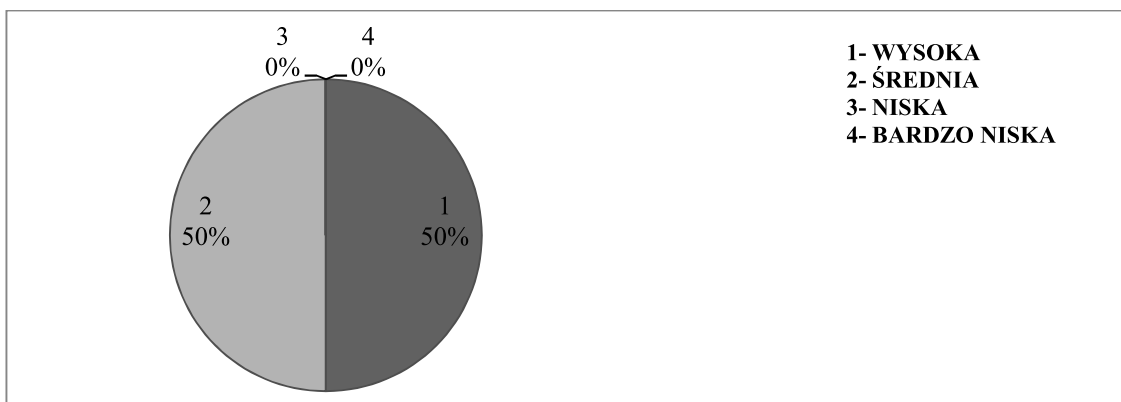
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Tylko 15 (18%) ankietowanych osób wyraża zdanie, że porada zawodowa może przyczynić się, bądź przyczyniła się do znalezienia przez nich zatrudnienia. Mając na względzie główny cel porady zawodowej, jakim jest pomoc osobie bezrobotnej w poruszaniu się na rynku pracy prowadząca do znalezienia przez nią zatrudnienia, jest to stosunkowo mały odsetek.

Bezrobotni uważają, że porada zawodowa nie pomaga w znalezieniu zatrudnienia. Zapytano więc grupę doradców zawodowych, jak uważają, jaka jest jakość wykonywanych przez nich usług polegających na udzielaniu porady zawodowej.

Pytanie 15- Jaka wg Pana/Pani jest jakość doradztwa zawodowego prowadzonego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie?

Rys. 27. Jakość doradztwa zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Połowa z ankietowanych doradców zawodowych uważa, że jakość świadczonych usług kształtuje się na wysokim poziomie, natomiast druga połowa określa poziom doradztwa zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie jako średni. Żaden z ankietowanych nie wskazał na jakość niską czy bardzo niską. Czy mając na względzie taką ocenę jakości i ocenę bezrobotnych co do przydatności porady w procesie szukania pracy doradztwo zawodowe jest efektywne?

O skuteczność doradztwa zawodowego zapytano zarówno ankietowanych którzy skorzystali z porady zawodowej, jak i doradców zawodowych. Korzystający z porady zawodowej udzielili przedstawionych poniżej odpowiedzi.

Pytanie 21- Jak na podstawie dotychczasowych doświadczeń ocenia Pan/Pani efektywność doradztwa zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie?

Tabela 40. Efektywność doradztwa zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie w ocenie bezrobotnego.

L.p.	Ocena efektywności Doradztwa Zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie przez osoby bezrobotne	Liczba	Udział %
1	Zdecydowanie odznacza się skutecznością i pomaga rozwiązywać problemy osób bezrobotnych i znaleźć zatrudnienie	9	10,98%
2	Nie jest efektywne, nie pomaga w znalezieniu zatrudnienia	44	53,66%
3	Trudno powiedzieć	29	35,37%
	Razem	82	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Według 44 (tj. 54%) ankietowanych, doradztwo zawodowe nie odznacza się efektywnością i nie pomaga w rozwiązywaniu problemów osób bezrobotnych, a tym bardziej w znalezieniu przez nich zatrudnienia. W odpowiedziach na to pytanie ankietowani potwierdzili wnioski z wcześniej analizowanego pytania, dotyczącego przyczyniania się jednostki doradztwa zawodowego do znalezienia przez bezrobotnego pracy. Jedynie 9 (11%) ankietowanych jest zdania, że doradztwo zawodowe pomaga osobie bezrobotnej w rozwiązywaniu zgłaszanych przez nią problemów. Pozostali ankietowani w liczbie stanowiącej 35% (29 osób) udzielających odpowiedzi nie posiada

zdania. To samo pytanie zadano grupie doradców zawodowych biorących udział w ankiecie. Odpowiedzi przedstawiono w poniższej tabeli.

Pytanie 16- Czy wg Pana/Pani doradztwo zawodowe prowadzone przez Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie odznacza się efektywnością?

Tabela 41. Skuteczność doradztwa zawodowego w ocenie doradców zawodowych zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie.

L.p.	Czy w opinii doradców zawodowych jednostka poradnictwa zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie odznacza się efektywnością	Liczba	Udział %
1	Zdecydowanie tak	0	0,00%
2	Tak	6	100,00%
3	Zdecydowanie nie	0	0,00%
4	Nie	0	0,00%
	Razem	6	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Według 100% ankietowanych którzy udzielili odpowiedzi na pytanie, doradztwo zawodowe prowadzone przez Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie odznacza się efektywnością. Jak widać odpowiedzi udzielone przez doradców nie pokrywają się z odpowiedziami udzielonymi przez osoby, które skorzystały z porady zawodowej. Może to być spowodowane wysoką samooceną i subiektywnością oceny doradców w stosunku do swojej pracy i pracy całej jednostki, w której są zatrudnieni.

Aby poznać powody niskiej efektywności doradztwa zawodowego, która została wskazana przez osoby korzystające z porady zawodowej, zapytano doradców o wskazanie możliwych przyczyny mogących powodować brak skuteczności ich działań.

Pytanie 13- Co wg Pana/ Pani może przesądzać o małej efektywności doradztwa zawodowego?

Tabela 42. Możliwe przyczyny małej efektywności doradztwa zawodowego.

L.p.	Co według doradców zawodowych może przesądzać o małej efektywności jednostki	Liczba	Udział % w stosunku do liczby osób
1	Stosunkowo mała liczba wykwalifikowanych doradców zawodowych	2	33,33%
2	Doradcy zawodowi nie posiadają kierunkowego wykształcenia przez co napotykają na trudności w ich pracy	1	16,67%
3	Doradcy zawodowi nie są dobrze przygotowani do efektywnego udzielanie porad zawodowych	1	16,67%
4	Doradcy zawodowi dysponują małym zakresem materiałów dydaktycznych	0	0,00%
5	Mała liczba szkoleń dla doradców zawodowych	4	66,67%
6	Opór osoby bezrobotnej	3	50,00%
7	Zniechęcenie osoby bezrobotnej	3	50,00%
8	Brak właściwej identyfikacji problemu osoby bezrobotnej	1	16,67%
9	Ograniczenia ze strony regulacji prawnych w zakresie form udzielania pomocy osobom bezrobotnym/ profilowanie usług rynku pracy	1	16,67%
10	Inne	1	16,67%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

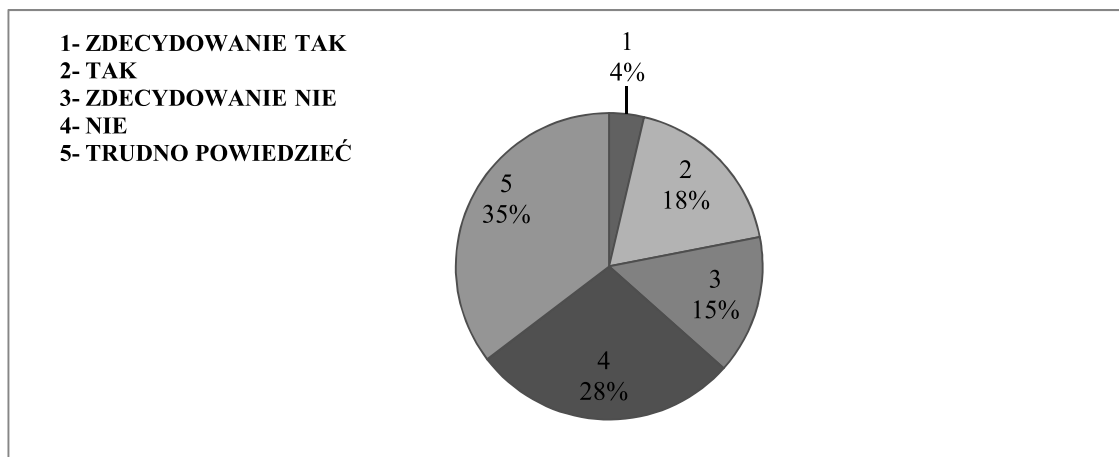
Wśród najczęściej wskazywanych odpowiedzi, 4 (67%) dotyczyło małej ilości szkoleń dla doradców zawodowych. W czasach zmieniających się uwarunkowaniach rynku pracy, potrzebach pracodawców oraz wymaganiach w stosunku do posiadanych przez osoby bezrobotne kompetencji, szkolenia doradcy zawodowego są ważnym elementem będącym podstawą efektywności ich pracy. Doradca zawodowy powinien poznawać nowe narzędzia pracy z osobami bezrobotnymi. Działanie według jednego obranego schematu nie prowadzi do skutecznej pomocy osobie zgłaszającej się z różnorodnymi problemami. Kolejnymi czynnikami, mogącymi powodować brak efektywności porady zawodowej, są wskazane przez połowę ankietowanych doradców opór oraz zniechęcenie osoby bezrobotnej. Takie zachowanie reprezentowane przez radzącego się niekorzystnie wpływa na proces całej porady zawodowej. Doradca zawodowy widząc brak zaangażowania, często odczuwa brak satysfakcji

z wykonywanej pracy i już na początku pomoc bezrobotnemu skazana jest na niepowodzenie. Brak starań z jednej strony skutkuje brakiem starań z drugiej strony, a bez zaangażowania obydwu stron nie można mówić o osiągnięciu jakiegokolwiek sukcesu. Ponadto pomimo największych starań doradcy zawodowego i chęci zmotywowania osoby bezrobotnej, żadne działania nie będą skuteczne, jeżeli bezrobotny nie wykazuje jakiegokolwiek zainteresowania uczestnictwem w procesie pomocy. Ważnym czynnikiem stają się tutaj już wcześniej wspomniane okoliczności zasięgnięcia porady zawodowej. Bardziej bowiem zmotywowane i nastawione na osiągnięcie jak najlepszych efektów będą osoby bezrobotne, które z własnej inicjatywy zasięgają porady. Osoby natomiast kierowane do doradcy zawodowego przez urząd pracy, czują się często zmuszane do uczestnictwa w poradzie i wykazują się obojętnością uczestnictwa w działaniach podejmowanych w celu pomocy w rozwiązaniu ich problemów.

Ankietowanych, którzy uczestniczyli w poradzie zawodowej zapytano o stopień satysfakcji w stosunku do udzielonej im pomocy.

Pytanie 11- Czy jest Pan/ Pani usatysfakcjonowany/a z udzielonych przez doradcę zawodowego informacji i pomocy?

Rys. 28. Satysfakcja bezrobotnego z udzielonej porady.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Aż 27 osób, stanowiących 43% ankietowanych, wskazuje na brak zadowolenia z uzyskanych od doradcy zawodowego informacji i pomocy. Związane jest to w dużej mierze z wcześniej wskazanym przez radzących się brakiem efektywności działań

doradcy. Równie duża grupa, ponieważ aż 29 (35%) ankietowanych nie posiada określonego zdania co do poziomu ich satysfakcji. Niewiele, bowiem jedynie 17 (tj. 22%) spośród 82 ankietowanych osób uważa, że uzyskane w trakcie porady zawodowej informacje oraz pomoc były dla nich zadowalające.

Jak wynika z powyższych analiz, zdanie co do efektywności porady zawodowej i satysfakcji z jej odbycia są podzielone. Doradcy zawodowi, którzy udzielają porad nie mają zarzutów co do swojej pracy, uważając ją za efektywną i skuteczną w procesie pomocy osobie bezrobotnej. Bezrobotni natomiast, którzy pełnią tutaj rolę klienta i finalnego odbiorcy uważają, że pomoc ze strony doradcy nie zawsze jest dla nich zadowalająca, a skuteczność podejmowanych przez doradcę działań pozostawia wiele do życzenia. Każda z badanych grup odznacza się pewnym stopniem subiektywności oceny, ale jak powszechnie wiadomo końcowy efekt ocenia się na podstawie opinii klienta, a nie świadczącego usługi.

4.4.2. Wnioski

W trakcie prowadzenia badań do niniejszej pracy z dniem 27 maja 2014 r. weszła w życie nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2013r., poz. 674 z późn. zm.). Nowelizacja zawiera istotne zmiany w zakresie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia, modyfikuje sposób organizacji urzędu pracy oraz sposób w jaki realizowane są poszczególne usługi i instrumenty rynku pracy. Ustawa wprowadza nowe instrumenty oraz metody postępowania w trakcie obsługi osoby bezrobotnej, które mają wspomagać skuteczność działań skierowanych na aktywizację bezrobotnego. Urzędy pracy będą współpracowały z lokalnymi organizacjami pozarządowymi, ośrodkami pomocy społecznej oraz prywatnym agencjami pracy, którym będą mogły zlecać określoną część zadań, związanych z pomocą osobie bezrobotnej. Wprowadzone zostały nowe zasady, polegające na profilowaniu pomocy, które ma służyć określeniu sytuacji osoby bezrobotnej na rynku pracy oraz jej szans na wejście lub na powrót na ten rynek. Pomoc dzięki nowelizacji ustawy ma być bardziej dopasowana do potrzeb osoby bezrobotnej. W ustawie zostały wprowadzone trzy profile pomocy. Profil I przewidziany jest dla bezrobotnych wykazujących się aktywnością, którzy nie potrzebują specjalistycznej pomocy, a jedynie pośrednictwa pracy. Profil II przewidziany został dla osób potrzebujących wsparcia, które będą miały możliwość korzystania z większości usług

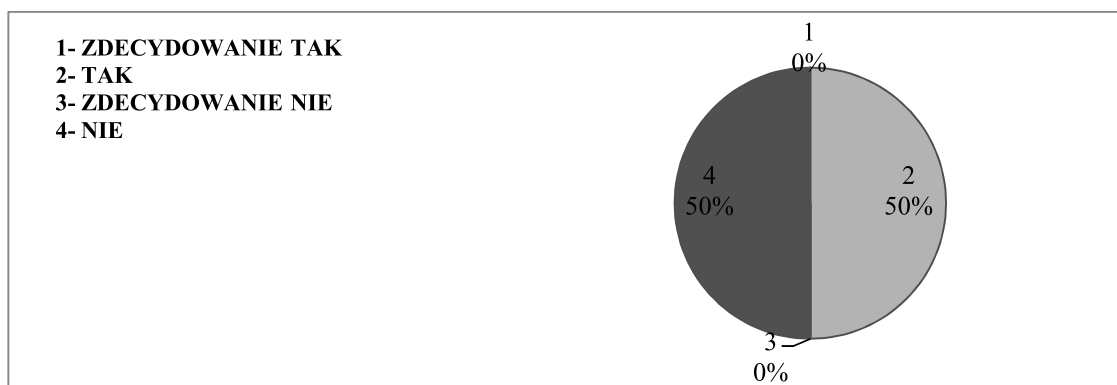
i instrumentów rynku pracy. Profil III przeznaczono natomiast dla tak zwanych bezrobotnych oddalonych od rynku pracy, którzy mogą korzystać ze zleconych przez urząd pracy działań aktywizacyjnych. Celem zmian w Ustawie, było wprowadzenie nowych usług rynku pracy oraz wzbogacenie już istniejących. Nowelizacja wspiera również zatrudnianie bezrobotnych mających utrudniony start na rynku pracy. Nowelizacja ustawy wprowadza programy dedykowane osobom po 50 roku życia oraz osobom młodym do 30 roku życia, które wchodzi na rynek pracy, osobom które wracają na rynek pracy po urlopie wychowawczym, bądź są długotrwale bezrobotne. Rozszerzona została również sama definicja młodego bezrobotnego, która teraz obejmuje osoby do 30 roku życia, a nie tak jak wcześniej do 25 roku życia. Bezrobotni, którzy nie przekroczyli 30 roku życia, mogą korzystać z nowych dodatkowych form pomocy oferowanych przez urzędy pracy. Wśród takich form pomocy znalazły się między innymi bony stażowe, szkoleniowe, zatrudnieniowe oraz bony na zasiedlenie. Wśród narzędzi wspierających tworzenie nowych miejsc pracy oraz powrót na rynek pracy osób bezrobotnych przewidziano m.in. granty na telepracę, trójstronne umowy szkoleniowe, świadczenia aktywizacyjne, pożyczki na utworzenie stanowiska pracy czy pożyczki na start biznesu. Bezrobotni, których profil został określony na III, mogą korzystać z nowego Programu Aktywizacja i Integracja. Program ma na celu ukształtowanie u osoby, aktywnej postawy w życiu społecznym i zawodowym. Bezrobotny objęty programem, uczestniczy w zorganizowanych pracach społecznie użytecznych, grupowych poradach specjalistycznych czy warsztatach trenerskich. W nowelizacji ustawy przewidziano również nowe instrumenty wspierające pracodawców oraz wspierające tworzenie miejsc pracy i powrót bezrobotnych na rynek pracy. Urzędy pracy na znalezienie pracy dla bezrobotnego, stażu czy szkolenia dla ludzi młodych będą miały tylko cztery miesiące. Natomiast dla pracodawców zatrudniających takich bezrobotnych, przewidziano zwolnienie od odprowadzania za te osoby składek na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Pracodawcy będą mogli również zdobyć refundację składki na ubezpieczenia społeczne i uzyskać dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie młodego bezrobotnego. Osoby mające dłuższy staż na rynku pracy mogą korzystać z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Finansowane z niego są szkolenia, studia wyższe czy seminaria. Aby móc korzystać z funduszu, pracodawca musi pokryć 20% kosztów szkolenia pracownika. Z tego obowiązku zwolnione będą firmy zakwalifikowane jako mikroprzedsiębiorstwa. Fundusz szkoleniowy zostanie

finansowany ze środków Funduszu Pracy. Zmiany w Ustawie mają między innymi na celu poprawę jakości świadczonych usług, poprzez powierzanie pracownikom urzędu pracy funkcji doradcy klienta. Każda osoba poszukująca zatrudnienia oraz każdy pracodawca, będą od samego początku prowadzeni przez jednego doradcę. Doradca klienta indywidualnego (czyli bezrobotnego) oraz instytucjonalnego (czyli pracodawcy) staje się nową funkcją pracownika, który bezpośrednio pracuje z klientem. Doradcy tacy, będą pracowali w powiatowych urzędach pracy. Nowością jest również uzależnianie wynagrodzenia doradców od wyników osiągniętych w urzędzie pracy, w którym są zatrudnieni. Nowe formy wsparcia oraz rozwiązania organizacyjne są w urzędach pracy wprowadzane stopniowo.

Doradców zawodowych zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie w przeprowadzonej ankiecie zapytano, czy nowelizacja Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy będzie miała wpływ na zwiększenie się efektywności działań prowadzonych przez nich w celu pomocy osobie bezrobotnej w znalezieniu zatrudnienia.

Pytanie 14- Czy uważa Pan/Pani, że nowelizacja Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przyczyni się do zwiększenia efektywności działań podejmowanych przez doradców zawodowych w celu rozwiązania problemów osób bezrobotnych?

Rys. 29. Nowelizacja ustawy a zwiększenie efektywności działań doradców zawodowych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Zdania w kwestii wsparcia nowelizacji ustawy w zwiększanie skuteczności działań doradcy, mających na celu rozwiązywanie problemów osób radzących się, są

podzielone. Połowa ankietowanych wierzy, że zmiany wprowadzone w Ustawie pomogą w osiągnięciu większych efektów i przyczynią się do lepszej obsługi osoby bezrobotnej. Druga połowa natomiast nie wieży w jakąkolwiek pomoc płynącą z wprowadzanych zmian. W czasie prowadzenia badań do niniejszej pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie dokonywano pewnych zmian dotyczących wprowadzenia wytycznych zawartych w nowelizacji Ustawy. Można było wyczuć nerwowość nie tylko ze strony zatrudnionych w urzędzie, ale również nerwowość i wrogie nastawienie ze strony osób bezrobotnych zgłaszających się do urzędu, postrzegających zmianę zasad działania urzędu jako kolejny, biurokratyczny, mówiąc kolokwialnie wymysł urzędników. Przez ogólne zamieszanie panujące przy okazji nowelizacji ustawy, część doradców zawodowych mogła postrzegać ją jako nie wpływająca na zwiększenie efektywności działań.

Posiadając zebrane i przeanalizowane dane z przeprowadzonych badań, można porównać odpowiedzi ankietowanych dotyczące efektywności doradztwa zawodowego z danymi uzyskanymi z urzędu pracy, zawartymi w sprawozdaniach. Dane liczbowe udostępnione przez Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie dotyczą zakresu czasowego od 2011 do 2013 roku. Jako że sprawozdania, w których można znaleźć interesujące nas dane są sporządzane za okres całego roku, Urząd nie posiada jeszcze danych za 2014 rok. W załączniku 4 do sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, dotyczącego Poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkoleń bezrobotnych i poszukujących pracy, stażów i przygotowania zawodowego dorosłych, w Dziale 1- podpunkt 1.1. Korzystający z usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej (z wyjątkiem młodzieży uczącej się do ukończenia 18 lat), znajdują się informacje dotyczące liczby osób, które skorzystały w poszczególnych latach z usług poradnictwa zawodowego działającego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie. Dane zostały podzielone na poradnictwo indywidualne i grupowe. Wyszczególnieni również zostali interesujący nas ze względu na charakter pracy bezrobotni w wieku do 25 lat. W danych dotyczących poradnictwa indywidualnego, można znaleźć podział na osoby, które skorzystały z rozmowy wstępnej oraz takie, które skorzystały z porady indywidualnej. W poradnictwie grupowym natomiast, została wyszczególniona liczba grup biorących udział w poradzie w ciągu roku oraz liczba osób które skorzystały z tego typu porady. Dane w przedziale czasowym 2011-2013 przedstawiają się w następujący sposób:

Tabela 42: Poradnictwo zawodowe w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie w latach 2011-2013.

PORADNICTWO ZAWODOWE 2011 ROK		
PORADNICTWO INDYWIDUALNE		
		W tym osoby bezrobotne do 25 roku życia
Osoby, które skorzystały z rozmowy wstępnej	2971	1494
Osoby, które skorzystały z porady indywidualnej	3317	802
Razem	6288	2296
PORADNICTWO GRUPOWE		
Liczba grup	17	-----
Liczba osób, które skorzystały z porady grupowej	123	59
PORADNICTWO ZAWODOWE 2012 ROK		
PORADNICTWO INDYWIDUALNE		
		W tym osoby bezrobotne do 25 roku życia
Osoby, które skorzystały z rozmowy wstępnej	4083	2064
Osoby, które skorzystały z porady indywidualnej	3856	997
Razem	7939	3061
PORADNICTWO GRUPOWE		
Liczba grup	56	-----
Liczba osób, które skorzystały z porady grupowej	213	50
PORADNICTWO ZAWODOWE 2013 ROK		
PORADNICTWO INDYWIDUALNE		
		W tym osoby bezrobotne do 25 roku życia
Osoby, które skorzystały z rozmowy wstępnej	3602	1869
Osoby, które skorzystały z porady indywidualnej	4399	1146
Razem	8001	3015
PORADNICTWO GRUPOWE		
Liczba grup	16	-----
Liczba osób, które skorzystały z porady grupowej	126	34

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w załączniku 4 do sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za 2011, 2012 i 2013 r. – 01 Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, Dział 1., pkt. 1.1.

Analizując dane zawarte w powyższej tabeli, można zauważyć, że liczba osób, które skorzystały z porady indywidualnej w 2012 roku była o 26% wyższa w stosunku do roku poprzedniego. Rok później zauważalny jest dalszy 1% wzrost. O ile liczba osób, które skorzystały z rozmowy wstępnej waha się na przeciągu analizowanych trzech lat, liczba korzystających z porady indywidualnej ciągle rośnie i w roku 2013 w stosunku do roku 2011, była o 33% większa. Jak wynika z powyższej tabeli, również udział w poradach indywidualnych osób bezrobotnych do 25 roku życia ma tendencję wzrostową. W 2011 roku z takiej porady skorzystało 802 osoby w wieku do 25 lat. W 2013 roku liczba ta znacznie wzrosła i wyniosła 1146 osoby. Jest to aż 43% wzrost w przeciągu analizowanych lat. Można na tej podstawie stwierdzić, że osoby młode mają coraz większe problemy na rynku pracy i zmuszone są zasięgać porady zawodowej. Odwrotnie niż w przypadku porad indywidualnych w poradach grupowych liczba bezrobotnych do 25 roku życia z roku na rok zmniejsza się. W 2013 roku w stosunku do roku 2011 zaobserwować można 74% spadek. Liczby grup tworzonych w celach porad grupowych w 2011 i 2013 roku były zbliżone do siebie i wyniosły kolejno 17 i 16, natomiast w 2012 roku kształtowały się na poziomie 56 grup. Jest to prawie 229% wzrost. W 2012 roku również, była największa spośród tych trzech lat liczba osób biorących udział w poradzie grupowej.

Kolejnym punktem analizy jest interpretacja danych uzyskanych z Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie zawartych w załączniku 6 do sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dotyczących Aktywnych programów rynku pracy. Dzięki tym danym, można zobaczyć, jak w przeciągu trzech analizowanych lat zmienia się liczebność bezrobotnych uczestniczących w poszczególnych formach aktywizacji oraz jaki procent uczestników znalazł dzięki nim stałe zatrudnienie.

Tabela 43. Aktywne programy rynku pracy 2011 rok.

	Ogółem	Bezrobotni do 25 roku życia	Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	Bezrobotni bez doświadczenia zawodowego
SZKOLENIA				
Rozpoczęły szkolenie	433	77	1	142
Ukończyły szkolenie	446	81	1	151
Podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	136	30	1	60
STAŻ				

Rozpoczęły staż	1255	854	120	872
Ukończyły staż	1507	1107	156	1106
Podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu stażu	684	486	48	480
PRACE INTERWENCYJNE				
Rozpoczęły prace interwencyjne	238	99	16	84
Ukończyły prace interwencyjne	235	102	21	85
Podjęły pracę w trakcie lub po pracach interwencyjnych	194	85	19	69
ROBOTY PUBLICZNE				
Rozpoczęły roboty publiczne	114	16	32	15
Ukończyły roboty publiczne	113	20	31	18
Podjęły pracę w trakcie lub po robotach publicznych	40	8	9	8
PORADNICTWO INDYWIDUALNE				
Skorzystały z usług poradnictwa zawodowego	6288	2296	1289	2691
Podjęły pracę po skorzystaniu z usług poradnictwa indywidualnego	678	299	84	312
Skierowane zostały na szkolenie zawodowe w wyniku usług poradnictwa indywidualnego	183	44	0	68
Skierowane zostały na szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy lub na zajęcia aktywizacyjne	579	206	125	278
KLUB PRACY				
Rozpoczęły szkolenie w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	264	119	43	144
Ukończyły szkolenie w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	175	68	26	90
Podjęły pracę w trakcie	50	18	7	23

lub po zakończeniu szkolenia w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy				
ZAJĘCIA AKTYWIZACYJNE				
Rozpoczęły zajęcia aktywizacyjne	392	101	121	161
Ukończyły zajęcia aktywizacyjne	392	101	121	161
Podjęły pracę w trakcie lub po zakończeniu zajęć aktywizacyjnych	22	10	5	10

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w załączniku 6 do sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za 2011 r.-1 Aktywne programy rynku pracy, Dział 1.

Tabela 44. Aktywne programy rynku pracy 2012 rok.

	Ogółem	Bezrobotni do 25 roku życia	Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	Bezrobotni bez doświadczenia zawodowego
SZKOLENIA				
Rozpoczęły szkolenie	593	137	0	148
Ukończyły szkolenie	578	132	0	145
Podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	180	24	0	30
STAŻ				
Rozpoczęły staż	1726	1187	137	1176
Ukończyły staż	1386	889	106	939
Podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu stażu	628	426	33	417
PRACE INTERWENCYJNE				
Rozpoczęły prace interwencyjne	239	63	10	74
Ukończyły prace interwencyjne	235	78	17	76
Podjęły pracę w trakcie lub po pracach interwencyjnych	201	70	16	66
ROBOTY PUBLICZNE				
Rozpoczęły roboty publiczne	239	22	64	24
Ukończyły roboty publiczne	242	22	65	24
Podjęły pracę w trakcie	85	8	26	10

lub po robotach publicznych				
PORADNICTWO INDYWIDUALNE				
Skorzystały z usług poradnictwa zawodowego	7939	3061	1411	3434
Podjęły pracę po skorzystaniu z usług poradnictwa indywidualnego	1916	981	176	922
Skierowane zostały na szkolenie zawodowe w wyniku usług poradnictwa indywidualnego	318	61	0	64
Skierowane zostały na szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy lub na zajęcia aktywizacyjne	446	206	81	253
KLUB PRACY				
Rozpoczęły szkolenie w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	286	159	42	175
Ukończyły szkolenie w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	277	153	40	170
Podjęły pracę w trakcie lub po zakończeniu szkolenia w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	63	42	4	40
ZAJĘCIA AKTYWIZACYJNE				
Rozpoczęły zajęcia aktywizacyjne	263	98	52	135
Ukończyły zajęcia aktywizacyjne	263	98	52	135
Podjęły pracę w trakcie lub po zakończeniu zajęć aktywizacyjnych	20	12	5	13

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w załączniku 6 do sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za 2012 r.- 1 Aktywne programy rynku pracy, Dział 1.

Tabela 45. Aktywne programy rynku pracy 2013 rok.

	Ogółem	Bezrobotni do 25 roku życia	Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	Bezrobotni bez doświadczenia zawodowego
SZKOLENIA				
Rozpoczęły szkolenie	368	103	1	110
Ukończyły szkolenie	346	97	1	106
Podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu szkolenia	54	10	0	12
STAŻ				
Rozpoczęły staż	1627	1002	174	1001
Ukończyły staż	1778	1018	172	1099
Podjęły pracę w trakcie lub po ukończeniu stażu	871	561	66	511
PRACE INTERWENCYJNE				
Rozpoczęły prace interwencyjne	286	78	25	65
Ukończyły prace interwencyjne	207	61	9	70
Podjęły pracę w trakcie lub po pracach interwencyjnych	173	54	9	61
ROBOTY PUBLICZNE				
Rozpoczęły roboty publiczne	134	6	30	11
Ukończyły roboty publiczne	119	6	30	10
Podjęły pracę w trakcie lub po robotach publicznych	44	3	10	7
PORADNICTWO INDYWIDUALNE				
Skorzystały z usług poradnictwa zawodowego	8001	3015	1596	3320
Podjęły pracę po skorzystaniu z usług poradnictwa indywidualnego	1783	784	181	732
Skierowane zostały na szkolenie zawodowe w wyniku usług poradnictwa indywidualnego	249	75	0	71
Skierowane zostały na szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy lub na zajęcia aktywizacyjne	386	167	68	200

KLUB PRACY				
Rozpoczęły szkolenie w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	266	157	32	159
Ukończyły szkolenie w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	260	155	31	156
Podjęły pracę w trakcie lub po zakończeniu szkolenia w klubie pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy	48	34	6	25
ZAJĘCIA AKTYWIZACYJNE				
Rozpoczęły zajęcia aktywizacyjne	228	53	68	93
Ukończyły zajęcia aktywizacyjne	228	53	68	93
Podjęły pracę w trakcie lub po zakończeniu zajęć aktywizacyjnych	15	5	1	4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych zawartych w załączniku 6 do sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za 2013 r.- 1 Aktywne programy rynku pracy, Dział 1.

Liczba osób rozpoczynających szkolenie waha się w przeciągu ostatnich trzech lat. Najwyższa była w 2012 roku. Natomiast w 2013 roku spadła o 38%, będąc niższa od 2011 roku zaledwie o 15%. Procent osób, które ukończyły szkolenie nie spada poniżej 94%. Jak wynika z tabeli w 2011 roku spośród 433 osób rozpoczynających szkolenie ukończyło je 446. Rozbieżności w liczbie stanowiącej wynik 103% spowodowane są ukończeniem szkolenia przez osoby, które rozpoczęły je w roku poprzednim. Wśród bezrobotnych, którzy rozpoczęli szkolenie, wyróżniono osoby do 25 roku życia. Stanowiły one kolejno w 2011 roku 18% wszystkich rozpoczynających szkolenie, w 2012 roku 23%, natomiast w 2013 roku 28%. Jest to bardzo duży odsetek jak na różnorodność wiekową osób korzystających z aktywnych form pomocy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie. W danych zawartych w załączniku 6 znajdują się również informacje na temat liczby osób, które po odbyciu szkolenia lub w jego trakcie podjęły pracę. W związku z tym, że szkolenie może się zacząć np. w 2011 roku i trwać do roku 2012, a bezrobotny mógł podjąć pracę w ciągu trwania szkolenia, do analizy jako liczbę ogółu będziemy brać liczbę z wiersza dotyczącego

osób rozpoczynających szkolenie, a nie tych które je ukończyły. Procentowo więc udział osób, które znalazły zatrudnienie kształtuje się w następująco: w 2011 roku- 31%, w 2012 roku- 30% natomiast w 2013 roku- 15%. Zauważalny jest więc znaczny spadek. Jak wiadomo z wcześniejszych analiz przeprowadzonych na podstawie ankiet, szkolenia są jedną z form pomocy, którą zainteresowana jest największa liczba osób bezrobotnych. Dane uzyskane z urzędu pracy potwierdzają ten fakt, wskazując, że szkolenia są jedną z najbardziej liczebnych form aktywizacyjnych.

Kolejną analizowaną formą aktywizacji osoby bezrobotnej jest staż. Jest to forma pomocy, z której skorzystała w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie największa liczba osób. Staż jest również najczęściej wskazywaną, przez osoby bezrobotne chętne do wzięcia udziału w pomocy oferowanej przez urząd pracy, formą pomocy. Jak można zauważyć, ze stażu w dużej części korzystają osoby do 25 roku życia. Może być to uwarunkowane tym, że staż jest pewnego rodzaju sposobem przyuczenia osoby młodej do wykonywania zawodu oraz szansą dla niej na zdobycie doświadczenia. W 2011 roku osoby do 25 roku życia stanowiły 68% wszystkich osób, które rozpoczęły staż. W 2012 roku zauważalny jest 1% wzrost, natomiast w 2013 roku osoby młode stanowiły 62% osób, które rozpoczęły staż. Patrząc pod kątem wspomnianego już wcześniej doświadczenia w przeciągu trzech omawianych lat, średnio aż 66% osób nieposiadających jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego rozpoczęło formę aktywizacji jaką jest staż. Stażu, tak jak i innych form pomocy, nie można zanalizować pod kątem odsetku ukończenia go przez osoby, które go rozpoczęły, ponieważ często formy aktywizacji osób bezrobotnych są realizowane na przełomie roku kalendarzowego. Niemniej jednak można przeanalizować jaki odsetek osób, które rozpoczęły staż podjęło zatrudnienie po jego ukończeniu lub w trakcie jego trwania. Było to kolejno w 2011 roku- 55%, w roku 2012 spośród 1726 osób które rozpoczęły staż zatrudnienie znalazło 36%, oraz w roku 2013- 54% osób. Ponad 50% wskaźnik zatrudnienia osób, które skorzystały z formy pomocy jaką jest staż, potwierdza zdanie połowy ankietowanych doradców zawodowych, jako że staż jest jedną ze skuteczniejszych form pomocy, prowadzących do znalezienia zatrudnienia przez osobę bezrobotną.

Udział osób w formie pomocy, jaką są prace interwencyjne w przeciągu analizowanych lat stopniowo wzrasta. Nie jest to duży wzrost, ponieważ w 2012 roku, prace interwencyjne rozpoczęło w stosunku do 2011 roku jedynie niecałe 0,5% osób więcej (to jest 1 osoba), natomiast w 2013 roku w stosunku do roku 2012 liczba

rozpoczynających prace interwencyjne była większa o 20%. Procent osób, które podjęły zatrudnienie w trakcie lub po ukończeniu prac interwencyjnych jest bardzo duży. W 2011 roku, aż 82% osób, które rozpoczęły prace interwencyjne znalazło zatrudnienie, w 2012 liczba ta wyniosła 84%, natomiast w 2013 roku 60%. Pomimo spadku w 2013 roku, odsetek zatrudniania osób biorących udział w formie pomocy jaką są roboty publiczne, nadal utrzymuje się na wysokim poziomie. Taki wynik pokrywa się z opiniami doradców zawodowych, którzy uważają, że prace interwencyjne są jedną z najbardziej skutecznych form pomocy, dzięki której bezrobotny ma szansę na znalezienie zatrudnienia. Takie zdanie, jak już wspomniano we wcześniejszych analizach, ma 50% spośród badanych doradców zawodowych zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie.

Roboty publiczne są najmniej popularną formą aktywizacji bezrobotnego. Popularnością nie cieszą się zarówno ze strony osoby bezrobotnej, jak i ze strony doradcy zawodowego. Wśród wykorzystywanych przez doradców zawodowych form pomocy dzięki którym bezrobotny może uzyskać zatrudnienie, nie uzyskały ani jednego głosu poparcia. Roboty publiczne są formą jaką bezrobotni są najrzadziej zainteresowani. Bardzo rzadko są również proponowane przez doradców. Najczęściej udział w robotach publicznych, jak wynika z uzyskanych danych, biorą osoby bez kwalifikacji zawodowych. Spośród 114 uczestników rozpoczynających roboty publiczne w 2011 roku 28% stanowiły właśnie osoby nie posiadające kwalifikacji zawodowych, w roku 2012 udział wynosił 27%, natomiast w roku 2013 kształtował się na poziomie 22%. Pomimo stosunkowo niskiego zainteresowania tą formą pomocy oraz małego w stosunku do innych form udziału osób, procent osób, które uzyskały zatrudnienie po zakończeniu robót publicznych lub ich w trakcie, waha się w przeciągu ostatnich trzech lat od 35% w 2011 roku do 33% w roku 2013, przy czym w 2012 roku spośród tych trzech lat był najwyższy, ponieważ aż 36% wskaźnik.

Klub pracy jest formą aktywizacji, w której udział bezrobotnego utrzymuje się w przeciągu trzech omawianych lat na stosunkowo równym poziomie. Zmiany procentowe są niewielkie. W 2012 roku zauważamy 8% przyrost osób, które rozpoczęły uczestnictwo w klubie pracy w stosunku do roku 2011. W 2013 roku liczebność była zrównana do poziomu w roku 2011 (różnica o 1 osobę). Największą liczebność uczestnictwa w klubie pracy mają osoby do 25 roku życia oraz osoby nie posiadające doświadczenia zawodowego. Liczebność osób, które podjęły zatrudnienie w trakcie, bądź po ukończeniu uczestnictwa w klubie pracy jest bardzo mała. W 2011 roku 19%

rozpoczynających klub pracy uzyskało zatrudnienie, w 2012 22%, natomiast w roku 2013 odsetek wynosił 18%.

Wyższą liczebnością uczestnictwa niż w klubie pracy wyróżniają się zajęcia aktywizacyjne. Jednak pomimo większego udziału, nie odznaczają się one większą skutecznością. W 2011 roku spośród 392 osób rozpoczynających udział w zajęciach aktywizacyjnych jedynie 6% podjęło zatrudnienie w trakcie lub po ukończeniu uczestnictwa w tej formie pomocy, w 2012 roku 8%, natomiast w roku 2013- 7%. Jak wynika również z tabeli, największy udział w zajęciach aktywizacyjnych biorą osoby, które nie posiadają doświadczenia zawodowego.

Jak już wspomniano wcześniej, liczba osób, które korzystają z usług poradnictwa indywidualnego z roku na rok rośnie. Z poziomu 6288 osób w 2011 roku, w roku 2013 wzrosła do 8001 osób. Jest to aż 27% wzrost. Coraz większe powodzenie tego typu usług, może świadczyć o coraz większych problemach osób bezrobotnych na rynku pracy. Spośród trzech wyróżnionych w tabelach grup bezrobotnych: do 25 roku życia, bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia, najrzadziej z usług poradnictwa indywidualnego korzystają osoby, które nie posiadają kwalifikacji zawodowych. Najczęściej natomiast bezrobotni bez doświadczenia. Liczba osób nie posiadających doświadczenia w tym przypadku jednak, niewiele różni się od udziału osób do 25 roku życia. Może to świadczyć o tym, że najczęstszym klientem doradcy zawodowego jest przypuszczalnie osoba do 25 roku życia, posiadająca kwalifikacje zawodowe, nie mająca doświadczenia. Udział interesujących nas bezrobotnych do 25 roku życia był następujący: w 2011 roku 37% ogółu, w 2012 roku 39%, natomiast w 2013 roku wynosił 38%. Jak wiemy z wcześniejszej analizy, rola doradcy zawodowego polega przede wszystkim na pomocy osobie bezrobotnej w rozwiązaniu jej problemów na rynku pracy. Doradca w tym celu wykorzystuje różne narzędzia i techniki, tak aby wspomóc bezrobotnego w procesie szukania zatrudnienia oraz pomóc mu zwiększyć jego szanse na rynku pracy. Doradca zawodowy może skierować bezrobotnego m.in. do odbycia szkolenia. Wśród 6288 osób, które w 2011 roku skorzystały z usług poradnictwa indywidualnego jedynie 3% zostało skierowane na szkolenie zawodowe. W 2012 roku 4%, natomiast w 2013 roku 3%. Najczęściej kierowane były osoby do 25 roku życia oraz osoby nie posiadające doświadczenia zawodowego. Doradca zawodowy może również skierować bezrobotnego do odbycia szkolenia w zakresie umiejętności poszukiwania pracy lub na zajęcia aktywizacyjne. Jest to forma pomocy na którą doradcy kierują bezrobotnych częściej niż na szkolenia

zawodowe. W 2011 roku 9% osób biorących udział w poradzie zawodowej została skierowana na tego typu szkolenie. To aż 50% więcej niż na szkolenie zawodowe. W 2012 roku skierowano na nie 6% osób, a w 2013 roku 5%. Urząd pracy posiada również dane, dotyczące liczby osób, które po skorzystaniu z porady indywidualnej podjęły zatrudnienie. Dane te wskazują niejako na stopień efektywności jednostki poradnictwa zawodowego, funkcjonującej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie. W 2011 roku spośród 6288 osób biorących udział w poradzie indywidualnej 678 osób stanowiące 11% uczestniczących podjęło pracę po zakończeniu porady. W 2011 roku bezrobotni do 25 roku życia, którzy podjęli zatrudnienie stanowili 5% wszystkich uczestników. W 2012 roku z 7939 uczestników 24% znalazło zatrudnienie, z czego wśród wszystkich korzystających, zatrudnienie znalazło 12% osób bezrobotnych do 25 roku życia. W 2013 roku 22% ogółu uczestników po skorzystaniu z porady znalazło pracę, a 10% osób, które skorzystały z porady i znalazły zatrudnienie stanowiły osoby bezrobotne do 25 roku życia.

Podsumowując powyższe analizy, możemy stwierdzić, że najczęściej wykazywanym przez osoby bezrobotne źródłem problemów są bariery ze strony rynku pracy. Bezrobotni uważają, że rynek pracy jest stosunkowo mały i istnieje deficyt miejsc pracy. Złe warunki zatrudnienia, wygórowane wymagania pracodawców czy zatrudnianie po znajomości może utrudniać wejście bezrobotnego na rynek pracy. Najczęstszym problemem ze strony osoby bezrobotnej jest natomiast brak doświadczenia i kwalifikacji zawodowych. Dla pracodawców, barierą w sprawnym zatrudnieniu pracowników są również koszty. Często właśnie koszty decydują o zatrudnianiu na umowy zlecenia czy zatrudnianiu „na czarno”. Obniżenie kosztów pracy na pewno wpłynęłoby na rozwój nowych miejsc pracy. Oprócz kosztów pracy, doświadczenia czy odpowiednich kompetencji, często bezrobotnym brakuje również chęci. Osoby bezrobotne, aby znaleźć zatrudnienie gotowe są wielokrotnie do przekwalifikowania się czy podjęcia niskopłatnej pracy. W celu zmiany bądź podniesienia posiadanych kwalifikacji, bezrobotny zgłasza się do doradcy zawodowego. U doradcy przeważają jednak osoby, które na poradę zawodową kierowane są przez urząd pracy. Osoby te mają trudności ze znalezieniem pracy i borykają się z wieloma problemami. Nieumiejętność szukania pracy oraz brak umiejętności redagowania dokumentów aplikacyjnych czy prezentowania się na rozmowie kwalifikacyjnej, są najczęstszymi, zaraz po potrzebie przekwalifikowania się, przyczynami zasięgnięcia porady zawodowej. Grupa osób bezrobotnych do 25 roku życia, jest jedną z grup

najczęściej korzystających z usług doradcy zawodowego. Bezrobotny oczekuje od doradcy pomocy w znalezieniu pracy. Doradca natomiast, powinien zrobić wszystko co w jego mocy, aby przekazać bezrobotnemu właściwe informacje i przyczynić się do znalezienia przez niego pracy. Często jednak porada opiera się jedynie na informowaniu bezrobotnego o dostępnych w urzędzie pracy formach pomocy, o rynku pracy i zawodach, a pomoc w szukaniu pracy polega na informowaniu o sposobach jej szukania. Bezrobotni, którzy wzięli udział w badaniach w dużej części nie są usatysfakcjonowani z udzielonej im porady oraz uważają, że nie przyczyniła się ona do znalezienia przez nich zatrudnienia. Według nich, doradca również nie rozwinął żadnych cennych zdolności mogących im pomóc w poruszaniu się na rynku pracy. Efektywność doradztwa oceniają jako niską. Według doradców zawodowych, pomimo ich wysokiej samooceny, przyczyną małej efektywności mogą być m.in. opór istniejący ze strony bezrobotnego oraz mała liczba szkoleń organizowanych przez urząd pracy w celu podnoszenia ich kwalifikacji.

Można zatem stwierdzić, że postawiona hipoteza stwierdzająca, że działania podejmowane przez doradców zawodowych w istotny sposób przyczyniają się do rozwiązywania problemów osób bezrobotnych i pomagają im w znalezieniu zatrudnienia i poruszaniu się po lokalnym rynku pracy, nie jest do końca prawdziwa. W wielu przypadkach bez pomocy doradcy zawodowego, bezrobotny nie byłby w stanie znaleźć zatrudnienia, ale dla większej części osób biorących udział w poradzie, pomoc doradcy nic nie zmienia. Na poradzie zawodowej bezrobotny poznaje różne metody i nabywa umiejętność szukania pracy, a doradca stara się mu przekazać jak najbardziej wartościowe informacje. Jednak nie zawsze taka pomoc jest wystarczająca aby znaleźć zatrudnienie. Nie w każdym przypadku doradca może też właściwie rozpoznać problem osoby bezrobotnej, ponieważ niechęć i opór ze strony bezrobotnego często utrudnia lub uniemożliwia to zadanie. Nie ma możliwości stwierdzenia po czyjej stronie leżą powody niepowodzenia porady zawodowej, ponieważ każdy przypadek jest inny i wymaga indywidualnego rozpatrzenia. Pomimo wysokiej samooceny jednostki poradnictwa zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie, traci ona na wartości w świetle ocen osób, które skorzystały z jej usług.

Kolejna postawiona hipoteza dotyczyła spełniania oczekiwań osoby bezrobotnej i pomocy doradcy zawodowego w szukaniu pracy. Hipoteza ta jednak nie jest prawdziwa, ponieważ oczekiwania bezrobotnego w stosunku do doradcy zawodowego często nie pokrywają się z uzyskaną pomocą. Pomimo uzyskania od doradcy

różnorodnych informacji, bezrobotni uważają, że nie przyczyniły się one do znalezienia przez nich zatrudnienia. Większość bezrobotnych, jak już wielokrotnie wspomniano, nie jest też usatysfakcjonowanych z udzielonej porady. Często osoby bezrobotne zainteresowane daną formą pomocy dostępną w urzędzie pracy nie są na nią kierowane, otrzymując mniej interesujące ich propozycje. Bezrobotni uważają też, że doradca nie pomógł im rozwinąć żadnej konkretniej kompetencji mogącej pozwolić im sprawniej poruszać się na rynku pracy.

Ostatnia z postawionych hipotez dotycząca przyczyn kłopotów osób bezrobotnych w znalezieniu zatrudnienia, jest jak najbardziej prawdziwa. Pomimo wskazywania przez osoby bezrobotne na uwarunkowania rynku pracy jako przyczynę trudności w znalezieniu zatrudnienia, dalsze analizy wskazują zupełnie na coś innego. Problem często bowiem leży po stronie bezrobotnego nie posiadającego odpowiednich kwalifikacji do wykonywania danej pracy. Najczęściej na poradę zgłaszają się osoby potrzebujące zmiany bądź podniesienia kwalifikacji zawodowych. Bariery oprócz małej liczby miejsc pracy, będą więc niskie kompetencje kandydata czy brak doświadczenia, wskazywany przez pracodawców jako powód odrzucenia podania kandydata. Pracodawcy pomimo zaprzeczeń z ich strony, szukając odpowiedniego kandydata na wolne stanowisko pracy patrzą na jego kwalifikacje i doświadczenie, jako decydujące o przyjęciu. Pracownik niedoświadczony, pomimo młodego wieku mogącego zapewnić produktywność, wymaga często szkolenia i większego poświęcenia uwagi przy wdrażaniu go w zakres obowiązków stanowiska pracy. Pracodawcy często nie mają czasu dla takiego pracownika, wymagając od zatrudnionego natychmiastowej gotowości do pracy. Duża liczba pracodawców wskazuje również na koszty zatrudniania pracownika, podkreślając, że pomoc finansowa ze strony państwa bardzo usprawniłaby tworzenie nowych miejsc pracy. Na koniec warto przytoczyć wypowiedz bezrobotnych jakie znalazły się w wypełnianych przez nich ankietach.

- „Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie aktywnie przyczynia się do zmniejszenia bezrobocia, gdyż daje zatrudnienie jedynie osobom, które w nim pracują (ewentualnie członkom ich rodzin)... a innym bezrobotnym nie pomaga. Przykłady zachowania PUP wobec osób bezrobotnych (m.in. na mojej osobie): - pracownik PUP kieruje do potencjalnego pracodawcy, a na miejscu okazuje się, że oferta dotyczyła tylko osoby niepełnosprawnej, tylko osoby z prawem jazdy kategorii C, tylko osoby z językiem francuskim (biegle!), itp. (urzędnik chyba nie czyta ofert od pracodawców albo dostaje premie za każdego bezrobotnego

"odhaczonego" wysłanego "gdziekolwiek"). - pracownik PUP kieruje do potencjalnego pracodawcy poza miasto Tarnów, nie dając ani środków finansowych bezrobotnemu na taką wycieczkę (bezrobotny musi na własny koszt jechać kilkanaście kilometrów nie wiedząc, czy na miejscu nie pocałuje klamki) ani żadnych wskazówek odnośnie miejsca pracy czy dojazdu (na zasadzie, masz tu adres jaki jest w formularzu i radź sobie sam - adres może być fałszywy lub przypadkowo pomyłony, ale urzędnik nie raczy nawet tego sprawdzić, a bezrobotny szuka jak głupi miejsca, którego nie ma). - pracownik PUP proponuje fałszywe oferty, w żaden sposób nie weryfikując ich! Przykładowo oferta dotyczy opieki osób starszych na terenie powiatu tarnowskiego na 1/2 etatu, a na miejscu potencjalny pracodawca informuje, że nie w powiecie tarnowskim tylko w Niemczech, nie na 1/2 etatu tylko na "inną formę zatrudnienia". Brzmi jak werbunek do agencji towarzyskiej przed którymi ostrzega wiele instytucji (pewnie prawdziwa oferta to nie "opieka nad osobą starszą" tylko "umilanie czasu starszym panom")”.

- „Trudno zakwalifikować się na kurs/szkolenie (ogromna liczba zgłoszeń, natomiast mało propozycji ze strony PUP w Tarnowie), według pracowników PUP w Tarnowie nie można po raz drugi odbyć stażu (niezależnie od rodzaju stanowiska pracy), brak doświadczenia/znajomości w większości przypadków praktycznie dyskwalifikuje rekrutującego kandydata”.

Podsumowując powyższe w procesie poszukiwania pracy, bezrobotny napotyka na różne bariery. Nie są to jednak bariery płynące wyłącznie z rynku pracy, ale również płynące ze strony osoby bezrobotnej. Pracodawcy mając często nadmiar podań o pracę, starają się wybrać najbardziej odpowiedniego kandydata. A jak wiadomo wysokie kwalifikacje i bogate doświadczenie innych kandydatów, dyskwalifikuje często osoby młode, dopiero wkraczające na rynek pracy. Dlatego tak ważna jest tutaj rola doradcy zawodowego, wciąż nie do końca rozumiana i nie do końca w pełni i dobrze wypełniana. Doradca powinien być swego rodzaju lekarzem leczącym bóle bezrobotnego, spowodowane zarówno jego niedopasowaniem, jak i kaprysmi rynku pracy.

Zakończenie

Współczesny świat i zmiany w nim zachodzące, niesie ze sobą wiele problemów. Jednym z nich mającym szeroki zakres, który dotyka wiele osób jest bezrobocie. Brak pracy jest z natury olbrzymim problemem gospodarczo-społecznym, z którym boryka się współczesna gospodarka. Bezrobocie ma wiele źródeł i rodzi różnorodne konsekwencje. Niejednokrotnie powoduje ono marnotrawienie się potencjału ludzkiego, który w dzisiejszych czasach jest bardzo ważny i cenny. Kreatywność, wiedza i umiejętności, to zasoby jakie oferują często osoby mające problemy w znalezieniu pracy. Deficyt miejsc pracy, złe warunki zatrudnienia czy wygórowane wymagania pracodawców, niejednokrotnie spowodowane są kosztami zatrudnienia pracownika. Rozwiązaniem tych problemów, mogłaby być zwiększona pomoc finansowa ze strony państwa. Dofinansowania stanowisk pracy oraz ulgi dla pracodawców nadal są w małym stopniu rozwinięte. Bezrobotni długotrwale poszukujący pracy, popadają niejednokrotnie w niechęć, obniża się ich motywacja i zwiększa opór wobec próby pomocy. Kwalifikacje i wykształcenie posiadane przez osoby młode, jest odrzucane przez pracodawców ze względu na brak doświadczenia. To brak doświadczenia właśnie, jest częstym powodem niepowodzenia na rynku pracy. Pomimo odbytych przez bezrobotnego dodatkowych kursów i szkoleń nic się nie zmienia. Również staż jest często traktowany przez pracodawców, jako mało pomocny w nabyciu przez kandydata umiejętności do samodzielnej pracy. Urzędy pracy powinny proponować dla pracodawców nie posiadających wewnątrzzakładowego systemu szkoleń i nie mających czasu na poświęcenie pracownikowi uwagi we wstępnych etapach jego pracy, szkolenia, kształcące w bezrobotnym pożądane przez danego pracodawcę umiejętności, które będą dostosowane do firmy, a nie jedynie „suchą” teorię. Takie rozwiązanie, może usprawnić bezrobotnemu proces poszukiwania zatrudnienia, a pracodawcy proces rekrutacji pracownika. Młodzi, wykształceni i produktywni bezrobotni, byłiby bardziej zmotywowani do podjęcia szkolenia, które zapewniałoby im późniejsze zatrudnienie. Ponadto podniesienie zarobków, skutecznie może podziałać na zachęcenie bezrobotnego do wejścia na rynek pracy.

Rozwiązaniem stosowanym na szerzącą się skalę bezrobocia, zaproponowanym przez ustawodawcę, jest jednostka poradnictwa zawodowego. Poradnictwo zawodowe, jest bardzo ważnym instrumentem, z tego choćby względu, że dobrze pokierowana już na początki ścieżki kariery zawodowej jednostka, w dalszych latach ma szansę na uniknięcie bezrobocia. Porada zawodowa nie powinna się opierać jedynie na pomocy

osobom już długotrwale bezrobotnym, ale na wsparciu młodzieży na samym początku kariery zawodowej, kiedy to po raz pierwszy po ukończeniu edukacji zgłaszają się do urzędu pracy. Doradca zawodowy musi poczuwać się zobowiązany do pokierowania rozwojem osoby bezrobotnej. W pracy z osobami bezrobotnymi oprócz posiadanych kwalifikacji, potrzebne jest ciągle doskonalenie. Dlatego ważną kwestią stają się szkolenia doradców zawodowych. Aspekt ten jest często zaniedbywany przez urzędy pracy. Właściwe szkolenia, pomagają w usprawnianiu działań doradców w zmieniającym się świecie, a co za tym idzie w zmieniających się potrzebach osób bezrobotnych. Częstym problemem jest również mechaniczność i schematyczność pracy. Bezrobotni nie mogą być traktowani jedynie jak problem do szybkiego rozwiązania. Podciąganie bezrobotnego pod dany wzór pomocy, bez dokładnego zbadania charakteru problemu z jakim się zgłasza, nie wspomaga procesu zmniejszania bezrobocia. Dobrym rozwiązaniem może być zwiększona indywidualizacja działań dopasowana do bezrobotnego. Wykorzystywane narzędzia i techniki, powinny być ciągle uzupełniane o nowe i dostosowywane do trudności zgłaszanych przez radzącego się. Doradcy nie mogą również przekazywać bezrobotnemu jedynie informacji, ale muszą rozwijać w nim konkretne umiejętności. Zmiana porady indywidualnej na indywidualne (nie grupowe) zajęcia warsztatowe z bezrobotnym, zachęciłyby go do zwiększenia zaangażowania. Można również zwiększyć samodzielność bezrobotnego w wyborze formy pomocy, ponieważ często propozycje i wystawiane przez doradców czy urzędy pracy skierowania do odbycia danej formy, nie pokrywają się z oczekiwaniami bezrobotnych. Taka swoboda wyboru musiałaby być jednak poprzedzona rozmową z doradcą zawodowym i dokładną analizą, tak aby stwarzała możliwość rozwiązania problemu w postaci znalezienia pracy.

Kilka rozwiązań mogących odnieść sukces, a podobnych w pewnym stopniu do zaproponowanych przez autorkę pracy, niesie ze sobą nowelizacja Ustawy o promocji zatrudnieni i instytucjach rynku pracy. Usprawnienia proponowane przez nią, polegają przede wszystkim na profilowaniu usług dla bezrobotnych. Profilowanie zakłada podział poszukujących pracy na trzy grupy. Przydział do danego profilu, będzie uzależniony od aktywności bezrobotnego. Rozwiązanie to pozwoli właściwie umiejscowić na rynku pracy osoby zakwalifikowane do trudnych grup. Kolejną wprowadzoną zmianą, jest obsługa bezrobotnych i pracodawców oferujących zatrudnienie przez jednego doradcę. Umożliwi to dopasowanie działań do konkretnego klienta i oszczędzi czas poświęcony na rozpoznanie problemu w przypadku ciągłej

zmiany doradcy zawodowego. Efekty pracy przejawiające się doprowadzeniem do zatrudnienia będą premiowane. Jest to bardzo dobry sposób na zmotywowanie doradcy i nastawienie go na skuteczność prowadzonych działań. Również osoby młode, będą mogły liczyć na lepszą pomoc ze strony urzędu pracy. Bezrobotny będzie mógł samodzielnie wybrać m.in. szkolenia czy staż, które pozwolą mu na zdobycie kwalifikacji umożliwiających podjęcie pracy. Przewidziane dla pracodawców bonusy zatrudnieniowe, mają na celu zachęcenie ich do zatrudniania osób do 30 roku życia. Jest to krok w stronę pokrywania przez państwo części kosztów związanych z zatrudnianiem pracownika. Dofinansowanie otrzymają też firmy, które zatrudnią pracowników w wieku 50+ oraz firmy tworzące nowe stanowiska pracy.

Nowelizacja Ustawy zakłada wiele rozwiązań, mogących zdecydowanie pomóc w usprawnieniu działania urzędów pracy oraz w procesie zatrudniania osób bezrobotnych. Pomimo, że w ogólnym zamieszeniu towarzyszącym reorganizacji zdania doradców zawodowych na temat samej nowelizacji są podzielone, nie wyklucza to jej przyszłego powodzenia. Niestety zjawiska bezrobocia nie da się całkowicie zlikwidować, ale odpowiednimi środkami zaproponowanymi przez autorkę oraz przez nowelizację Ustawy, mającymi na celu podniesienie zarówno efektywności doradcy zawodowego, jaki i efektywności całego urzędu pracy, można w dużym stopniu zmniejszyć jego skalę, prowadząc tym samym do rozwiązania problemów osób bezrobotnych.

Wykaz literatury

Literatura zwarta

Bąkiewicz Marcin, Omen Magdalena, Rynek pracy otwarty dla wszystkich. Praktyczny poradnik dla studentów i absolwentów, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie, Warszawa 2010.

Bezrobocie i polityka zatrudnienia, praca zbiorowa pod redakcją Góral Zbigniew, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2013.

Budnikowski Tomasz, Bezrobocie wyzwaniem współczesności, Instytut Zachodni, Poznań 2009.

Być doradcą! Doświadczenia i refleksje, Siarkiewicz Elżbieta, Wojtasik Bożena, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2008.

Człowiek w pracy i polityce społecznej, Szambelańczyk Jan, Żukowski Maciej, Wydawnictwo Uniwersytetu Pedagogicznego w Poznaniu, Poznań 2010.

Jankowska Alicja, Jak skutecznie szukać pracy? Poznaj najlepsze strategie, Edgard, Warszawa 2012.

Kargulowa Alicja, Ferenc Krystyna, Społeczny kontekst poradnictwa, Centralny Ośrodek Metodyki Upowszechniania Kultury, Warszawa 1991.

Kargulowa Alicja, Opozycja bezradność- zaradność w oglądzie poradowniczym, „Problemy opiekuńczo wychowawcze” 2000, nr 7.

Kasprzak Elżbieta, Sukces i porażka bezrobotnych na rynku pracy, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2006.

Kierenko Janusz, Sarzyńska Ewa, Bezrobocie. Niepełnosprawność. Potrzeby, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2010.

Kmieciak-Baran Krystyna, Bezrobocie czynnikiem marginalizacji i ubóstwa, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2009.

Koral Jarosław, Kulturowe aspekty polskiego bezrobocia, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa 2009.

Kukła Daniel, Bednarczyk Łukasz, Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka. Wybrane aspekty, Difin, Warszawa 2010.

Kwiatkowski Eugeniusz, Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

Lewandowski Roman, Znaczenie i rola urzędów pracy w polityce społecznej państwa w świetle polskich doświadczeń, "Pedagogium" Wydawnictwo OR TWP, Szczecin 2006.

Lubińska-Bogacka Magdalena, Społeczno-edukacyjne problemy rodzin bezrobotnych, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego, Kraków 2011.

Muster Rafał, System poradnictwa zawodowego w urzędach pracy opiniach doradców zawodowych z publicznych służb zatrudnienia, „Polityka Społeczna”, 2012, nr 7.

Pasławska-Mioduszevska Anna, Metody poszukiwania pracy, Internetowe Wydawnictwo Złote Myśli, 2008.

Paszkowska-Rogacz Anna, Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań, Difin, Warszawa 2009.

Polczyk Magdalena, Jak i gdzie skutecznie szukać pracy, Wolters Kluwer business, Warszawa 2007.

Retowski Sylwiusz, Bezrobocie i odpowiedzialność, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012.

Rozmiarek Joanna, Praca. Jak szukać, zmieniać, utrzymać. Vademecum pracownika, Książka i Wiedza, Warszawa 2008.

Sarzyńska Ewa, Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2009.

Skórska Anna, Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań 2004.

Słupska-Kwiatkowska Kamila, Bezrobocie. Praca - możliwość zaspokajania potrzeb - perspektywy, czyli o tym, co robić, by ta triada mogła się urzeczywistnić, [w:] Człowiek wobec krytycznych sytuacji życiowych. Z teorii i praktyki pracy socjalnej, red. Ewa Włodarczyk, Izabela Cytlak, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2011.

Staszewska Ewa, Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2012.

Szaban Jolanta M., Rynek pracy w Polsce i w Unii Europejskiej, Difin, Warszawa 2013.
Szydlik-Leszczyńska Agata, Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania, Difin, Warszawa 2012.

Wojtasik Bożena, Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradoznawstwa, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1993.

Woźniak Beata, Bezrobocie równowagi i nierównowagi a polityka państwa wobec rynku pracy, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań 2008.

Wódz Kazimiera, Faliszek Krystyna, Karwacki Arkadiusz, Rymsza Marek, Nowe priorytety i tendencje w polityce społecznej - wokół integracji i aktywacji zawodowej, Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”, Toruń 2012.

Zarębska Agnieszka, Formy bezrobocia zależne od jego przyczyn, „Nowa Edukacja Zawodowa”, 2005, nr 4.

Akty Prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1997 r., nr 78, poz. 483.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 20 października 2004 r. w sprawie trybu nadawania licencji zawodowych pośrednika pracy i doradcy zawodowego, Dz. U. 2004, nr 238, poz. 2393. (uznany za uchylony 23.08 2013 r.)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy, Dz. U. z 2012 r., nr 0, poz. 1299.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenie usług rynku pracy, Dz. U. 2010 nr 177 poz. 1193.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowego trybu przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, stypendium i dodatku aktywizacyjnego, Dz. U. 2009, nr 136, poz. 1118.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz jej stosowania, Dz. U. 2010, nr 82, poz. 537.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych, Dz. U. 2009, nr 61, poz. 502. (akt wygaś z dniem 31.12.2013 r.)

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z późniejszymi zmianami, tekst jednolity Dz. U. z 2013 , nr 0, poz. 674.

Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw Dz. U. z 2014 poz. 598.

Spis stron internetowych

Bezrobocie w grupach problemowych na rynku pracy w Polsce

[http://repozytorium.uni.lodz.pl:8080/xmlui/bitstream/handle/11089/1789/125-](http://repozytorium.uni.lodz.pl:8080/xmlui/bitstream/handle/11089/1789/125-147%20.pdf?sequence=1)

[147%20.pdf?sequence=1](http://repozytorium.uni.lodz.pl:8080/xmlui/bitstream/handle/11089/1789/125-147%20.pdf?sequence=1) (data odczytu 01.12.2013)

Diagnoza sytuacji osób wchodzących na rynek pracy (30-) oraz osób z dużym doświadczeniem zawodowym (45+) [http://www.adam-](http://www.adam-europe.eu/prj/10212/prd/1/5/PL_report_PL.pdf)

[europe.eu/prj/10212/prd/1/5/PL_report_PL.pdf](http://www.adam-europe.eu/prj/10212/prd/1/5/PL_report_PL.pdf) (data odczytu 01.02.2014)

Doradztwo Zawodowe Grażyna Kobiałka Podręcznik dla pracowników bibliotek działających na lokalnym rynku pracy

http://www.ekonomiaspoleczna.pl/files/1bezrobocie.org.pl/public/RozPRACUJ_to_z_bi

[blioteka/Podrecznik_Doradztwo_zawodowe.pdf](http://www.ekonomiaspoleczna.pl/files/1bezrobocie.org.pl/public/RozPRACUJ_to_z_bi) (data odczytu 13.02.2014)

EURES The European Job Mobility Portal

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2547&acro=faq&lang=pl>

Instrumenty aktywizacji zawodowej na przykładzie Miasta Tarnowa

http://miscellanea.ujk.edu.pl/data/Oferta/Pliki/101_a4_tarnowska.pdf (data odczytu

01.04.2014)

Nie zrzucajmy całej winy na nieefektywne urzędy pracy i fikcyjnych bezrobotnych-

Uwagi o niepożądanych konsekwencjach nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia

i instytucjach rynku pracy

<http://www.wrzos.org.pl/download/Dodatkowa%20ekspertyza%20prawna.pdf> (data

odczytu 21.06.2014)

Psychologia doradztwa zawodowego w nowym tysiącleciu

http://wup.lodz.pl/files/ciz/doradztwo/psychologia_doradztwa_wtrzecim_tysiacleciu.pdf

(data odczytu 03.03.2014)

Rynek pracy otwarty dla wszystkich

http://www.wspkorczak.eu/download/biblioteka_wirtualna/rynek_pracy_otwarty_dla_w

[szyskich.pdf#page=63](http://www.wspkorczak.eu/download/biblioteka_wirtualna/rynek_pracy_otwarty_dla_w) (data odczytu 04.05.2014)

Rynek pracy wobec zmian demograficznych http://www.institutobywatelski.pl/wp-content/uploads/2013/09/Demografia_01.10.pdf#page=25 (data odczytu 13.02.2014)

Materiały źródłowe

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie Załącznik 6 za 2011 r. do sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej- 1 Aktywne programy rynku pracy, Dział 1

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie Załącznik 6 za 2012 r. do sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej- 1 Aktywne programy rynku pracy, Dział 1

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie Załącznik 6 za 2013 r. do sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej- 1 Aktywne programy rynku pracy, Dział 1

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie Załącznik 4 do sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za 2011 rok– 01 Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, Dział 1., pkt. 1.1.

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie Załącznik 4 do sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za 2012 rok– 01 Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, Dział 1., pkt. 1.1.

Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie Załącznik 4 do sprawozdania Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za 2013 rok– 01 Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenie bezrobotnych i poszukujących pracy, staż i przygotowanie zawodowe dorosłych, Dział 1., pkt. 1.1.

Spis rysunków

- Rys.1. Bariery występujące na rynku pracy.
- Rys. 2. Miejsce zamieszkania ankietowanych.
- Rys. 3. Wiek ankietowanych.
- Rys. 4. Status zawodowy ankietowanych.
- Rys. 5. Wykształcenie ankietowanych.
- Rys. 6. Czas pozostawania bez pracy.
- Rys. 7. Okoliczności skorzystania z porady zawodowej.
- Rys. 8. Co stanowi barierę w sprawnym znalezieniu pracownika.
- Rys. 9. Obniżenie kosztów i pomoc finansowa dla pracodawcy a powstawanie miejsc pracy.
- Rys. 10. Co decyduje o zatrudnieniu danego kandydata.
- Rys. 11. Kogo pracodawcy najczęściej zatrudniają.
- Rys. 12. Czy problemy ze znalezieniem zatrudnienia wiążą się z kierunkowym wykształceniem bezrobotnego.
- Rys. 13. Trudności w znalezieniu zatrudnienia przez osoby do 25 roku życia.
- Rys. 14. Metody szukania pracy najczęściej używane przez osoby bezrobotne.
- Rys. 15. Problemy z jakimi bezrobotni zgłaszają się na poradę zawodową.
- Rys. 16. Jakie problemy powodują potrzebę zgłoszenia się na poradę zawodową.
- Rys. 17. Kto najczęściej kierowany jest na poradę zawodową.
- Rys. 18. Na czym według bezrobotnego powinna polegać porada zawodowa.
- Rys. 19. Którą formą pomocy są zainteresowane osoby bezrobotne.
- Rys. 20. Trudności doradcy zawodowego związane z wykonywaną pracą.
- Rys. 21. Informacje przekazywane w trakcie porady zawodowej.
- Rys. 22. Informacje uzyskane w czasie porady zawodowej.
- Rys. 23. Formy pomocy najczęściej proponowane bezrobotnym.
- Rys. 24. Jak zachowuje się doradca zawodowy w stosunku do bezrobotnego.
- Rys. 25. Powody braku realizacji Indywidualnego Planu Działania.
- Rys. 26. Udział w poradzie zawodowej a znalezienia przez bezrobotnego zatrudnienia.
- Rys. 27. Jakość doradztwa zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie.
- Rys. 28. Satysfakcja bezrobotnego z udzielonej porady.
- Rys. 29. Nowelizacja ustawy a zwiększenie efektywności działań doradców zawodowych.

Spis tabel

Tabela 1. Wiek ankietowanych.

Tabela 2. Status zawodowy ankietowanych.

Tabela 3. Płeć ankietowanych.

Tabela 4. Wykształcenie ankietowanych.

Tabela 5. Okoliczności skorzystania z porady zawodowej.

Tabela 6. Bariery w znalezieniu pracownika.

Tabela 7. Czy obniżenie kosztów zatrudnienia pracownika oraz finansowa pomoc ze strony państwa wpłyną na tworzenie miejsc pracy.

Tabela 8. Jakie uwarunkowania decydują o zatrudnieniu kandydata.

Tabela 9. Kwalifikacje i umiejętności kandydatów w ocenie pracodawców.

Tabela 10. Preferencje pracodawcy odnośnie doświadczenia i wykształcenia.

Tabela 11. Brak doświadczenia a szanse zatrudnienia.

Tabela 12. Co jest przyczyną trudności w znalezieniu zatrudnienia związaną z wykształceniem bezrobotnego.

Tabela 13. Jakie są możliwe przyczyny problemów w znalezieniu pracy.

Tabela 14. Przyczyny trudności w znalezieniu pracy.

Tabela 15. Co utrudnia bezrobotnemu znalezienia zatrudnienia.

Tabela 16. Gotowość bezrobotnego do podjęcia dodatkowych działań zmierzających do znalezienia zatrudnienia.

Tabela 17. Rodzaj trudności osób bezrobotnych.

Tabela 18. Trudności bezrobotnych, które wymagają konsultacji z doradcą zawodowym.

Tabela 19. Aktywność bezrobotnego w szukaniu zatrudnienia.

Tabela 20. Kogo urząd pracy najczęściej kieruje na poradę zawodową.

Tabela 21. Jakie oczekiwania mają osoby bezrobotne w stosunku do udzielanej im porady zawodowej.

Tabela 22. Formy pomocy, którymi są zainteresowane osoby bezrobotne.

Tabela 23. Męczliwość pracy z osobami bezrobotnymi.

Tabela 24. Problemy na jakie natrafiają w swojej pracy doradcy zawodowi.

Tabela 25. Porównanie odpowiedzi udzielonych przez bezrobotnych oraz doradców zawodowych na pytanie dotyczące okoliczności skorzystania z porady zawodowej.

Tabela 26. Informacje, które przekazuje doradca zawodowy bezrobotnemu.

Tabela 27. Informacje uzyskane od doradcy zawodowego.

- Tabela 28. Zaproponowane przez doradcę zawodowego formy pomocy.
- Tabela 29. Zakres udzielonej przez doradcę zawodowego pomocy.
- Tabela 30. Zachowanie doradcy zawodowego w trakcie porady w stosunku do bezrobotnego.
- Tabela 31. Metody prowadzenia porady zawodowej.
- Tabela 32. Procent realizacji Indywidualnego Planu Działania.
- Tabela 33. Ocena działalności klubu pracy.
- Tabela 34. Przydatność informacji uzyskanych na poradzie zawodowej.
- Tabela 35. Jakie umiejętności rozwinął u bezrobotnego doradca zawodowy.
- Tabela 36. Najskuteczniejsze formy pomocy zmierzające do znalezienia przez bezrobotnego zatrudnienia.
- Tabela 37. Forma pomocy z jakiej skorzystał bezrobotny.
- Tabela 38. Porównanie oczekiwań bezrobotnych z propozycjami i końcowymi efektami przejawiającymi się uczestnictwem w danej formie pomocy dostępnej w urzędzie pracy.
- Tabela 39. Czy porada zawodowa wpływa na znalezienie przez bezrobotnego pracy.
- Tabela 40. Efektywność doradztwa zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie w ocenie bezrobotnego.
- Tabela 41. Skuteczność doradztwa zawodowego w ocenie doradców zawodowych zatrudnionych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie.
- Tabela 42. Możliwe przyczyny małej efektywności doradztwa zawodowego.
- Tabela 42: Poradnictwo zawodowe w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie w latach 2011-2013.
- Tabela 43. Aktywne programy rynku pracy 2011 rok.
- Tabela 44. Aktywne programy rynku pracy 2012 rok.
- Tabela 45. Aktywne programy rynku pracy 2013 rok.

Załączniki

Załącznik nr 1- Ankieta dla osób, które skorzystały z pomocy doradcy zawodowego.

ANKIETA

Jestem studentką Wyższej Szkoły Biznesu- National Louis University w Nowym Sączu. Proszę o wypełnienie poniższej ankiety, której celem jest ustalenie problemów z jakimi stykają się osoby bezrobotne w procesie poszukiwania zatrudnienia, oraz roli doradcy zawodowego w świetle wskazanych problemów. Badania są anonimowe, a ich wyniki posłużą do napisania pracy magisterskiej. Dziękuję za pomoc.

Metryczka:

- | | | | |
|--|--|---|--|
| Płeć: | Czas pozostawania bez pracy: | Poziom wykształcenia: | Miejsce zamieszkania: |
| <input type="radio"/> Kobieta | <input type="radio"/> Poniżej 3 miesięcy. | <input type="radio"/> Podstawowe i niepełne podstawowe | <input type="radio"/> Wieś |
| <input type="radio"/> Mężczyzna | <input type="radio"/> Do 6 miesięcy. | <input type="radio"/> Gimnazjalne | <input type="radio"/> Miasto poniżej 50 tys. mieszkańców |
| Wiek: | <input type="radio"/> Do 12 miesięcy | <input type="radio"/> Zawodowe | <input type="radio"/> Miasto od 50 do 200 tys. mieszkańców |
| <input type="radio"/> 18-25 lat | <input type="radio"/> Powyżej 12 miesięcy. | <input type="radio"/> Średnie ogólnokształcące | <input type="radio"/> Miasto powyżej 200 tys. mieszkańców |
| <input type="radio"/> 26-49 lat | <input type="radio"/> Nie dotyczy. | <input type="radio"/> Średnie techniczne | |
| <input type="radio"/> Powyżej 50 lat | | <input type="radio"/> Policealne | |
| Status zawodowy: | | <input type="radio"/> Wyższe licencjackie/ magisterskie | |
| <input type="radio"/> Uczeń/student | | | |
| <input type="radio"/> Pracujący | | | |
| <input type="radio"/> Rencista/ Emeryt | | | |
| <input type="radio"/> Bezrobotny | | | |
- Czy mieszka Pan/Pani na terenie Powiatu Tarnowskiego?
- Tak
 - Nie

1. Co Pana/Pani zdaniem utrudnia osobom bezrobotnym (szczególnie osobom do 25 roku życia) znalezienie zatrudnienia?

(można wskazać kilka odpowiedzi)

- Brak miejsc pracy/mały rynek pracy.
- Niechęć do pracy.
- Złe warunki zatrudnienia (umowy cywilnoprawne, krótkookresowość umów).
- Brak kwalifikacji zawodowych/ wyuczonego zawodu.
- Brak doświadczenia.
- Brak lub niewystarczająca ilość ofert pracy.
- Wygórowane wymagania pracodawców.

- Niska płaca/ zbyt duże oczekiwania w stosunku do płacy.
 - Zatrudnianie po znajomości.
 - Oferta poza miejscem zamieszkania bezrobotnego.
2. Pana/ Pani zdaniem przyczyna trudności w znalezieniu przez Pana/Panią pracy leży/leżała po stronie...
- ...ryнку pracy (brak ofert, wysokie wymagania pracodawców, niska płaca).
 - ...mojej osoby (brak doświadczenia, długi czas pozostawania bez pracy, brak wykształcenia, brak motywacji).
3. Z jakich metod szukania pracy korzystał/a Pan/ Pani najczęściej?
(można wskazać kilka odpowiedzi)
- Oferty proponowane przez urząd pracy.
 - Ogłoszenia prasowe.
 - Zamieszczanie ogłoszeń w prasie i internecie.
 - Ogłoszenia internetowe.
 - Wysyłanie aplikacji elektronicznych.
 - Korzystanie ze znajomości rodziny i znajomych.
 - Bezpośredni kontakt z pracodawcą, wizyty w firmach.
 - Korzystanie z usług agencji zajmujących się pośrednictwem pracy.
4. Czy aby znaleźć zatrudnienie jest/była Pan/Pani gotowy/a do....
(można wskazać kilka odpowiedzi)
- ...przekwalifikowania się.
 - ...podjęcia niskopłatnej pracy.
 - ...podjęcia pracy za granicą.
 - ...podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania.
5. Jaką formą pomocy proponowaną przez urząd pracy jest/była Pan/Pani zainteresowany/a?
(można wskazać kilka odpowiedzi)
- Szkolenia.
 - Kursy.
 - Klub pracy.
 - Środki na otworzenie własnej działalności gospodarczej.
 - Staż.
 - Prace interwencyjne.
 - Roboty publiczne.
 - Szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy.
6. Z jakiej formy Pan/Pani skorzystał/a?
(można wskazać kilka odpowiedzi)
- Szkolenia.

- Kursy.
 - Klub pracy.
 - Środki na otwarcie własnej działalności gospodarczej.
 - Staż.
 - Prace interwencyjne.
 - Roboty publiczne.
 - Szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy.
 - Nie skorzystałem/łam z żadnej formy pomocy.
7. Jaka jest Pana/Pani aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia?
- Aktualnie nie szukam pracy.
 - Czekam aż coś się znajdzie.
 - Mam obiecaną pracę.
 - Aktywnie szukam pracy.
 - Znalazłem/ znalazłam zatrudnienie.
8. Na czym wg Pana/Pani powinna polegać skuteczna porada udzielana przez doradcę zawodowego?
(można wskazać kilka odpowiedzi)
- Pomocy w znalezieniu zatrudnienia.
 - Przekazaniu wiedzy odnośnie odpowiedniego redagowania dokumentów aplikacyjnych.
 - Wzbogaceniem umiejętności w zakresie autoprezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej.
 - Przekazaniu umiejętności odnośnie aktywnego poszukiwania pracy.
 - Zwiększeniu pewności siebie osoby bezrobotnej.
 - Przekazaniu wiedzy na temat rynku pracy i zawodów.
9. Czy kiedykolwiek skorzystał/a Pan/Pani z usług doradcy zawodowego?
- Tak.
 - Nie.
10. W jakich okolicznościach skorzystał/a Pan/Pani z kontaktu z doradcą zawodowym?
- Skierowanie przez urząd pracy.
 - Własna Inicjatywa.
11. Czy jest Pan/Pani usatysfakcjonowany/a z udzielonych przez doradcę zawodowego informacji i pomocy?
- Zdecydowanie tak.
 - Tak.
 - Zdecydowanie nie.
 - Nie.
 - Trudno powiedzieć.

12. Z jakimi trudnościami zgłosił/a się Pan/Pani do doradcy zawodowego?
(można wskazać kilka odpowiedzi)
- Brak pracy.
 - Nieumiejętność szukania pracy.
 - Nieumiejętność redagowania dokumentów aplikacyjnych.
 - Nieumiejętność autoprezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej.
 - Brak wiedzy na temat rynku pracy i zawodów.
 - Potrzeba przekwalifikowania się/ podniesienia kwalifikacji.
 - Potrzeba porady w zakresie wyboru kierunku dalszego kształcenia.
 - Potrzeba poznania własnych predyspozycji zawodowych.
13. Jaką metodą była przeprowadzana porada zawodowa?
- Porada indywidualna.
 - Porada grupowa.
 - Porada indywidualna i grupowa.
14. Jakie informacje zostały Panu/Pani przekazane w czasie rozmowy z doradcą zawodowym?
(można wskazać kilka odpowiedzi)
- Dostępne w urzędzie pracy kursy, staże, szkolenia.
 - Zasady działania klubu pracy.
 - Informacje dotyczące wybranej oferty pracy.
 - Informacje na temat zagranicznych rynków pracy.
 - Sposoby uzyskania dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej.
 - Informacje o zawodach i lokalnym rynku pracy.
15. Czy uważa Pan/Pani, że informacje uzyskane podczas porady zawodowej były pomocne w procesie szukania pracy i pomogą/pomogły znaleźć Panu/ Pani stałe zatrudnienie?
- Zdecydowanie tak, zdobyta wiedza pomogą/pomogła mi w znalezieniu zatrudnienia.
 - Nie, informacje uzyskane od doradcy nie były wystarczające aby znaleźć zatrudnienie.
 - Trudno powiedzieć.
16. W jakim zakresie doradca zawodowy udzielił Panu/Pani pomocy?
(można wskazać kilka odpowiedzi)
- Skierował mnie do pracy.
 - Skierował mnie na staż.
 - Skierował mnie na kurs/szkolenie.
 - Przekazał informacje na temat jednostek szkoleniowych/zawodów/lokalnego rynku pracy.

- Przekazał informacje na temat sposobów poszukiwania zatrudnienia.
- Okazał zrozumienie i wsparcie.
- Nie otrzymałem/łam od doradcy zawodowego żadnej formy pomocy.

17. Na rozwój jakich Pana/Pani zdolności wpłynęła współpraca z doradcą zawodowym?
(można wskazać kilka odpowiedzi)

- Samodzielność.
- Odporność na stres.
- Zaradność.
- Motywacja do pracy.
- Komunikatywność.
- Współpraca z doradcą zawodowym nie wpłynęła na rozwinięcie żadnych zdolności.

18. Jak w Pana/Pani odczuciu zachowywał się doradca zawodowy podczas udzielania porady?

(można wskazać kilka odpowiedzi)

- Posługiwał się zrozumiałym dla mnie językiem.
- Starał się zrozumieć charakter problemu.
- Uważnie słuchał.
- Wzmacniał moją motywację.
- Pomagał mi we wzmocnieniu wiary w moje możliwości.
- Przekazywał porady i informacje.
- Okazywał zrozumienie i empatię.
- Wykazywał się profesjonalizmem.
- Był cierpliwy i otwarty.
- Posiadał dużą wiedzę.
- Potrafił nawiązać ze mną kontakt.
- Angażował się w proces pomocy.
- Rozwijał konkretne umiejętności.
- Ustalił dla mnie Indywidualny Plan Działania.

19. Jaka forma pomocy została Panu/Pani zaproponowana przez doradcę zawodowego?
(można wskazać kilka odpowiedzi)

- Szkolenia.
- Kursy.
- Klub pracy.
- Środki na otworzenie własnej działalności gospodarczej.
- Staż.
- Prace interwencyjne.
- Roboty publiczne.
- Szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy.

20. Jak ocenia Pan/Pani działalność klubu pracy?

(można wskazać kilka odpowiedzi)

- Na zajęciach bezrobotni otrzymują wsparcie grupowe przydatne w procesie zwiększania samoakceptacji.
- Na zajęciach bezrobotni nabywają umiejętność aktywnego poszukiwania pracy.
- Można nauczyć się właściwej autoprezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej oraz zasad redagowania dokumentów aplikacyjnych.
- Klub pracy jest przydatnym narzędziem w procesie aktywizacji osoby bezrobotnej.
- Klub pracy nie jest przydatnym narzędziem w procesie aktywizacji osoby bezrobotnej.

21. Jak na podstawie dotychczasowych doświadczeń ocenia Pan/Pani efektywność Doradztwa Zawodowego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie?

- Zdecydowanie odznacza się skutecznością i pomaga rozwiązywać problemy osób bezrobotnych i znaleźć zatrudnienie.
- Nie jest efektywne, nie pomaga w znalezieniu zatrudnienia.
- Trudno powiedzieć.

22. Czy udział w poradzie zawodowej przyczynił się do znalezienia przez Pana/Panią zatrudnienia?

- Zdecydowanie tak.
- Tak.
- Zdecydowanie nie.
- Nie.
- Trudno powiedzieć.

23. Jeżeli posiada Pan/Pani uwagi, refleksje czy sugestie dotyczące problemów osób bezrobotnych, lokalnego rynku pracy, pracy doradcy zawodowego proszę o wpisanie ich poniżej?

.....
.....

Załącznik nr 2- Ankieta dla doradców zawodowych.

ANKIETA

Jestem studentką Wyższej Szkoły Biznesu- National Louis University w Nowym Sączu. Proszę o wypełnienie poniższej ankiety, której celem jest ustalenie roli doradcy zawodowego w świetle problemów osób bezrobotnych. Badania są anonimowe, a ich wyniki posłużą do napisania pracy magisterskiej. Dziękuję za pomoc.

1. Na jakie problemy natrafia Pan/Pani w swojej pracy?

(można wskazać kilka odpowiedzi)

- Trudności w zmotywowaniu osoby zasięgającej porady zawodowej.
 - Niewystarczająca ilość materiałów dydaktycznych do pracy.
 - Wrogie nastawienie radzącego się.
 - Brak chęci do współpracy ze strony osoby bezrobotnej.
 - Nie napotykam na żadne trudności.
 - Inne/
jakie?.....
2. Kto najczęściej kierowany jest do doradcy zawodowego?
(można wskazać kilka odpowiedzi)
- Kobiety.
 - Mężczyźni.
 - Osoby do 25 roku życia bez wykształcenia i doświadczenia.
 - Osoby do 25 roku życia wykształcone i posiadające doświadczenie.
 - Osoby do 25 roku życia wykształcone ale nie posiadające doświadczenia.
 - Osoby w wieku 25-50 lat.
 - Osoby w wieku 50+
 - Inne/
jakie?.....
3. Największa ilość osób korzystających z porady to.....
- ...osoby skierowane przez urząd pracy.
 - ...osoby korzystające z własnej inicjatywy z porady doradcy zawodowego.
4. Czy uważa Pan/Pani, że praca z osobami bezrobotnymi jest męcząca?
- Zdecydowanie tak.
 - Tak.
 - Zdecydowanie nie.
 - Nie.
 - Trudno powiedzieć.
5. Czy uważa Pan/Pani, że trudności związane w znalezieniu pracy są związane z kierunkowym wykształceniem osoby bezrobotnej?
- Tak.
 - Nie.
6. Co wg Pana/Pani może być przyczyną tych trudności?
(można wskazać kilka odpowiedzi)
- Przewaga osób posiadających wykształcenie humanistyczne.
 - Mała ilość osób o wykształceniu specjalistycznym.
 - Zanik szkół zawodowych.
 - Inne/
jakie?.....

7. Co Pana/Pani zdaniem utrudnia osobom bezrobotnym znalezienie zatrudnienia?
(można wskazać kilka odpowiedzi)
- Brak kwalifikacji zawodowych.
 - Brak doświadczenia.
 - Brak lub niewystarczająca ilość ofert pracy.
 - Wygórowane wymagania pracodawców.
 - Niska płaca.
 - Oferta poza miejscem zamieszkania bezrobotnego.
 - Bariery ze strony rynku pracy.
 - Inne/
jakie?.....
8. Jakie informacje przekazuje Pan/Pani bezrobotnemu w czasie rozmowy doradczej?
(można wskazać kilka odpowiedzi)
- O Rynku pracy, rodzajach zawodów, zawodach na które jest zapotrzebowanie, zawodach nadwyżkowych.
 - O funkcjonowaniu klubu pracy.
 - O dostępnych w urzędzie pracy szkoleniach, kursach, stażach.
 - O możliwości uzyskania środków na założenie działalności gospodarczej.
 - O możliwościach stwarzanych przez zagraniczny rynek pracy.
 - O sposobach poszukiwania pracy.
 - Inne/
jakie?.....
9. Z jakimi problemami zgłaszają się najczęściej osoby bezrobotne do doradcy zawodowego?
(można wskazać kilka odpowiedzi)
- Brak pracy.
 - Brak umiejętności szukania pracy (problemy z redagowaniem dokumentów aplikacyjnych, nieumiejętność autoprezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej).
 - Brak lub niski zakres wiedzy o zawodach i rynku pracy.
 - Potrzeba określenia preferencji i predyspozycji zawodowych.
 - Potrzeba zmiany, podniesienia lub nabycia kwalifikacji zawodowych.
 - Dylemat przy wyborze kierunku dalszego kształcenia.
 - Problemy z samoakceptacją, motywacją, samooceną.
 - Inne/
jakie?.....
10. Ile osób korzystających z porady doradcy zawodowego realizuje w pełni Indywidualny Plan Działania?
- Wszystkie osoby.

- Więcej niż 50% osób.
- Mniej niż 50% osób.

11. Jaki wg Pana/Pani jest powód tego, że osoby skierowane do doradcy zawodowego dla których został ułożony Indywidualny Plan Działania nie realizują go w pełni?
(można wskazać kilka odpowiedzi)

- Zniechęcenie.
- Brak wiary w powodzenie procesu.
- Znalezienie zatrudnienia we własnym zakresie.
- Niewłaściwe podejście doradcy zawodowego do osoby bezrobotnej.
- Niewłaściwe pokierowanie osoba bezrobotną.
- Brak właściwej identyfikacji problemu osoby bezrobotnej.
- Inne/
jakie?.....

12. Która z form proponowanych przez urząd pracy jest wg Pana/Pani najskuteczniejszą drogą do uzyskania przez bezrobotnego stałego zatrudnienia?
(można wskazać kilka odpowiedzi)

- Prace interwencyjne.
- Staż.
- Szkolenie.
- Klub pracy.
- Roboty publiczne
- Dotacje na otwarcie działalności gospodarczej.
- Szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy.
- Inne/
jakie?.....

13. Co wg Pana/ Pani może przesądzać o małej efektywności Doradztwa Zawodowego?
(można wskazać kilka odpowiedzi)

- Uważam, że nadal jest stosunkowo małą liczbą wykwalifikowanych doradców zawodowych.
- Doradcy zawodowi nie posiadają kierunkowego wykształcenia przez co napotykać na trudności w ich pracy.
- Doradcy zawodowi nie są dobrze przygotowani do efektywnego udzielania porad zawodowych.
- Doradcy zawodowi dysponują małym zakresem materiałów dydaktycznych.
- Mała liczba szkoleń dla doradców zawodowych.
- Opór osoby bezrobotnej.
- Zniechęcenie osoby bezrobotnej.
- Brak właściwej identyfikacji problemu osoby bezrobotnej.

- Ograniczenia ze strony regulacji prawnych w zakresie form udzielania pomocy osobom bezrobotnym/ profilowanie usług rynku pracy.
 - Inne/
jakie?.....
14. Czy uważa Pan/Pani, że nowelizacja Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przyczyni się do zwiększenia efektywności działań podejmowanych przez doradców zawodowych w celu rozwiązywania problemów osób bezrobotnych?
- Zdecydowanie tak.
 - Tak.
 - Zdecydowanie nie.
 - Nie.
15. Jaka wg Pana/ Pani jest jakość Doradztwa Zawodowego prowadzonego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tarnowie?
- Wysoka.
 - Średnia.
 - Niska.
 - Bardzo niska.
16. Czy wg Pana/ Pani Doradztwo Zawodowe prowadzone przez Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie odznacza się efektywnością?
- Zdecydowanie tak.
 - Tak.
 - Zdecydowanie nie.
 - Nie.

Załącznik nr 3- Ankieta dla pracodawców.

ANKIETA

Jestem studentką Wyższej Szkoły Biznesu- National Louis University w Nowym Sączu. Proszę o wypełnienie poniższej ankiety, której celem jest ustalenie istniejących barier dla osób poszukujących pracy. Badania są anonimowe, a ich wyniki posłużą do napisania pracy magisterskiej. Dziękuję za pomoc.

1. Co według Pana/Pani stanowi barierę w sprawnym znalezieniu pracownika?
(można wskazać kilka odpowiedzi)
- Nieodpowiednie kwalifikacje kandydatów.
 - Brak doświadczenia na podobnym stanowisku.
 - Mała mobilność kandydatów.
 - Nieodpowiednia autoprezentacja kandydata w czasie rozmowy kwalifikacyjnej.

- Brak lub niewystarczająca współpraca firmy z urzędem pracy.
- Brak zainteresowania osób bezrobotnych podjęciem zatrudnienia.
- Regulacje prawne.
- Koszty zatrudnienia pracownika.
- Inne/
jakie?.....

2. Co przesądza o zatrudnieniu kandydata?
(można wskazać kilka odpowiedzi)

- CV i list motywacyjny.
- Posiadane przez kandydata kwalifikacje zawodowe.
- Wizerunek kandydata.
- Wiek.
- Płeć.
- Przebieg rozmowy kwalifikacyjnej.
- Posiadane przez kandydata doświadczenie i staż pracy.
- Koszty zatrudnienia pracownika.
- Inne/
jakie?.....

3. Jakich kwalifikacji wg Pana/Pani brakuje potencjalnym kandydatom?
(można wskazać kilka odpowiedzi)

- Doświadczenia.
- Wykształcenia/ wykształcenia kierunkowego.
- Stażu pracy.
- Mobilności.
- Kwalifikacji formalnych na dane stanowisko.
- Chęci.
- Kompetencji miękkich (tj. m.in. inicjatywa, praca zespołowa, nastawienie na wyniki, komunikatywność).
- Inne/
jakie?.....

4. Kogo zatrudniłby/zatrudniłaby Pan/Pani mając wybór?
(można wskazać kilka odpowiedzi)

- Osobę młodą bez doświadczenia i wykształcenia.
- Osobę młodą z doświadczeniem i wykształceniem.
- Osobę młodą z doświadczeniem bez wykształcenia.
- Osobę młodą bez doświadczenia ale z wykształceniem.

5. Dlaczego brak doświadczenia przesądza często o mniejszych szansach kandydata do uzyskania zatrudnienia?
(można wskazać kilka odpowiedzi)

- Z powodu konieczności poświęcania większej ilości czasu na przyuczenie osoby nie posiadającej doświadczenia.
 - Z powodu braku w firmie systemu szkoleń na stanowisko pracy.
 - Z powodu niskiej kreatywności osób młodych.
 - Inne/
jakie?.....
6. Czy według Pana/Pani obniżenie kosztów zatrudniania pracownika oraz finansowa pomoc ze strony państwa pomogłaby w usprawnieniu procesu tworzenia miejsc pracy?
- Zdecydowanie tak
 - Tak.
 - Zdecydowanie nie.
 - Nie.
 - Trudno powiedzieć.