



Tom 26/2017, ss. 105–117
ISSN 1644-888X
e-ISSN 2449-7975
DOI: 10.19251/ne/2017.26(7)
www.ne.pwspzlock.pl

Krzysztof Buczkowski

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Płocku

ROLA STAŻU W PROCESIE AKTYWIZACJI OSÓB BEZROBOTNYCH NA PRZYKŁADZIE MIASTA PŁOCKA

THE ROLE OF THE INTERNSHIP IN THE PROCESS OF ACTIVATING
THE UNEMPLOYED ON THE EXAMPLE OF THE CITY OF PŁOCK

Streszczenie

Staż niezmiennie odgrywa istotną rolę w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i jest bardzo atrakcyjną formą wsparcia osób poszukujących zatrudnienia jak i bieżącej działalności przedsiębiorstw. Staż oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Poza zdobywaniem stosownego doświadczenia zawodowego, staż jest też niewątpliwie formą nauki polegającą na zdobywaniu wiedzy praktycznej w konkretnym miejscu pracy. Dlatego tak ważne jest

Summary

The traineeship programme plays the key role in the labour market activation of the unemployed people and it is a very effective form of support the job-seekers as well as for day-to-day business activities. The traineeships means the acquisition of practical skills by an unemployed person to perform tasks in the workplace without entering into an employment relationship with the employer. In addition to gaining the relevant work experience, undoubtedly a traineeship is a way of learning to acquire the practical knowledge in a particular workplace. That is why it is so important to minimize,

minimalizowanie rejestrowanych przez urzędy pracy negatywnych postaw w podejściu pracodawców i bezrobotnych do tej formy aktywizacji poprzez systematyczne uświadamianie i edukowanie wszystkich uczestników procesu.

Słowa kluczowe: bezrobotny, staż, aktywizacja, urząd pracy

registered by the labour offices, the negative attitudes of employers and unemployed workers to this form of activation by systematically raising awareness and educating all participants of the process.

Keywords: unemployed, traineeship, activation, labour office.

Wprowadzenie

Okresy dobrej koniunktury gospodarczej charakteryzują się korzystnymi tendencjami na rynku pracy. Analogiczna sytuacja miała miejsce w Polsce w kolejnych miesiącach 2017 roku, kiedy na koniec lipca bezrobocie osiągnęło najniższy z notowanych w ostatnim ćwierćwieczu poziom 7,1 %. Miasto Płock odnotowało najniższą liczbą osób pozostających bez pracy zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Płocku wynoszącą 4850, a tym samym stopę bezrobocia na poziomie 7,8 % [www1].

Dynamika rozwoju gospodarczego połączona z malejącą liczbą osób pozostających bez pracy sprawia, że coraz więcej branż sygnalizuje problemy ze znalezieniem odpowiednich osób do pracy. Pokrywałoby się to z teorią mówiącą, że w każdej dojrzałej gospodarce bezrobocie stabilizuje się na określonym poziomie i jest kategoryzowane jako frykcyjne, czyli związane z naturalnymi przerwami w zatrudnieniu z powodu poszukiwania innej, np. lepszej pracy lub zmianą miejsca zamieszkania oraz bezrobocie strukturalne wynikające w dużej mierze z rozbieżności kwalifikacji siły roboczej z oczekiwaniami strony popytowej, np. w wyniku zmian technologicznych i ewolucji struktury produkcji oraz usług, co skutkuje brakiem kompetentnych kandydatów do pracy. Symptomy takich zjawisk obserwuje się także na płockim rynku pracy, gdzie np. przy okazji rekrutacji do programów stażowych coraz trudniejsze jest znalezienie w bazie zarejestrowanych osób bezrobotnych kandydatów spełniających konkretne potrzeby pracodawców.

1. Ewolucja stażu

Publiczne służby zatrudnienia zgodnie ze znowelizowaną ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dysponują wieloma narzędziami wspierającymi aktywizację osób bezrobotnych. Wśród nich jednym

z najważniejszych jest staż, który zgodnie z definicją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą [Ustawa o promocji zatrudnienia...]. Poza zdobywaniem stosownego doświadczenia zawodowego, staż jest też niewątpliwie formą nauki polegającą na zdobywaniu wiedzy praktycznej w konkretnym miejscu pracy.

Zatem, kto może zostać skierowany do odbycia stażu? Na tak zadane pytanie większość osób, niezwiązanych na co dzień z publicznymi służbami zatrudnienia, odpowie, że osoba młoda, po ukończeniu szkoły. Takie skojarzenia wynikają zapewne z samej idei stażu jako narzędzia do pozyskiwania pierwszego doświadczenia zawodowego, jak również z długoletniego funkcjonowania tej formy jako aktywizacji zawodowej absolwentów różnego typu szkół. Jednakże zmieniająca się na przestrzeni ostatnich dwóch dekad sytuacja na rynku pracy zmuszała państwo do korygowania prowadzonej polityki zatrudnienia, dostosowując ją do nowych potrzeb i wyzwań, w tym związanych z wchodzeniem na rynek pracy młodych ludzi jak również z wysokim odsetkiem osób z innych kategorii bezrobotnych (np. długotrwale bezrobotnych).

Pierwsze programy mające na celu aktywizację zawodową wyodrębnionej grupy osób bezrobotnych tj. **absolwentów**, pojawiły się wraz z nowelizacją ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, wprowadzoną ustawą z dnia 22 grudnia 1995 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz o zmianie niektórych ustaw [Ustawa o zatrudnieniu...]. Nowelizacja ta wprowadziła program stażu, definiując go jako nabywanie umiejętności praktycznych do wykonywania pracy, poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy przez absolwenta, bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Program kierowany był wyłącznie do absolwenta, czyli bezrobotnego w okresie do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie potwierdzającym ukończenie szkoły lub zaświadczeniu o ukończeniu kursu, jeżeli był:

- absolwentem, który uczęszczał w systemie dziennym do ponadpodstawowej oraz ponadgimnazjalnej szkoły publicznej lub niepublicznej o uprawnieniach szkoły publicznej albo do szkoły wyższej,
- absolwentem studiów podyplomowych lub doktoranckich, podjętych w okresie 6 miesięcy od dnia ukończenia szkoły wyższej,

- absolwentem szkoły, o której mowa w pierwszym wyszczególnieniu, do której uczęszczał w systemie wieczorowym lub zaocznym, jeżeli w ostatnich 12 miesiącach trwania nauki nie był zatrudniony,
- absolwentem co najmniej 12-miesięcznego przygotowania zawodowego, odbytego w ramach Ochotniczych Hufców Pracy,
- absolwentem kursów zawodowych, trwających co najmniej 24 miesiące, jeżeli w okresie ostatnich 12 miesięcy ich trwania nie był zatrudniony,
- absolwentem szkoły specjalnej,
- niepełnosprawnym, który uzyskał uprawnienia do wykonywania zawodu.

Należy zaznaczyć, że skierowanie do odbycia stażu mogło wystąpić jedynie na wniosek absolwenta lub za jego zgodą, co w kolejnych nowelizacjach przepisów zostało zniesione.

Organizatorem stażu mógł być pracodawca, co oznaczało jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadającą osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniały one pracowników.

W okresie odbywania stażu przysługiwało stypendium w wysokości 1/40 kwoty zasiłku za każdy dzień jego odbywania. Staż mógł być organizowany na okres od 3 do 12 miesięcy.

W tym kształcie program stażu realizowany był do dnia 30.05.2004 r., gdyż z dniem 1 czerwca 2004 weszła w życie ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Ustawa o promocji zatrudnienia...], uchylając tym samym ustawę z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

Nowe przepisy zlikwidowały dotychczas funkcjonującą definicję absolwenta i wskazały nową grupę osób bezrobotnych do odbycia stażu tj.:

- osoby zarejestrowane jako bezrobotne w okresie do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenia szkoły wyższej, które nie ukończyły 27 roku życia oraz
- bezrobotnych do 25 roku życia.

Tym samym w nowej definicji stażu słowo „absolwent” zostało zamienione na słowo „bezrobotny”. W stosunku do poprzednich uregulowań prawnych zmianie uległa definicja pracodawcy, polegająca na tym, że organizator stażu będący osobą fizyczną musiał prowadzić działalność gospodarczą.

Jednocześnie złagodzony został wymóg dotyczący konieczności zatrudniania przez organizatora stażu na dzień składania wniosku o organizację programu pracownika, poprzez wprowadzenie do definicji pracodawcy zapisu „(...) które zatrudniają lub mają zamiar zatrudnić co najmniej jednego pracownika”. Zmianie nie uległ minimalny i maksymalny okres stażu jak i obowiązek uzyskania od bezrobotnego zgody na skierowanie do programu. Zwiększona została natomiast wysokość stypendium do wysokości zasiłku dla bezrobotnych oraz wprowadzone zostało uprawnienie dla osoby odbywającej staż do dni wolnych w wymiarze 2 dni za każde 30 dni odbywania stażu.

Kolejna zmiana przepisów (ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw [Ustawa o promocji zatrudnienia...]) wniosła tylko jedną, ale istotną zmianę – znosiła obowiązek wyrażenia zgody osoby bezrobotnej na skierowanie do programu stażu. W konsekwencji tej zmiany nieuzasadniona odmowa przyjęcia przez bezrobotnego oferty stażu powodowała utratę statusu osoby bezrobotnej na okres 90 dni.

W dniu 25.09.2007 roku ogłoszona została ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw [Ustawa o promocji zatrudnienia...], która w obrębie przepisów dotyczących organizacji stażu, rozszerzyła katalog podmiotów mogących być organizatorem stażu o osoby prowadzące działalność w zakresie produkcji rolnej lub zwierzęcej, w tym ogrodniczej, sadowniczej, pszczelarskiej i rybnej lub prowadzące dział specjalny produkcji rolnej. Ponadto zwiększeniu uległa wysokość stypendium stażowego wypłacanego jego uczestnikom ze 100 % na 140 % zasiłku dla osób bezrobotnych.

Następna ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw [Ustawa o promocji zatrudnienia...], rozszerzyła grupę osób, które mogły być kierowane do programu stażu o kolejnych 6 kategorii, co łącznie dało 8 następujących grup osób bezrobotnych:

- bezrobotnych do 25 roku życia,
- bezrobotnych długotrwale albo po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego, albo kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka,
- bezrobotnych powyżej 50 roku życia,

- bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego,
- bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia,
- bezrobotnych, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia,
- bezrobotnych niepełnosprawnych,
- bezrobotnych w okresie do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, świadectwie lub innym dokumencie poświadczającym ukończenia szkoły wyższej, którzy nie ukończyli 27 roku życia.

Zróżnicowany został również okres odbywania stażu w ten sposób, że dla osób bezrobotnych do 25 roku życia mógł on wynosić od 3 do 12 miesięcy, a dla pozostałych wymienionych powyżej kategorii osób od 3 do 6 miesięcy. Obniżeniu uległa również wysokość przyznawanego stypendium stażowego do wysokości 120 % kwoty zasiłku.

Przedostatnia zmiana do ustawy wchodząca w życie od 27.05.2014 r. (ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw [Ustawa o promocji zatrudnienia...]) dokonała radykalnej zmiany w zakresie kategorii osób bezrobotnych uprawnionych do odbycia stażu, znosząc poprzednie grupy oraz rozciągając uprawnienie na wszystkie osoby bezrobotne z ustalonym II profilem pomocy. Pozostawione zostało zróżnicowanie co do długości odbywania stażu tj. dla osób do 30 roku życia maksymalny okres stażu ustalony został na 12 miesięcy, a dla pozostałych osób bezrobotnych do 6 miesięcy, z zachowaniem trzymiesięcznego minimalnego okresu jego odbywania dla wszystkich osób bezrobotnych.

Ostatnią, aktualnie obowiązującą, jest zmiana wprowadzona ustawą z dnia 22 czerwca 2017 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją programu „Za życiem” [Ustawa o promocji zatrudnienia...] mającą na celu m.in. ułatwienie powrotu na rynek pracy opiekunom osób niepełnosprawnych. W tym celu rozszerzona została kategoria osób uprawnionych do kierowania do odbycia stażu o poszukującego pracy niepozostającego w zatrudnieniu lub niewykonującego innej pracy zarobkowej opiekuna osoby niepełnosprawnej, z wyłączeniem opiekunów osoby niepełnosprawnej pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów

o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów. Zdefiniowane zostało pojęcie „opiekuna osoby niepełnosprawnej” jako członka rodziny, w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” [Ustawa o wsparciu...], opiekującego się dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniem: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji lub osobą niepełnosprawną ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Pozostałe zasady organizacji stażu pozostały bez zmian.

Przedstawiony powyżej rys ewolucji założeń programu pokazuje najważniejsze zmiany jakie zachodziły w nim od 1994 roku do dnia dzisiejszego. Bezspornie największym modyfikacjom podlegała kategoria osób uprawnionych do odbycia stażu – od absolwentów różnego typu szkół, poprzez osoby bezrobotne z wybranych kategorii, aż po wszystkie osoby zarejestrowane jako bezrobotne z ustalonym II profilem pomocy oraz osoby nieposiadające statusu osoby bezrobotnej, tj. poszukujących pracy opiekunów osoby niepełnosprawnej.

2. Staż w praktyce Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku

Od 1 stycznia 2008 roku, to jest od czasu kiedy do życia powołany został Miejski Urząd Pracy w Płocku, do dnia 30 czerwca 2017 programem stażu objętych zostało **6.099 osób** uprawnionych, z czego największą grupę stanowiły kobiety - 4.168 osób, osoby do 30 roku życia – 3.692 osoby oraz bezrobotni długotrwale – 2.414 osób. Najmniejszą grupę stanowiły osoby niepełnosprawne – 278 osób oraz bezrobotni w wieku powyżej 50 roku życia – 588 osób. Szczegóły zawiera poniższa tabela.

Tabela. Liczba zaktywizowanych osób bezrobotnych w ramach programu stażu w latach 2008-2017, z podziałem na wybrane kategorie.

Rok aktywizacji	Liczba osób objętych aktywizacją	w tym*	kobiety	mężczyźni	bezrobotni długotrwale	bezrobotni w wieku do 30 roku życia	bezrobotni w wieku powyżej 50 roku życia	Bezrobotni niepełnosprawni
2008	779		582	197	107	742	0	7
2009	1.010		713	297	328	587	70	20
2010	877		615	262	318	466	47	20
2011	442		261	181	261	188	77	31
2012	340		250	90	126	202	23	19
2013	463		307	156	219	224	64	26
2014	568		387	181	334	228	124	48
2015	759		482	277	303	553	57	41
2016	560		367	193	266	322	69	41
I półrocze 2017	301		204	97	152	180	57	25
Razem	6.099		4.168	1.931	2.414	3.692	588	278

*poszczególne kategorie nie sumują się do „liczby osób objętych aktywizacją”- zbiory mają części wspólne.

Źródło: Buczkowski, Lewandowska [2017, s. 24].

Pomimo dołożenia wszelkich starań ze strony urzędu pracy w trakcie kierowania do zainteresowanych pracodawców osób spełniających wskazane przez nich wymagania brzegowe, nie sposób uniknąć problemów, które ujawniają się już w trakcie stażu i skutkują jego przerwaniem. Poniżej zestawienie powodów przerwania stażu z podziałem na inicjatora tego działania [Materiały i dokumenty wewnętrzne Miejskiego Urzędu Pracy, 2017]:

1) ze strony stażystów:

- podjęcie pracy, rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- wyjazd za granicę niezwiązany z podjęciem pracy,
- z powodu problemów osobistych (brak opieki nad dzieckiem, konieczność opieki nad członkiem rodziny, problemy zdrowotne)
- z powodu nieodpowiadających warunków pracy,
- konflikt pomiędzy pracodawcą a stażystą, brak możliwości porozumienia się stron,
- nauka w systemie dziennym,
- zmiana miejsca zamieszkania,

- brak możliwości dojazdu do pracy środkami transportu publicznego w godzinach wskazanych przez pracodawcę,
- nabycie prawa do renty rodzinnej,
- nabycie prawa do emerytury,
- pozbawienie wolności.

2) ze strony pracodawców:

- likwidacja lub zawieszenie działalności gospodarczej,
- likwidacja stanowiska pracy,
- nieobecności stażysty, spóźnianie się do pracy (naruszanie regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy) ,
- stawienie się stażysty do pracy pod wpływem alkoholu,
- nierealizowanie zadań i poleceń przełożonych,
- brak możliwości zrealizowania harmonogramu stażu przez stażystę z uwagi na długotrwałe zwolnienie lekarskie,
- konflikt pomiędzy stażystą a pracodawcą.

Analizując powyżej przywołane dane należy stwierdzić, że liczba osób objętych tą formą aktywizacji maleje. Jak podkreślają pośrednicy pracy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku, mniejsza ilość zrealizowanych staży wynika nie tylko z mniejszej liczby osób bezrobotnych, a co za tym idzie mniejszych kwot przeznaczonych na staż jako formę aktywizacji, ale także z mniejszej liczby osób chętnych do wzięcia udziału w programie stażowym. Kolejny czynnik, który wg pośredników pracy powoduje trudności w realizacji programu stażu to kierowanie go do wybranych grup bezrobotnych. Przy programach realizowanych przy udziale funduszy europejskich stosowane są np. ograniczenia dotyczące poziomu wykształcenia. Zakładają one wsparcie osób przede wszystkim o niskich kwalifikacjach, tj. osób z wykształceniem do poziomu ponadgimnazjalnego (średniego włącznie). Powoduje to trudności w uczestnictwie w powyższych programach osób aktywnych zawodowo, które posiadają wykształcenie na poziomie wyższym.

Z przeprowadzonych z pośrednikami pracy rozmów wynika także, że mniejsza motywacja do odbycia stażu związana jest z obecną mentalnością i postawą ludzi młodych. Dla wielu z nich dobra praca oznacza lekkie zajęcie, realizowane bez dużego wysiłku, najlepiej blisko miejsca zamieszkania, praca niewymagająca ponoszenia odpowiedzialności, zbyt dużego zaangażowania, a tym samym wygodna i bezpieczna. Część młodych osób wykazuje się także niezdecydowaniem i brakiem aspiracji do dalszego kształcenia,

podwyższania swoich kwalifikacji, co za tym idzie brakiem chęci szybkiego usamodzielnienia się. Powyższe okoliczności powodują u tej grupy osób bierność zawodową. Jest im po prostu wygodnie w obecnej sytuacji, nie czują presji związanej z rozpoczęciem swojego życia zawodowego. Często zauważyć też można u osoby młodej, że ma wyższe oczekiwania, wobec stażu lub pracy, niż wskazują na to posiadane przez nią kwalifikacje. Zdarza się także, że oczekiwania młodych nie są współmierne z obecną sytuacją na lokalnym rynku pracy. Pomimo trudności w zdobyciu doświadczenia w konkretnym interesującym ich zawodzie, które mogą wynikać z małego zapotrzebowania na te zawody na lokalnym rynku, osoby te nie są zainteresowane przekwalifikowaniem [Ziembicka i Brzosko, 2017, s.8].

Kolejną grupą osób młodych wykazujących niewystarczającą motywację do odbycia stażu są osoby długotrwale bezrobotne. Młodzi ludzie pozostający przez dłuższy okres bez pracy są mniej atrakcyjnymi kandydatami do pracy dla potencjalnych pracodawców, ponieważ ich umiejętności z czasem się dezaktualizują. Długo pozostając bez pracy, często nie dostrzegają konieczności aktywnego przystosowania się do obecnych warunków rynku pracy lub mają trudności w dostosowaniu się do jego potrzeb. Są pasywni i wymagający wsparcia, a nie aktywnie zabiegający o polepszenie swej sytuacji zawodowej. Osoby te w większości posiadają słabą motywację do poszukiwania zatrudnienia. Ich aktywność sprowadza się najczęściej do wizyt w urzędzie pracy w wyznaczonych terminach. Brak własnej inicjatywy w poszukiwaniu pracy jest jednym z czynników powodujących długotrwale bezrobocie wśród osób młodych [Ziembicka i Brzosko, 2017, s.9].

Istotnym problemem jest też funkcjonowanie szarej strefy zatrudnienia. Coraz częstsze są sytuacje, kiedy młodzi ludzie dochodzą do wniosku, że wolą pracować bez umowy o pracę, ponieważ zarobią wtedy większą sumę pieniędzy od proponowanego przez urząd stypendium stażowego. Często takie wzorce wynoszone są z domu rodzinnego lub środowiska, w którym dorastali lub obecnie przebywają.

Zdarza się także, że barierą ograniczającą motywację osób młodych do podjęcia stażu są nierealne oczekiwania pracodawców, nieadekwatne do formuły, jaką jest staż. Zdarza się, że pracodawcy wymagają od potencjalnych kandydatów wysokich kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego, pomimo iż wiedzą, że program stażu polega na przyuczeniu do wykonywania czynności na danym stanowisku pracy. Kandydaci, słysząc na rozmowie

z pracodawcą, że nie spełniają ich oczekiwań w takim zakresie niejednokrotnie tracą chęć i motywację do kolejnych rozmów.

Pracownicy Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku dodają ponadto, iż niska motywacja do zmiany i podejmowania działania w zakresie rozpoczęcia stażu widoczna jest również u kobiet wychowujących dzieci. Młode matki ograniczają się często do poszukiwania propozycji stażu tylko w systemie pracy na jedną zmianę. Kobiety te, z uwagi na utrudnienia wynikające z braku możliwości zapewnienia opieki instytucjonalnej dla dzieci popołudniami, nie mogą sobie pozwolić, pomimo ich chęci, na podejmowanie stażu w systemie zmianowym. Niska motywacja jest też wynikiem przeprowadzanych przez pracodawców rozmów kwalifikacyjnych. Kobiety odczuwają podczas kolejnych rozmów stereotypowe podejście pracodawców do młodych matek z dziećmi, co powoduje obniżenie ich motywacji do kolejnych działań zmierzających do dalszych procesów rekrutacyjnych. U innych kobiet wychowujących dzieci motywacja może też praktycznie zaniknąć. Niekiedy wynika to z sytuacji, w której młoda kobieta się znajduje. Pomimo chęci do powrotu na rynek pracy po urodzeniu dziecka, młoda matka nie ma możliwości zapewnienia innej formy opieki nad nim, nie ma pomocy w jego wychowaniu. Przeszkodą może tu być dość niski poziom dostępu do usług opiekuńczych, czy też zbyt mała liczba miejsc w żłobkach i przedszkolach, które nie są w stanie przyjąć wszystkich chętnych. Powoduje to całkowity brak dyspozycyjności kobiety, przez co staje się ona bierna zawodowo. Brak motywacji do powrotu na rynek pracy, do odbycia stażu może też być wyborem własnym młodych matek. Kobiety te dobrowolnie podejmują decyzję o dalszym poświęcaniu się macierzyństwu i prowadzeniu domu. Posiadając indywidualne źródła utrzymania w postaci zarobków pracującego męża czy partnera lub różnych form świadczeń pomocowych od państwa, nie widzą potrzeby powrotu do aktywności zawodowej [Ziembicka i Brzosko, 2017, s.10].

Podsumowanie

Staż niezmiennie odgrywa istotną rolę w aktywizacji i jest bardzo atrakcyjną formą wsparcia tak osób bezrobotnych jak i bieżącej działalności lokalnych firm. Niestety może stać się również przedmiotem nadużyć ze strony pracodawców, którzy traktują tę formę jako źródło tzw. „taniej siły roboczej” [Mirowska-Łoskot. 2017, s.C12 i n.], mającej uzupełnić ewentualne braki w zatrudnieniu. Ponadto istnieje pokusa wykorzystywania stażystów jedynie

do prostych prac. Przekazanie szerszej wiedzy i konkretnych umiejętności wymaga od pracodawcy lub wskazanego przez niego opiekuna osobistego zaangażowania w proces nauki i adaptacji. W celu kształtowania tej świadomości u pracodawców MUP organizuje bezpośrednie spotkania z lokalnymi firmami, także dzięki współpracy z Izbą Gospodarczą Regionu Płockiego.

Miejski Urząd Pracy w Płocku stara się minimalizować wpływ negatywnych postaw w podejściu pracodawców poprzez wnikliwe badanie dotychczasowej współpracy potencjalnego organizatora stażu z urzędem. Ponadto analizie podlegają propozycje wnioskodawców dotyczące harmonogramu stażu oraz umiejętności uzyskiwanych po zakończeniu tej formy aktywizacji. MUP w Płocku reaguje na niepokojące sygnały płynące od osób bezrobotnych odbywających staż, w zakresie ewentualnych nieprawidłowości w jego przebiegu organizując konfrontacje oraz mediacje pomiędzy uczestnikami sporu. Ponadto mając na uwadze dobro osób bezrobotnych, umowy w sprawie organizacji stażu, zawierają zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej stażyście, bezpośrednio po zakończeniu jego odbywania. Staż będąc formą zdobywania nowych doświadczeń zawodowych, jest dla osoby bezrobotnej szansą na sprawdzenie się w nowej sytuacji, a nie stałą formą wsparcia podmiotów gospodarczych w łataniu luk kadrowych i obowiązkowo winien kończyć się zatrudnieniem (nawet krótkookresowym). Dlatego tak ważne jest systematyczne uświadamianie i edukowanie wszystkich uczestników procesu, zarówno kandydatów na stażystów jak i potencjalnych pracodawców – organizatorów stażu.

Literatura:

Buczkowski Krzysztof, Lewandowska Danuta. „Staż i jego ewolucja w działalności publicznych służb zatrudnienia na przykładzie Miejskiego Urzędu Pracy w Płocku”. *Praca i Rozwój*, nr 4/2017.

Materiały i dokumenty wewnętrzne Miejskiego Urzędu Pracy, 2017.

Mirowska-Łoskot U. „Jedna osoba i siedem staży. W tej samej firmie! Niepotrzebna maszynka do przerabiania pieniędzy”, *Dziennik Gazeta Prawna, TGP nr 34(89)/DGP 169(4568)*.

Ziębicka Małgorzata, Brzosko Ewa, 2017. „Motywacja kluczem do skutecznej aktywizacji zawodowej”. *Praca i Rozwój*, nr 4/2017.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. Dz.U. z 2004 nr 99 poz. 1001 z późniejszymi zmianami oraz Dz. U.

z 2005 r. Nr 164, poz. 1366, Dz. U. z 2007 r. Nr 176, poz. 1243, Dz. U. z 2009 r. Nr 6, poz. 33, Dz. U. z 2014 r., poz. 598, Dz. U. z 2017 r. , poz. 1292.

Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z dnia 14 grudnia 1994 r. Dz. U. z 1995 r. Nr 1, poz. 1 oraz Dz. U. z 1996 r. Nr 5, poz. 34.

Ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” z dnia 4 listopada 2016 r., Dz.U. z 2016 r., poz. 1860.

[www1] <http://www.mup.plock.eu> (dostęp: 30.09.2017 r.).