



#projekt  
**FFW**

# EUROPEJSKI MODEL AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB BEZROBOTNYCH POWYŻEJ 30 ROKU ŻYCIA I ROZWOJU LOKALNEGO

OPRACOWANIE ZAWIERAJĄCE  
OSTATECZNĄ WERSJĘ ROZWIĄZANIA

Powiatowy Urząd Pracy w Mławie  
Październik, 2021



Wsparcie udzielone przez Fundację Fundusz Współpracy w ramach projektu „Ścieżki Współpracy- wsparcie podmiotów wdrażających współpracę ponadnarodową współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój



#projekt  
**FFW**

## Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	2
<b>Informacje o wizytach studyjnych</b> .....	4
<b>Bułgaria</b> .....	4
<b>Wizyta studyjna</b> .....	5
<b>Niemcy</b> .....	10
<b>Wizyta studyjna</b> .....	11
<b>Wnioski z wizyt studyjnych</b> .....	17
<b>Ostateczna wersja europejskiego modelu aktywizacji zawodowej osób powyżej 30 roku życia i rozwoju lokalnego</b> .....	20
<b>Podsumowanie</b> .....	25

## Wstęp

Aktywność zawodowa osób w wieku produkcyjnym w Polsce wynosi 57,6% (dane za II kwartał 2021 r.- źródło danych GUS). Na tę wielkość składają się osoby pracujące oraz bezrobotni, którzy teoretycznie powinni aktywnie zasilać rynek pracy.

W II kwartale 2021 r. przeciętny czas poszukiwania pracy wynosił 8,1 miesiąca. Najdłużej pracy poszukiwały osoby w wieku 45–54 lata (9,7 miesiąca) oraz 35–44 lata i 55–74 lata (po 8,6 miesiąca), najkrócej natomiast osoby najmłodsze, w grupie w wieku 15–19 lat (4,6 miesiąca) oraz 20–24 lata (6,5 miesiąca). Dane te jednoznacznie pokazują, że aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych w wieku powyżej 30 lat stanowi długi proces przywracania tych osób na rynek pracy.

Przedłużający się czas pozostawania bez pracy oraz trudności napotymane podczas jej poszukiwania (np. ograniczenie dostępności ofert pracy ze względu na wiek czy stan zdrowia, zmniejszona dyspozycyjność wykonywaniem obowiązków domowych- głównie w przypadku kobiet, niezajomość nowoczesnych technologii) prowadzą do zniechęcenia oraz szybszego oddalania się od rynku pracy. Głównymi barierami w zaktywizowaniu osób w wieku powyżej 30 lat jest brak lub krótkie doświadczenie zawodowe, niedopasowane kwalifikacje zawodowe bezrobotnych niezbędne do utrzymania się na rynku pracy. Pracodawcy zaś posiadają sprecyzowane wymagania dotyczące umiejętności i kwalifikacji zawodowych swoich pracowników oraz wobec kandydatów do pracy.

Od wielu lat kładzie się duży nacisk na aktywizację zawodową osób bezrobotnych w wieku do 30 lat lub powyżej 50 roku życia poprzez programy i projekty unijne. Ta sytuacja spowodowała, że bezrobotni, którzy znajdują się w grupie wiekowej 30-50 lat aktualnie znajdują się w gorszej sytuacji niż osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Pracodawcy mając możliwość korzystania z różnego rodzaju wsparcia, chętniej zatrudniają osoby młode czy po 50 roku życia. Fakt ten dodatkowo potwierdza potrzebę wsparcia aktywizacyjnego tej grupy osób.

W odpowiedzi na ten problem i specyfikę grupy osób bezrobotnych powyżej 30 roku życia, Powiatowy Urząd Pracy w Mławie od kilku lat realizuje projekty pozakonkursowe skierowane do tej grupy wiekowej. Projekt standardowy „Aktywizacja osób powyżej 30 roku życia pozostających bez pracy w powiecie mławskim (III) współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego realizowany był w ramach Działania 8.1- Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych przez PUP - projekty pozakonkursowe.

Celem projektu standardowego było zwiększenie możliwości zatrudnienia jego uczestników dzięki działaniom aktywizacyjnym. Grupę docelową stanowiły osoby w wieku 30 lat i więcej należące do grup defaworyzowanych, w tym osoby: powyżej 50 r. ż, z niepełnosprawnościami, długotrwale bezrobotni, o niskich kwalifikacjach. Są to praktycznie najtrudniejsze grupy naszych klientów, w przypadku których stosowane do tej pory metody pracy okazały się niewystarczające i często nie

przynosiły zamierzonych efektów. Jedną ze ścieżek aktywizacji w tym projekcie było wsparcie uczestników w założeniu działalności gospodarczej. Z uwagi na złożoność problemów zawodowych charakteryzujących grupę docelową, coraz trudniej było doradcom klienta wyłonić i zmotywować te osoby, które mogłyby zmienić swoją sytuację otwierając własną firmę, co potwierdzały trudności w realizacji tej formy wsparcia.

Mając świadomość występujących na rynku pracy barier i trudności w procesie aktywizacji osób w wieku produkcyjnym, tutejszy Urząd stara się kierować do swoich klientów, którzy samodzielnie nie radzą sobie na rynku pracy, kompleksowe wsparcie.

Poprzez kompleksowe i nowoczesne świadczenie oferowanego przez nas wsparcia rozumiemy ciągły rozwój naszej kadry oraz poszerzanie katalogu usług Urzędu o nowe rozwiązania dotyczące obsługi klienta.

Konieczne jest więc wprowadzanie nowych rozwiązań w aktywizacji zawodowej, które obejmować będą innowacyjne rozwiązania w naszej dotychczasowej pracy z osobami bezrobotnymi. W odpowiedzi na zmieniającą się sytuację na lokalnym rynku pracy oraz na wyzwania, jakie stoją przed mławskim urzędem pracy, jako Lider podjęliśmy współpracę ponadnarodową z dwoma partnerami

z krajów europejskich- Bułgarii i Niemiec- w ramach grantu „Europejski model aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powyżej 30 r .ż. i rozwoju lokalnego”. Celem Lidera i Partnerów jest wspólne wypracowanie modelu aktywizacji zawodowej wspomnianej grupy osób poprzez transfer dobrych praktyk i rozwiązań stosowanych w tych krajach, który zastosujemy w codziennej pracy z osobami bezrobotnymi, zwłaszcza uczestnikami standardowego projektu pozakonkursowego oraz jego kolejnych edycji.

Zaobserwowane innowacyjne rozwiązania przyczynią się do poprawy efektywności i trafności aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych pow. 30 roku życia poprzez zdobycie odpowiedniej wiedzy i umiejętności o metodach aktywizacyjnych, sposobach motywowania i selekcji potencjalnych chętnych do wejścia na rynek pracy, stosowanych w innych krajach europejskich na przykładzie Niemiec i Bułgarii. Ponadto w granie założyliśmy poznanie metod wykorzystywanych w poradnictwie zawodowym (np. motywowanie klientów, badanie predyspozycji zaw. i przedsiębiorczych, dobór form wsparcia do indywidualnych potrzeb bezrobotnego) i poznanie na czym polega umiejętność trafnego diagnozowania indywidualnej sytuacji uczestników oraz analiza ich predyspozycji i problemów zawodowych.

Niniejsze opracowanie zawiera ostateczną wersję rozwiązania, które zamierzamy wdrożyć na terenie powiatu mławskiego. Do współpracy przy realizacji naszego pomysłu zaangażowani będą m. in. pracodawcy czy ościenne urzędy pracy, które zachęcimy do wykorzystania innowacyjnego podejścia do klienta w swoich placówkach.

Opracowanie zawiera informacje, wnioski i propozycje dobrych praktyk do przeniesienia na nasz grunt, zaobserwowane podczas wizyt studyjnych w Bułgarii i Niemczech.

Niniejsza informacja została opracowana przez Lidera- Powiatowy Urząd Pracy w Mławie oraz uczestników wizyt studyjnych, na podstawie złożonych przez nich raportów oraz wstępnej wersji rozwiązania.

## Informacje o wizytach studyjnych

Zgodnie z założeniami wniosku o grant, złożonego przez Powiat Mławski- Powiatowy Urząd Pracy w Mławie w konkursie „Ścieżki współpracy- wsparcie dla podmiotów wdrażających współpracę międzynarodową” w ramach działania: 4.3 Współpraca ponadnarodowa, oś IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa nr umowy UDA-POWR.04.03.00-00-0096/17-00 oraz harmonogramem realizacji II kamienia milowego „Opracowanie rozwiązania (produktu)” w projekcie grantowym, odbyły się wizyty studyjne w terminach: 01-07.09.2021 w Bułgarii oraz 19-25.09.2021 r. w Niemczech.

W wizytach wzięło udział łącznie 12 uczestników grantu- pracownicy Lidera grantu, czyli Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie oraz przedstawiciel Lokalnej Grupy Działania- Stowarzyszenie Społecznej Samopomocy w Ciechanowie.

## Bułgaria

Po upadku komunizmu w Europie Bułgaria, podobnie jak wiele innych państw zależnych od decyzji komunistycznej Rosji, przeszła znaczącą transformację z planowanej do otwartej gospodarki rynkowej. Dodatkowo wejście Bułgarii do Unii Europejskiej trwale połączyło rynek krajowy z innymi europejskimi gospodarkami.

Społeczeństwo bułgarskie nisko ocenia aktualną sytuację gospodarczą, wskazując na wciąż istniejące powiązania polityki z biznesem. Obywatele podkreślają także swoją niezgodę na znaczącą przewagę towarów eksportowanych do Bułgarii (zwłaszcza produktów rolnych, owoców, warzyw, których w Bułgarii nie brakuje) nad produkcją krajową, która praktycznie jest wyparta w rynku. Głównym sektorem gospodarki są usługi, w których przeważa handel hurtowy i detaliczny. Szczególnie dobrze radzą sobie turystyka i usługi informatyczne oraz sektor energetyczny.

Po pełnym otwarciu europejskiego rynku pracy dla Bułgarów w 2014 r. ogromna liczba wysoko wykształconych fachowców zdecydowała się na opuszczenie swojego kraju. Szacunkowe dane pokazują, iż na podejmowanie stałego lub dorywczego zatrudnienia w UE mogła

zdecydować się nawet 2,5 mln Bułgarów. Głównym kierunkiem emigracji zarobkowej są Niemcy i Wielka Brytania.

Największe firmy działające w Bułgarii to przedsiębiorstwa działające w sektorze energetycznym i paliwowym oraz duże sieci handlowe: Lukoil Neftohim- Burgas, Aurubis Bulgaria (Cumerio Med), Lukoil- Bułgaria, Bulgarian Energy Holding AD, Astra Bioplant, Saksa, Kaufland Bulgaria, Bulgargas, Kozloduy Nuclear Power Plant, LIDL Bulgaria & CO, Express Logistics and Distribution, Naftex Petrol AD, OMV Bulgaria, CEZ Electro Bulgaria, Litex, Liebherr — Hausgeräte Marica, Mobiltel AD, Vivacom, Telenor.

Sytuacja na lokalnym rynku pracy miasta Burgas i okolic jest typowym przykładem odpływu osób młodych z rynku (wyjazdy do bogatszych państw europejskich, np. Niemcy lub praca sezonowa w regionach turystycznych). Z rozmów z przedstawicielami instytucji bułgarskich wynika, że ludzie młodzi nie zapewniają stabilnej rezerwy rynku pracy. Ich podejście do pracy koncentruje się głównie na możliwych do osiągnięcia zarobkach, przy czym ich kwalifikacje i doświadczenie są niewspółmierne do wymagań. W związku z tym wśród ogółu bezrobotnych pozostaje grupa osób powyżej 30 roku życia, która może odpowiedzieć na potrzeby pracodawców poszukujących kandydatów do pracy. Często jednak są to osoby bez odpowiedniego wykształcenia lub kwalifikacji zawodowych. Bułgarskie urzędy pracy mocno wspierają zwiększenie zatrudnienia wśród osób starszych. Zastosowanym rozwiązaniem jest jako zachęta dla pracodawcy wyższa kwota refundacji części kosztów zatrudnienia osób powyżej 55 roku życia. Dla zwiększenia efektywności rekrutacji kandydatów do pracy pracownicy „biura potrudu” współpracują ściśle z pracodawcami w zakresie poradnictwa zawodowego (głównie podczas rekrutacji kandydatów do pracy). Rozwiązanie to jest także wykorzystywane w akademickim biurze karier działającym przy wizytowanym Uniwersytecie im. A. Złatarova w Burgas.

## Wizyta studyjna

Uczestnicy wizyty studyjnej w Burgas (5 osób), odbyli 6 wizyt w następujących instytucjach:

1. **Uniwersytet im. Asena Złatarowa**- 02.09.2021 r., partner ponadnarodowy;
  - a. Uniwersytet prowadzi program kształcenia podyplomowego dla niepracujących osób z wyższym wykształceniem w wieku 30 lat i więcej;
  - b. omówienie działalności Uniwersyteckiego Biura Karier (CDC) oraz współpracy z pracodawcami- odbyła się dyskusja na temat sposobów pracy z poszukującymi

pracy, współpracy z pracodawcami. Uczestnicy mówili o dostępie do wiedzy, dobrych praktykach, rozwiązaniach. Opisano możliwość współpracy pomiędzy instytucjami na rzecz rozwoju lokalnego oraz wsparcia orientacji zawodowej i rozwoju zawodowego studentów, pomagając przezwyciężyć bariery w komunikacji między biznesem a studentami. Uczelnia współpracuje z pracodawcami, którzy organizują wolne miejsca pracy w Burgas poprzez przyjmowanie ofert pracy, organizowanie spotkań rekrutacyjnych i rozmów z pracodawcami zainteresowanymi przyjęciem do pracy absolwentów studiów. W te współpracę włączony jest także miejscowy urząd pracy, który informuje o zgłoszonych ofertach pracy oraz możliwościach wsparcia osób poszukujących zatrudnienia lub chętnych do założenia własnego biznesu (organizowane są spotkania ze studentami, na których omawiane są formy wsparcia dostępne w urzędzie pracy dla osób zarejestrowanych, m.in. dofinansowanie na założenie własnej firmy).

- 2. Spółdzielnia socjalna „Morski Znaci” w Burgas, 02.09.2021 r.-** przedsiębiorstwo powstałe z inicjatywy władz miasta Burgas dotowane ze środków publicznych, zajmujące się produkcją pamiątek i gadżetów promocyjnych dla miasta Burgas. Spółdzielnia jest przykładem aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz łączenia pokoleń. Ponadto stanowi przykład dobrego rozwiązania i zaangażowania władz miejskich w zagadnienie wspierania zatrudnienia osób w średnim wieku. To także modelowy przykład wspierania rozwoju przedsiębiorczości wśród osób niepełnosprawnych, wielodzietnych matek oraz osób starszych- przedsiębiorstwo powstało w ramach konkursu ogłoszonego przez władze miasta Burgas na usługi promocji miasta i okolicy wśród turystów odwiedzających miasto poprzez produkcję pamiątek z nazwą i logo Burgas.
- 3. Fundacja Astika w Burgas, 03.09.2021 r.-** omówienie działalności fundacji, która jest akredytowanym dostawcą usług społecznych. Głównym celem fundacji jest: wspieranie współpracy między wspólnotami i władzami terytorialnymi w obszarach: rozwoju regionalnego, spójności społecznej i gospodarczej, wyrównywania szans obywateli, ochrony środowiska oraz rozwoju społeczeństwa obywatelskiego. Podczas wizyty omówiono:
  - tworzenie warunków do integracji społecznej,
  - reintegrację i adaptację obywateli i osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji,

- promowanie przedsiębiorczości społecznej i inicjatywy obywatelskiej,
- promocję i popularyzację wartości i osiągnięć europejskich w sferze społecznej, kulturalnej i edukacyjnej.

Ciekawym rozwiązaniem stosowanym w fundacji jest nauka od podstaw kompetencji społecznych, które zanikają w dzisiejszych czasach. Przez to coraz trudniej zmotywować osoby dorosłe do podejmowania aktywności zawodowej czy też podnoszenia i nabywania kwalifikacji zawodowych. Pracownicy fundacji prowadzą zajęcia, podczas których pracują na przekonaniach uczestników dotyczących pracy jako wartości. Ponadto aby wpływać na świadomość podopiecznych również w praktyce pokazują, czym tak naprawdę jest praca i jakie daje korzyści. Osoby korzystające z zajęć angażowane są do wykonania określonych zadań np. podczas organizacji imprez, festynów, przedstawień, które w swojej ofercie ma również fundacja. Poprzez pracę własną i wykonanie przypisanych działań, uczestnicy mogą poczuć jak ważny jest ich wkład w ostateczny kształt przedsięwzięcia. Spośród części tych osób fundacji udaje się wyłonić osoby z predyspozycjami do prowadzenia własnego biznesu- fundacja zleca tym osobom wykonanie umówionych usług. Dzięki temu nowi przedsiębiorcy pozostają pod okiem pracowników fundacji i mogą jeszcze przez pewien czas korzystać ze wsparcia oferowanego przez fundację.

- 4. Inkubator Przedsiębiorczości w Burgas, 03.09.2021 r.-** działalność inkubatora ukierunkowana jest na osoby z pomysłami na własny biznes, start-upy z potencjałem i funkcjonujące już firmy z sektora MŚP. Głównym celem Inkubatora Przedsiębiorczości jest stworzenie preferencyjnych warunków dla stymulowania i przyspieszonego rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw oraz zwiększenie konkurencyjności regionalnej i zrównoważonego rozwoju. Ciekawym rozwiązaniem zastosowanym w ramach rozwoju i promocji przedsiębiorczości jest prowadzenie wirtualnego inkubatora, w którym można znaleźć informacje niezbędne przy planowaniu założenia własnej firmy. Usługi, jakie świadczą pracownicy inkubatora to przede wszystkim konsultacje z zakresu zakładania i prowadzenia własnej firmy, oparte na mentoringu. Klient dostaje wskazówki i zadania do wykonania w ramach zdobywania niezbędnych informacji z różnych instytucji i urzędów, z którymi będzie współpracować po założeniu własnego biznesu. Dzięki temu osoby korzystające ze wsparcia inkubatora uczą się samodzielności oraz poruszania się w zupełnie nowych obszarach swojego życia, To również sposób na wstępną selekcję i weryfikację chęci, pomysłów, zaangażowania oraz gotowości do działania, jakie wykazuje osoba zainteresowana współpracą z inkubatorem, a także w przyszłym



środowisku biznesowym. Pracownicy umożliwiają także nawiązywanie kontaktów między znanymi ekspertami w danej dziedzinie a osobami, które chcą działać na własną rękę. Kolejnym filarem działalności inkubatora jest wspieranie nowych przedsiębiorców lokalowo. Prowadzony jest wynajem powierzchni biurowych, sali konferencyjnej i mniejszych sal prezentacyjnych, wykorzystywanych do spotkań biznesowych, seminariów lub spotkań z kandydatami do pracy. Organizowane są szkolenia, kursy i wydarzenia związane z rozwojem przedsiębiorczości oraz nawiązywaniem kontaktów biznesowych. Co roku z usług inkubatora korzysta 20-40 osób. Ponadto inkubator prowadzi pomoc z zakresu pośrednictwa pracy- pomaga w rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy w firmach, które zwracają się o pomoc w tym zakresie do pracowników inkubatora.

5. **Spotkanie z przedstawicielem władz Miasta Burgas, 03.09.2021 r.-** omówienie zasad współpracy ze spółdzielniami socjalnymi oraz polityką zatrudnieniową w Bułgarii; informacje o urzędzie pracy w Burgas („biuro potrudą”). Na początku spotkania przedstawiono krótką informację na temat działalności władz miasta Burgas w zakresie przedsiębiorczości lokalnej. Miasto organizuje konkursy promujące okolicę oraz wspiera działania mające na celu powstanie i rozwój spółdzielni socjalnych oraz tworzonych w nich miejscach pracy. W ramach ogłoszonego konkursu miasto dofinansowało spółdzielnię socjalną „Morski Znaci”, w której są produkowane pamiątki promocyjne miasta. Wsparcie to miało wymiar długofalowy. Polegało na dofinansowaniu na etapie tworzenia spółdzielni (pomoc finansowa), a także w okresie jej funkcjonowania (nieodpłatne udostępnianie lokali do sprzedaży pamiątek w miejscach atrakcyjnych turystycznie oraz pierwszeństwo wystawiania stoiska ze swoimi produktami na różnych uroczystościach i imprezach) o charakterze lokalnym i regionalnym). Omówiono informacje o bułgarskim rynku pracy, warunkach zatrudnienia, problemach i strukturze bezrobocia. Przedstawiono informacje o największych pracodawcach w regionie (lotnisko, port oraz rafineria). Poruszono problemy bezrobocia sezonowego (związanego z przyjazdem turystów), a także migracji za pracą młodych osób do większych miast oraz krajów UE (np. Niemcy). Poinformowano, iż najwięcej ofert pracy zgłaszanych jest w branży przetwórstwa przemysłowego (30,8%), następnie w hotelach i restauracjach (12,1%), handlu, naprawie pojazdów samochodowych i motocykli (10,9%), edukacji (9,2%), działalności administracyjnej i usługowej (8,5%) oraz administracji publicznej (6,8%). Dodatkowo omówione zostały zadania urzędu pracy Burgas, głównie związane z usługami dla osób poszukujących pracy, a także usługami dla pracodawców. Przybliżono realizowany przez urząd projekt „mobilne biura pracy”, który cieszy się coraz większą

popularnością wśród lokalnej społeczności. Liczba osób, które skorzystały z usług z miesiąca na miesiąc wzrasta (w czerwcu 1200 osób, zaś w lipcu już 1400 osób poszukujących pracy. Spotkania mają na celu zapoznanie się z możliwościami, jakie oferuje Urząd, a także spotkania osobiste z pracodawcami z regionu oferującymi pracę. Eksperti z zespołów mobilnych zapoznają wszystkich obecnych

z usługami świadczonymi przez urzędy pracy i przeprowadzają konsultacje w indywidualnych sprawach. Przykładowe działania urzędu pracy:

- a. udzielanie dla pracodawców preferencji i premii za utrzymanie i/lub zwiększenie zatrudnienia, premii szkoleniowych z tytułu zdobycia kwalifikacji zawodowych i/lub staży, głównie w przypadku osób pow. 30 r. ż.; za zatrudnienie osób po 55 r.ż. pracodawcy otrzymują większą refundację i na dłuższy czas,
- b. propagowanie wśród osób powyżej 30 r.ż. uczestnictwa w programach tj. Krajowy Program „Pomoc w Emeryturze”- czyli zapewnienie zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, na okres nie krótszy niż 3 miesiące i nie dłuższy niż 24 miesiące, bezrobotnym powyżej 58 roku życia zarejestrowanym w urzędzie pracy, co zwiększa szanse osób objętych programem do nabycia prawa do emerytury;
- c. program Szkoleń i Zatrudnienia Długotrwale Bezrobotnych;
- d. budowanie współpracy między pracodawcami, organizacjami szkoleniowymi i systemem socjalnym poprzez lepsze ukierunkowanie środków publicznych i zapewnienie możliwości uczenia się przez całe życie osobom bezrobotnym z grup defaworyzowanych;
- e. ciekawym pomysłem jest realizowany przez Urząd Pracy w Burgas projekt, który aktywnie wspiera zatrudnienie osób długotrwale bezrobotnych oraz powyżej 55 r. ż., poprzez stymulację finansową pracodawców. Na każdego zatrudnionego długotrwale bezrobotnego za czas, w którym był zatrudniony, zapewniane są środki z budżetu państwa na wynagrodzenie w wysokości 650 BGN za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy oraz składki należne od tego wynagrodzenia, przez okres 6 miesięcy. W przypadku osób w wieku pow. 55 r. ż. Wysokość środków uzależniona jest od poziomu wykształcenia- 550 BGN dla osób z wykształceniem średnim i niższym lub BGN 630 dla osób z wyższym wykształceniem /zatrudnionych na stanowiskach, dla których minimalny poziom wykształcenia i kwalifikacji, zgodnie z KPD, określa się jako ukończony stopień

studiów/. Warunkiem otrzymania wsparcia dla pracodawcy jest utrzymanie miejsc pracy, na których w ciągu ostatnich 3 miesięcy pracodawca nie zwolnił pracowników oraz utrzymanie ich przez co najmniej 12 miesięcy.

**6. Uniwersytet im. Asena Złatarowa w Burgas, 07.09.2021 r.- Partnera ponadnarodowego- ewaluacja wizyty studyjnej, podsumowanie i wstępne wnioski.**

## Niemcy

Niemcy to kraj związkowy, który tworzy 16 landów. Każdy land posiada znaczny zakres swobody pod względem prawnym, gospodarczym, administracyjnym i edukacyjnym, co wielokrotnie podkreślano podczas wizyt studyjnych w różnych instytucjach. Prawo ogólnie przyjęte dla całej federacji stanowi jedynie podstawę do tworzenia przez władze landowe własnych przepisów, które dostosowywane są do potrzeb i specyfiki danego regionu. Dlatego w każdym landzie dana sfera społeczna może być rozwiązana w zupełnie inny sposób. Pod względem funkcjonalności przyjętych rozwiązań prawnych najlepiej oceniana jest Bawaria (cel wizyty studyjnej) i Saksonia-Anhalt we wschodnich Niemczech.

Zgodnie z konstytucją Niemcy są państwem socjalnym. Oznacza to, że określone rodzaje ryzyka życiowego ponoszą wspólnie wszyscy obywatele. Jednym z rodzajów takiego ryzyka jest ryzyko utraty pracy i długotrwałego bezrobocia. W okresie bezrobocia można pobierać świadczenia z ubezpieczenia na wypadek bezrobocia albo zasiłki państwowe, które pozwalają na pokrycie podstawowych potrzeb. Polskie realia są zdecydowanie inne. Rząd landu Bawarii kładzie duży nacisk na jak najszybsze doprowadzenie osób niepracujących do podjęcia zatrudnienia, jednak proces aktywizacji wspiera typowa pomoc socjalna, np. zakup wyposażenia domowego, laptopa itp.; nie są to więc wyłącznie środki przeznaczone na finansowe formy aktywizacji zawodowej.

Pandemia koronawirusa z znaczącym stopniem przeniosła dużą część życia i usług do Internetu. Praktycznie każda jednostka świadcząca usługi publiczne mogła realizować swoje obowiązki wobec obywateli jedynie w formie e-kontaktów. Z jednej strony nauczyło to nas nowoczesnego podejścia do obsługi klienta oraz możliwości, jakie dają e-usługi. Z drugiej natomiast pokazało jak wiele osób wciąż nie potrafi samodzielnie obsłużyć komputera czy wysłać wiadomości e-mail. Ciekawym działaniem jest podnoszenie wiedzy obywateli w zakresie cyfryzacji

i informatyzacji- do tego służą BayernLabs- bezpłatne centra informacji o najnowszej wiedzy IT. Utworzenie takiego centrum to inicjatywa Bawarskiego Ministerstwa Finansów i Heimat na

tworzenie laboratorium IT, w którym można zobaczyć najnowocześniejsze trendy związane z postępującą cyfryzacją. Pomysł na tworzenie laboratorium w małych okręgach gminnych i powiatowych ma wzmocnić obszary wiejskie Bawarii w zakresie wiedzy informatycznej te, które są z dala od obszarów metropolitalnych.

## Wizyta studyjna

Uczestnicy wizyty studyjnej w Bad Neustadt (7 osób), odbyli 9 wizyt w następujących instytucjach:

1. **CREW 83 Michał Panfil w Bad Neustadt, 20.09.2021r.**- oficjalne spotkanie z Partnerem z Bawarii. Podczas zajęć wprowadzono uczestników w najważniejsze zagadnienia dotyczące funkcjonowania systemu oświaty w bawarskim landzie, systemu zaopatrzenia społecznego oraz funkcjonowania urzędów pracy w Niemczech. Uczestnicy mogli zadawać pytania dotyczące wypłat zasiłków, wsparcia z opieki społecznej, zakładów pracy zlokalizowanych w mieście i okolicy życia i mieszkania w Bad Neustadt an der Saale.
2. **Bayernlabs 20.09.2021r.**- to bezpłatne centra informacji o najnowszej wiedzy IT. W każdym okręgu administracyjnym Bawarii zostanie utworzone co najmniej jedno takie laboratorium- BayernLab. Obecnie jest ich 13. Zgodnie z mottem „Spójrz- dotknij- wypróbuj” ekspozyty zgromadzone w laboratorium są prezentowane na ogólnodostępnej wystawie stałej. To miejsce do którego przychodzą wszyscy: dzieci, młodzież, seniorzy oraz osoby w wieku produkcyjnym. Najważniejsze obszary tematyczne dostępne i poruszane w laboratorium to:
  - a. Autostrada informacyjna- to wiedza na temat łącza internetowego umożliwiającego szybki przepływ dużych ilości danych tzw. autostradą WLAN.
  - b. Cyfrowa droga do ratusza- to wiedza na temat możliwości poruszania się online w administracji. Ten obszar zachęca klienta do korzystania z tej formy kontaktów z urzędami, pozwala zaoszczędzić czas, wskazuje na bezpieczne ścieżki danych i aktualne druki.
  - c. Bezpieczny w sieci- to wskazówka jak pewnie poruszać się mediami cyfrowymi. Jest to kluczowa kompetencja obywatela w obszarze informatyzacji.
  - d. Wirtualna rzeczywistość- poznawanie wirtualnej rzeczywistości dzięki okularom VR. To wirtualny świat od kulis, który wyłania się dzięki technologii.
  - e. Zmierzony świat- to cyfrowy świat geodanych, które są podstawą planowania poczynając od budowy mostów po wycieczki górskie.

- f. Drukowanie w 3D- to zaawansowana technologia drukowania z różnych materiałów- od ciastek czekoladowych po nowoczesną architekturę budynków.
- g. Multikopter- to urządzenie nazwane zostało „latające oko”- wyszkoleni piloci lub małe satelity sterują tymi latającymi urządzeniami. Urządzenie widzi bardzo dużo- najmniejsze pęknięcie w moście, może pomóc znaleźć poszukiwaną osobę lub zrobić wizualizację najbardziej niedostępnych budynków.
- h. Technologia cyfrowa i robotyka – to możliwość pracy, a raczej eksperymentowania z mikrokomputerami. To też możliwość nauki pierwszych kroków programowania.
- i. Miejsce pracy przyszłości- prezentacja cyfrowych form komunikacji i współpracy z organizacjami i współpracownikami.

Wszyscy uczestnicy wizyty zauważyli potrzebę poszerzania wiedzy z zakresu nowoczesnych technologii na gruncie lokalnych małych społeczności. Potrzeba ta powinna trafić do obszarów wiejskich i do osób oddalonych „informatycznie.”

**3. Steuerkanzlei - Frank Hahn w Heustreu, 21.09.2021 r.-** Biuro Podatkowe należące do Franka Hahn, które oferuje poradnictwo oraz usługę w zakresie spraw podatkowych i korporacyjnych nie tylko w regionie Bad Neustadt, ale daleko poza nim. Biuro oprócz klasycznych usług, takich jak deklaracje podatkowe i bilanse, oferuje wsparcie dla rozpoczynających działalność gospodarczą, negocjacje bankowe, doradztwa zarządcze, takie jak: planowanie i controlling korporacyjny oraz doradztwo ratingowe. Biuro Podatkowe służy doradztwem i udziela porad w zależności od rodzaju formy prawnej i branży. Każdy klient przypisany jest do odpowiedniego zespołu kompetencyjnego, aby zagwarantować wysoki poziom profesjonalnej obsługi. Ten wysoki poziom jakości usług jest zabezpieczony wewnętrznym systemem zarządzania jakością oraz stałymi wewnętrznymi i zewnętrznymi szkoleniowymi. Firmy uzyskują tu opiekę w prowadzeniu, ale również dokładną analizę i wsparcie przed uruchomieniem swojej nowej działalności. Wnioski jakie nasuwają się po wizycie to takie, że na naszym terenie brak jest biur doradczych, tak kompleksowo zajmujących się wsparciem dla firm. Istniejące na lokalnym rynku pracy Biura świadczą zazwyczaj kompleksowe usługi księgowe, nie udzielają porad w zakresie trafności i przydatności na rynku pracy pomysłu na uruchomienie przez klienta działalności gospodarczej. Wskazane byłoby, aby pomysły mieszkańców na uruchomienie działalności gospodarczej mogły być konsultowane i analizowany rodzaj działalności pod względem przydatności na lokalnym rynku pracy. Powodowałoby to, że uruchamiane firmy mogłyby bez obaw prowadzić swoją działalność, czuły by się potrzebne na rynku

pracy,

a ich właściciele mogli czuć satysfakcję z ich prowadzenia w tym również finansową.

- 4. Fabryka JOOP Centre, 22.09.2021r.-** to rodzinna firma założona w 1919 roku z siedzibą główną w Bad Neustadt. Obecnie Firma posiada 12 zakładów produkcyjnych w 8 krajach na 3 kontynentach. To światowy dostawca dla branży motoryzacyjnej. Firma w Bad Neustadt posiada dwa oddziały. W JOOP Centre znajdują się biura, księgowość, kadry oraz osoby odpowiadające za promocję i nabory do szkoły „przyzakładowej. JOOP jest dostawcą systemów zespołów technicznych układu napędowego. JOOP oprócz precyzyjnej obróbki skrawaniem i nowoczesnej technologii proszkowej wykorzystuje najnowsze technologie elektroniczne. Firma polega na kompetencjach własnych pracowników w zakresie budowy maszyn specjalnych i rozwiązań automatyki. Dzieje się to dzięki prowadzonej szkole. Młodzież od młodych lat poznaje zakład pracy, pobiera naukę zawodu. W celu pozyskania przyszłych pracowników firma prowadzi spotkania informacyjne w szkołach. Spotkania takie prowadzą doradcy zawodowi zatrudnieni w firmie. Doradcy zapraszają młodzież bezpośrednio do zakładu pracy, by móc jeszcze przed podjęciem decyzji przez osoby młode, poznać świat zawodów w tej firmie. Doradcy zawodowi organizują też targi pracy. Wprowadzony w firmie dualny system kształcenia zawodowego opiera się na ścisłej współpracy szkoły zawodowej i przedsiębiorstwa. W tym systemie kształcenie zawodowe pozwala uczniom na płynne przejście od nauki w szkole do czynnego życia zawodowego i jest ściśle dostosowane do oczekiwań i potrzeb pracodawcy. W szkole przekazywana jest wiedza teoretyczna, a przedsiębiorstwo przejmuje kształcenie praktyczne. Uczniowie spędzają w firmie kilka dni w tygodniu, uczą się i wykonują zadania podobne do tych, którymi będą zajmować się w przyszłości, gdy już zostaną pełnoprawnymi pracownikami firmy. Dualne kształcenie zawodowe może stać się również ważnym elementem w polityce firmy i być odpowiedzią na problemy związane z niedoborem wykwalifikowanych pracowników lub niedopasowaniem kwalifikacji pracowników do potrzeb firmy. Ze względu na ścisły związek teorii z praktyką system ten jest bardzo wysoko ceniony. Dzięki takiemu systemowi Niemcy mają dobrze przygotowanych do wejścia na rynek pracy kandydatów. Wniosek- odbycie praktyki w przedsiębiorstwie daje wiedzę zawodową umożliwiającą zdobywanie różnych umiejętności, dobre przygotowanie praktyczne do sprawnego wykonywania określonych prac, przygotowanie społeczne oraz znajomość stosunków pracy w przedsiębiorstwie oraz hierarchii i dyscypliny w miejscu pracy. Dodatkowo pozytywnie wpływa na kształtowanie

osobowości niedoświadczonego człowieka. Obecna trudna sytuacja osób na rynku pracy wymaga rozwiązań, które wspierają przejście z etapu nauki do zatrudnienia. Dlatego też duże nadzieje wiąże się z rozwojem systemu przyuczania do zawodu, czyli uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy.

5. **Fabryka SIEMENS**, 22.09.2021r.- fabryka silników elektrycznych, która jest jednym z głównych zakładów grupy Siemens. Jest to jeden z największych pracodawców w okolicy- zatrudnia ponad 2500 pracowników. Innowacje w dziedzinie silników asynchronicznych i głównych oraz silników synchronicznych do dziś zapewniają konkurencyjną pozycję w dziedzinie techniki napędowej. Fabryka podobnie jak firma JOOP korzysta z dualnego systemu nauczania, co zapewnia jej połączenie czynnika ludzkiego z wykształceniem i doświadczeniem.
6. **Agentur für Arbeit**, 23.09.2021 r.- niemiecki urząd pracy. Osoby, które straciły pracę i w okresie dwóch lat przed utratą pracy przez co najmniej dwanaście miesięcy wykonywały pracę podlegającą obowiązkowi ubezpieczenia, mogą przez maksymalnie rok pobierać Arbeitslosengeld I- zasiłek dla bezrobotnych I- bezrobotni otrzymują 60% dotychczasowego wynagrodzenia netto z ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, na które wszyscy pracownicy odprowadzają miesięczne składki od swoich dochodów. Jeśli w gospodarstwie domowym jest dziecko, na które pobiera się zasiłek rodzinny, powyższa kwota wynosi 67%. Aby otrzymać zasiłek dla bezrobotnych I, należy zarejestrować się jako osoba bezrobotna. Wniosek można złożyć przez Internet, telefonicznie, drogą e-mailową lub osobiście w lokalnym urzędzie pracy. Wówczas Urząd Pracy może przesyłać osobie zainteresowanej dostępne oferty pracy. W przypadku zbyt późnej rejestracji jako osoba bezrobotna można zostać ukaranym w formie czasowego zablokowania wypłaty zasiłku dla bezrobotnych. Osoby, które zarejestrowały się jako bezrobotni, zostaną powiadomione o terminie osobistych konsultacji, które należy koniecznie odbyć, w przeciwnym razie mogą zostać zmniejszone przyznane świadczenia. Kontakty z doradcą dotyczą również ustalenia metod i sposobów szukania pracy, szkolenia, podjęcia dalszej ścieżki kształcenia. Osobom, które przed utratą pracy nie przepracowały roku, nigdy nie pracowały albo przez rok już pobierały zasiłek dla bezrobotnych I, nie przysługuje zasiłek dla bezrobotnych I. Zasadniczo osoby te mają jednak prawo do świadczeń służących zapewnieniu niezbędnego utrzymania, jeśli nie dysponują żadnym innym dochodem ani

majątkiem, z którego mogłyby pokryć koszty utrzymania. Wyróżnia się następujące świadczenia i zasiłki:

- a. Arbeitslosengeld II („Hartz IV”- zasiłek dla bezrobotnych II) przysługuje osobom, które przebywają w Niemczech legalnie przez dłuższy czas (czyli obywatelom Niemiec, w określonych okolicznościach także obywatelom UE, obywatelom państw spoza UE lub obywatelom państw spoza UE, którzy posiadają zezwolenie na pobyt), skończyły 15 lat, nie są jeszcze w wieku emerytalnym i są zdolne do pracy. Oprócz świadczeń (pieniężnych) mających na celu zapewnienie bytu osoby pobierające ALG II mają też prawo do pomocy w powrocie na rynek pracy.
- b. Sozialhilfe (pomoc socjalna) lub świadczenia zapewniające podstawowe utrzymanie dla osób starszych i w wypadku obniżeniu zdolności do pracy zarobkowej przysługują osobom, które należą do tej samej grupy osób, albo są już w wieku emerytalnym, albo mają obniżoną zdolność do pracy zarobkowej, czyli nie są w stanie pracować przez co najmniej trzy godziny dziennie. Wysokość tych świadczeń jest taka sama jak wysokość ALG II.
- c. Asylbewerberleistungen- przysługują osobom, które przebywają w Niemczech jako osoby ubiegające się o azyl, osoby posiadające zgodę na pobyt tolerowany lub na podstawie określonych dokumentów pobytowych wydanych ze względów humanitarnych. Świadczenia te są znacznie niższe od pozostałych świadczeń mających na celu zapewnienie bytu. Poza tym w ciągu pierwszych 15 miesięcy osoby te mają ograniczony dostęp do opieki zdrowotnej.

Agencja Pracy odpowiada też za wszystkie inne usługi zabezpieczające osoby poszukujące pracy w tym: integrację związaną z rynkiem pracy- doradztwo zawodowe, staże, promocję działań na rzecz rozwoju zawodowego, zabezpieczenie środków do życia – zasiłek dla bezrobotnych, świadczenia socjalne, wsparcie na dodatkowe potrzeby), opłacanie składek na ustawowe ubezpieczenie zdrowotne i pielęgnacyjne.

**7. JOBCENTER, 23.09.2021 r.-** to instytucja wspomagająca działania Agentur für Arbeit.

Osoby które w procesie szukania pracy jako osoby poszukujące pracy tej pracy nie znalazły „przekazywane” są do Jobcenter mieszczącego się obok Agentur. Tu klient pracując

z indywidualnym doradcą do spraw integracji dokonuje indywidualnej analizy sytuacji życiowej. Doradca indywidualny będzie wspierał klienta w dalszej drodze życiowej i zawodowej. Podstawowym celem wspólnej pracy jest to, aby klient mógł ponownie zapewnić sobie utrzymanie i nie być już zależnym od usług urzędu pracy. Wspólnie



z klientem sporządzony jest plan działań na wychodzenie ze złej sytuacji życiowej i zawodowej. Jobcenter wspiera również pracodawców. Jeśli pracodawca posiada oferty pracy i nie może znaleźć nowego potencjalnego pracownika, może otrzymać wsparcie finansowe. Obejmują one pracę próbną lub stypendia integracyjne. Istnieją także dalsze możliwości finansowania zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych. Wnioski- urzędy pracy w Niemczech wspierają swoich klientów w szerszym zakresie: socjalnym, materialnym (zasiłki, zakup mebli, remonty, sprzęt AGD, niezbędny sprzęt do nauki dla dzieci – laptopy, telefony komórkowe), a także mentalnym. Nie pozostawiają też klientów potrzebujących wsparcia po podjęciu pracy. W tym zakresie Polski system zatrudnienia nie udziela wsparcia w tak szerokim aspekcie.

8. **JOOP Automotive**, 24.09.2021 r.- Specyfikacja i proces produkcji zostały opisane w części dotyczącej wizyty w JOOP Centre. Ta fabryka posiada bardzo bogaty park maszynowy. Tu produkuje się elementy skrzyni biegów do samochodów. Jednym z największych odbiorców jest BMW.
9. **CREW 83 Michał Panfil w Bad Neustadt**, 25.09.2021r.- wspólne podsumowania wizyt studyjnych. Uczestnicy podkreślali korzyść płynącą z możliwości przedyskutowania kluczowych kwestii dla wspierania na rynku pracy osób bezrobotnych, odnosząc je do doświadczeń niemieckich. Zauważono, że w Niemczech jest dużo większe wsparcie systemowe, znacznie większe środki są przeznaczone na ochronę, opiekę oraz naukę osób. Dużo większe wsparcie występuje już w szkole, gdy młodzież wybiera zawód. Samo kształcenie w systemie dualnym, to jest połączenie edukacji i organizacji praktycznej nauki zawodu, ma korespondować z wymogami i potrzebami lokalnego i krajowego rynku pracy. System rekrutacji uczniów do szkół, gdzie same firmy organizują spotkania i prowadzą targi pracy oraz wysokie na warunki polskie, ale również niemieckie stypendia, są zachętą do edukacji w danej firmie.

Za organizację wizyt odpowiedzialni byli Partnerzy ponadnarodowi- Uniwersytet im. A. Złatarova w Burgas oraz CREW 83 Michał Panfil z siedzibą w Salz. Każdy z partnerów miał zapewnić min. 5 spotkań w instytucjach, których działalność wpisuje się w założenia grantu oraz stanowiące źródło wiedzy i dobrych praktyk z zakresu aktywizacji osób powyżej 30 roku życia oraz rozwoju przedsiębiorczości. Zarówno wizyta w Bułgarii, jak i u niemieckiego partnera pozwoliła osobom uczestniczącym poznać rynek pracy w obu krajach, wyzwania i potrzeby stojące przed służbami zatrudnienia. Ponadto uczestnicy zaobserwowali innowacyjne podejście do poradnictwa zawodowego i jego roli w kontaktach z pracodawcami, zwłaszcza z tymi, którzy

zgłaszają do urzędu oferty pracy. Rozwiązania zaczerpnięte z działalności bułgarskiego inkubatora przedsiębiorczości oraz niemieckiego biura doradczego dla przedsiębiorców w zakresie pobudzania rozwoju przedsiębiorczości pozwolą na łatwiejsze wyłonienie klientów urzędu, posiadających uzdolnienia przedsiębiorcze oraz zachęcą do zakładania nowych firm.

Uczestnicy obydwóch wizyt zebrali materiał pozwalający na opracowanie niniejszego rozwiązania.

## Wnioski z wizyt studyjnych

Rola niemieckiego urzędu pracy jest znacznie większa niż ma to miejsce w Polsce. Przede wszystkim na tę różnicę wpływają niemieckie uwarunkowania prawne, które umożliwiają urzędowi na większą swobodę w kreowaniu polityki zatrudnieniowej w landzie. W Polsce mamy przepisy jednakowe dla wszystkich województw mimo tego, że regiony są bardzo różnorodne, np. województwa wschodniej i zachodniej Polski z różną stopą bezrobocia i poziomem rozwoju gospodarczego. Po drugie, inaczej finansowana jest działalność urzędów. W Niemczech środki pochodzą przede wszystkim od władz landów na realizację priorytetowych zadań. Oprócz wydatków na aktywizację zawodową, w ramach współpracy z innymi instytucjami oraz znaczeniem integracji społecznej w walce z bezrobociem, urząd przeznacza środki również dla stowarzyszeń, fundacji- organizacji non-profit, które świadczą usługi społeczne m. in. dla osób bezrobotnych. Urząd pracy ma swoją rolę w edukacji- jest obecny już w szkołach podstawowych, w których doradcy zawodowi prowadzą zajęcia z orientacji zawodowej, finansują kształcenie dualne dla osób zarejestrowanych oraz wspierają bezrobotnych w podejmowaniu jakiegokolwiek aktywności.

W Bułgarii natomiast wsparcie finansowe bezrobotnych jest niewielkie. Oczywiście dostępne są różne formy wsparcia zatrudnienia (podobne jak w Polsce), jednak ze względu na niskie wynagrodzenia oraz ustaloną minimalną płacę (najniższą w całej Unii Europejskiej- 332 euro miesięcznie) również i ta pomoc jest ograniczona. Zgodnie z danymi Eurostatu Bułgaria należy do Grupy zarobkowej 1. Do tej grupy należy Polska z płacą minimalną na poziomie 614 euro miesięcznie. Pomimo mnogości rozwiązań ustawowych bułgarski rynek pracy podobny jest do naszego, z tą różnicą, że w Polsce osoby bezrobotne mogą otrzymać dużo wyższe wsparcie niż

w Bułgarii. Przykładem są jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej- w Polsce maksymalna kwota dofinansowania wynosi aktualnie 33.027,12 zł, w Bułgarii natomiast można ubiegać się o dofinansowanie w wysokości do 4000 BGN (ok. 9 tys. zł). Pomoc pieniężna kierowana do firm jest porównywalna do oferowanej przez polskie urzędy pracy. Stosowane są przede wszystkim refundacje części kosztów poniesionych za zatrudnienie bezrobotnego (podobnie jak u nas).

O ile Niemcy po części mają zapewnioną siłę roboczą ze względu na emigrację zarobkową, o tyle Bułgaria jak i Polska borykają się z problemem braku tej siły zwłaszcza do prac prostych

i w konkretnych zawodach rzemieślniczych. Zarówno Polacy jak i Bułgarzy wyjeżdżają za pracą właśnie do Niemiec, gdzie oprócz otwartego rynku pracy zachęcająca jest socjalna pomoc państwa dla osób niepracujących. Polsce jednak jest bliżej w tej kwestii do zachodniego sąsiada, ponieważ w ciągu kilku ostatnich lat stał się kierunkiem emigracji ekonomicznej obywateli ze Wschodu, więc po części braki kadrowe uzupełniane są przez pracowników tymczasowych z Ukrainy, Białorusi czy Mołdawii. Bułgaria nie jest atrakcyjnym pod tym względem krajem i na ten moment odczuwa jedynie odpływ swoich obywateli poza granice państwa, a tym samym z rynku pracy. Do tego dochodzi sezonowość prac głównie w sektorze turystyki, co nie zapewnia stabilności zatrudnienia w ciągu roku.

Od wielu lat duży nacisk władze bawarskie kładą na zawodową edukację młodzieży. Odpływ fachowców w latach 80. w zawodach rzemieślniczych do zachodnich Niemiec, wymusił nowe rozwiązania zapewnienia wschodniej części kraju siły roboczej. Aktualnie system kształcenia dualnego w Bawarii jest najwyżej oceniany oraz stanowi dobre rozwiązanie na niedobór wykwalifikowanych pracowników lub niedopasowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb firmy. Co ważne pracodawca ma realny wpływ na program kształcenia i może go dostosowywać do zmieniających się realiów rynku (np. nowe technologie w produkcji wymagające zdobycia nowych kwalifikacji i umiejętności). W Bułgarii natomiast nie ma szkół zawodowych. Istnieją obowiązkowe szkoły podstawowe oraz szkoły średnie ponadpodstawowe, które z kolei dzielą się na licea ogólnokształcące, licea językowe i specjalistyczne o różnych profilach (np. informatycznym, ekonomicznym, finansowym, bankowym, artystycznym itp.). Teoretycznie jest to dobre rozwiązanie z punktu widzenia standardów europejskich- kraje Unii uznały, że minimalnym wykształceniem umożliwiającym funkcjonowanie na rynku pracy jest wykształcenie średnie ogólnokształcące lub średnie techniczne. Jednak osoby młode nie mają szansy na zdobycie konkretnego fachu, dzięki któremu zapewniliby sobie dobry start zawodowy. W Polsce mamy sytuację zdewaluowania znaczenia edukacji zawodowej- w każdym roku coraz

mniej absolwentów szkół podstawowych decyduje się na dalsze kształcenie w szkole zawodowej, uznając, że ukończenie szkoły średniej bez konkretnego kierunku mimo wszystko otworzy im drzwi do dobrze płatnej pracy; szkoły zawodowe nie są prestiżowe i atrakcyjne dla nowego pokolenia absolwentów. Dodatkowo odpływ specjalistów do innych krajów europejskich spowodował duże braki na rynku pracy z zakresie prac rzemieślniczych i typowo zawodowych.

Warte podkreślenia jest, że Bawaria widzi potrzebę kształcenia i informowania wszystkich mieszkańców jak szybko zmienia się nasze życie pod względem informatyzacji, elektroniki i najnowszych technologii. Bawaria dba, by jej mieszkańcy byli na bieżąco. Mogą zdobywać wiedzę w przygotowanych do tego lokalnych ośrodkach.

Elastyczność czasu pracy stanowi rozwiązanie dla osób, które nie mogą pracować w pełnym wymiarze godzin lub w jednym miejscu pracy, a praca zdalna tam, gdzie osoba ma problem choćby z dojazdem do pracy z odległych miejscowości powiatu. Te formy zatrudnienia byłyby dobrym, a czasem jedynym rozwiązaniem dla matek wychowujących dzieci, osób chcących zdobyć doświadczenie, osób niepełnosprawnych, zamieszkałych na terenach wiejskich, a także przedstawicieli wolnych zawodów niezainteresowanych stałym zatrudnieniem. W Niemczech jest to bardzo rozpowszechniona praktyka, oferowana również często jak zatrudnienie na pełen etat. Korzystają z niej szczególnie kobiety, które chcą pogodzić życie rodzinne z pracą zawodową i spełniać się również w tej roli społecznej. Polska i Bułgaria są wciąż na początku tej drogi. Na co dzień w naszej pracy spotykamy się z opiniami bezrobotnych kobiet, zajmujących się prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci, że ich dyspozycyjność ogranicza się do pracy w niepełnym wymiarze etatu lub w wybrane dni. Doradca klienta niestety nie jest w stanie przedstawić odpowiedniej w tej sytuacji oferty pracy, ponieważ pracodawcy zgłaszają zapotrzebowanie wyłącznie na pełnoetatowych pracowników. Brak jest w naszej kulturze pracy tego elementu dowolności, jaki występuje w Niemczech- między innymi z tego powodu wiele kobiet wciąż nie może wejść na rynek pracy.

Różnice wynikające z porównania Polski, Bułgarii i Niemiec mają przede wszystkim podłoże systemowe i prawne. Natomiast każde z tych państw boryka się z problemem bezrobocia oraz prowadzi aktywną politykę wspierającą osoby, które samodzielnie nie radzą sobie na otwartym rynku pracy. Problemy na tych trzech europejskich rynkach pracy są bardzo podobne. Pozwala to wysnuć wniosek, że zjawisko bezrobocia zwłaszcza osób powyżej 30 roku życia, jest problemem złożonym i nie ogranicza się wyłącznie do chęci osób pozostających bez pracy czy też dostępności wolnych miejsc pracy. Nie ma też jednej metody i sposobu na ograniczenie negatywnych skutków pozostawania poza rynkiem pracy. Dlatego też istotna jest

możliwość poznawania działań i przedsięwzięć stosowanych w innych krajach, które pozwolą na świeżo spojrzeć na znany nam problem.

Wiedza, doświadczenie oraz wnioski z odbytych wizyt studyjnych bezpośrednio przekładają się na zaproponowane w kolejnym punkcie rozwiązania do zastosowania w codziennej pracy z osobami bezrobotnymi. W sytuacji, gdy polskie urzędy pracy mają coraz mniejsze zasoby wśród bezrobotnych, a grupy pozostałe do zaktywizowania wymagają innego podejścia oraz wsparcia niż to standardowe, każde innowacyjne działania dają szansę na realną pomoc z wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy.

## Ostateczna wersja europejskiego modelu aktywizacji zawodowej osób powyżej 30 roku życia i rozwoju lokalnego

Z uwagi na różnice w polskim, bułgarskim i niemieckim prawodawstwie oraz poziomie współpracy instytucji rynku pracy z innymi podmiotami, poznane rozwiązania można zaadoptować w powiecie mławskim w następujący sposób:

### 1. Działania skierowane do uczestników projektu standardowego:

- 1.1. Włączenie elementu poradnictwa zawodowego dla pracodawców rekrutujących kandydatów do pracy spośród uczestników projektu standardowego.** Głównym celem tego działania jest rozwój usługi poradnictwa zawodowego dla pracodawców, zwłaszcza w zakresie przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych, który zapewni wsparcie firmom oraz osobom bezrobotnym w procesie rekrutacji. Duży nacisk kładziemy na przygotowanie osób bezrobotnych do pierwszych rozmów o pracę, zdając sobie sprawę, że wiele z nich nie wie, jak taką rozmowę prowadzić. Z drugiej strony jest pracodawca, który z założenia powinien posiadać wiedzę i doświadczenie w tym zakresie. Jednak okazuje się, że wsparcia wymagają również ci, którzy sami oferują zatrudnienie. Usługa ta realizowana powinna być w formie spotkań doradcy zawodowego z przedstawicielami firm rekrutujących pracowników za pośrednictwem urzędu pracy, przygotowująca do przeprowadzenia rozmów z bezrobotnymi zainteresowanymi podjęciem pracy, obecności doradcy podczas spotkania naborowego czy też giełdy pracy i aktywne uczestnictwo w tych rozmowach poprzez ich moderowanie, parafrazowanie, wyjaśnianie czy też naprowadzanie dwóch stron spotkania do merytorycznej wymiany informacji

przedstawianych przez firmę jak i potencjalnego kandydata do pracy. Obecność „osoby trzeciej” pozwoli na skoncentrowanie rozmów kwalifikacyjnych na faktycznych kwestiach zawodowych, wesprze osoby bezrobotne w procesie rekrutacji, doda pewności siebie i większej swobody w kontakcie z pracodawcą. Ograniczy też pojawiające się niejasności i wątpliwości dotyczące poszczególnych kandydatów czy też wyników przeprowadzonych rozmów. Z punktu widzenia pracodawcy będzie to zdecydowanie bardziej efektywne działanie, które pozwoli też poznać poszczególne osoby od strony zawodowej- ich uprawnienia, doświadczenie, dotychczas wykonywane prace- doradca zawodowy będzie mógł na każdym etapie uściślać i uzupełniać informacje przedstawiane przez kandydata. Dla samego doradcy rozwiązanie to pozwoli w przyszłości na lepsze przygotowywanie bezrobotnych do takich rozmów, z praktycznego punktu widzenia znając je „od podszewki”. Ponadto istotne w punktu widzenia realizacji oferty są prawidłowe opisy stanowisk pracy i wynikających z nich obowiązków. Rolą doradcy zawodowego, dzięki znajomości opisów zawodów, wymaganych kwalifikacji i uprawnień, składane oferty będą dokładniejsze, co przyspieszy działania związane z ich realizacją. Poradnictwo zawodowe dla pracodawcy w takim kształcie pomoże również pracownikom Urzędu pracy w trafniejszym doborze ofert pracy do poszczególnych osób. Da również szczegółową wiedzę na temat potrzeb, wymagań i oczekiwań pracodawców poszukujących pracowników. Długofalowo przewidujemy dalszy rozwój usługi poradnictwa zawodowego dla pracodawców, oferowanej przez naszych pracowników.

- 1.2. Zachęcanie osób powyżej 30 roku życia do zakładania jednoosobowych działalności gospodarczych** odbywać się będzie poprzez cyklicznie organizowany dzień „Zostań Przedsiębiorcą” w siedzibie PUP (np. jeden dzień w miesiącu) lub w wersji on-line w sytuacji, gdy niemożliwe będzie organizowanie spotkań bezpośrednich. Tematyka spotkań dotyczyć będzie sposobów na znalezienie pomysłu na własny biznes, co jest potrzebne do stworzenia i prowadzenia własnej działalności czy też źródeł finansowania przedsięwzięcia. Będzie to kompendium wiedzy na temat zakładania firm, przekazane podczas zajęć grupowych dla uczestników projektu standardowego oraz pozostałych naszych klientów, którzy mają niezbędne predyspozycje, ale wahają się przed podjęciem tego kroku. Na zajęciach przybliżyć także będziemy informacje o możliwościach, jakie daje samozatrudnienie. PUP w Mławie co roku dysponuje środkami na podjęcie własnej działalności gospodarczej- będzie to także kanał promocji naszych usług z możliwością

konsultacji merytorycznych dotyczących ubiegania się o te środki przez osoby bezrobotne.

## 2. Działania skierowane do pozostałych osób bezrobotnych w wieku 30 lat i więcej:

- 2.1.** W grupie osób powyżej 30 roku życia przeważają kobiety, które często rezygnują z aktywności zawodowej z powodu obowiązków domowych czy wychowywania dzieci. Przykład niemiecki pokazuje, że sposobem na zwiększenie zatrudnienia w tej grupie bezrobotnych jest elastyczny czas pracy. Zagadnienie to w naszym kraju wciąż wymaga dostosowania przepisów do aktualnych realiów oraz spopularyzowania form zatrudnienia np. w niepełnym wymiarze czasu pracy; jest to też rozwiązanie niechętnie wykorzystywane przez pracodawców. Dobrą praktyką, jaką chcemy przenieść do naszej działalności to przeprowadzenie **kampanii informacyjnej dotyczącej elastycznych form zatrudnienia**, zwłaszcza gdy chodzi o zatrudnienie bezrobotnych kobiet. Podnoszenie świadomości lokalnych przedsiębiorców na temat zalet „elastycznego czasu zatrudnienia” oraz możliwości e-pracy to główny cel tej kampanii.
- 2.2.** Jedną z barier napotykaną w procesie aktywizacji zawodowej osób powyżej 30 roku życia, jest brak lub niedopasowane wykształcenie i kwalifikacje zawodowe bezrobotnych. Ciągła edukacja promowana przez kraje Unii Europejskiej natomiast stała się integralną składową życia, warunkiem niezbędnym do właściwego funkcjonowania w otaczającym świecie, szczególnie na rynku pracy. W przypadku Polski przeciętny udział dorosłych w edukacji permanentnej jest o połowę niższy niż średnia dla Unii Europejskiej. O ile w przypadku osób pracujących znaczenie podejmowania dalszej edukacji nie jest może aż tak istotne, ponieważ te osoby poprzez swoją pracę w sposób ciągły podnoszą swoje kompetencje, o tyle w przypadku bezrobotnych z niedopasowanym zawodem czy poziomem ukończonej edukacji problem ten przybiera na sile. Nie bez znaczenia pozostaje także oferta edukacyjna szkół zawodowych czy techników dostępna na lokalnym rynku pracy. Realizując ideę kształcenia przez całe życie oraz w celu poprawy sytuacji osób bezrobotnych, wykorzystując rozwiązanie zaobserwowane w Bułgarii, nawiązana zostanie **współpraca ze szkołami oferującymi kształcenie zawodowe dla dorosłych** oraz promowania kierunków kształcenia dostosowanych do potrzeb rynku pracy- propozycja uwzględnienia nauki języka angielskiego w programie nauczania.
- 2.3.** Dla kompleksowego oraz innowacyjnego wsparcia grupy wiekowej osób bezrobotnych w wieku 50 lat i więcej proponujemy opracowanie **programu pilotażowego z zakresu aktywizacji zawodowej** uzupełnionego o formy wsparcia wychodzące poza ustawę

o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Realizacja takiego programu umożliwi zastosowanie niekonwencjonalnych rozwiązań, które po przetestowaniu mają szansę na odzwierciedlenie w obowiązującym porządku prawnym. Na wzór bułgarski program taki opierałby się na zachęcaniu pracodawców do zatrudniania osób z tej grupy wiekowej poprzez gratyfikację finansową uzależnioną od wieku bądź czasu pozostawania bez pracy. W programie uwzględnione zostałyby wyższe stawki refundacji części kosztów poniesionych na zatrudnienie bezrobotnego lub premie za przyjęcie i utrzymanie

w zatrudnieniu osoby pow. 50 roku życia. Możliwość wnioskowania oraz realizacja projektu jest uzależniona od dostępności środków finansowych pochodzących z budżetu ministerstwa właściwego do spraw pracy oraz ogłaszanych naborów wniosków.

### 3. Działania skierowane do wszystkich klientów Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie:

3.1. Z uwagi na trwającą pandemię koronawirusa oraz ograniczenie bezpośredniej realizacji niektórych usług urzędu, należy położyć duży nacisk na **zwiększenie dostępności e-usług**, zwłaszcza z zakresu poradnictwa zawodowego dla osób bezrobotnych. W tym celu Lider utworzy na oficjalnej stronie urzędu zakładki z poradnictwem zawodowym on-line oraz udostępni materiały dotyczące tej usługi do samodzielnego wykorzystania przez naszych klientów. Udostępnione będą: kwestionariusz uzdolnień przedsiębiorczych, kwestionariusz zainteresowań zawodowych, autotesty- test do samooceny, kwestionariusz oczekiwań, kwestionariusz oceny motywacji do poszukiwania pracy, które służyć będą osobom bezrobotnym i nie tylko do samokształcenia i oceny poziomu indywidualnych umiejętności i wartości. Po wypełnieniu testu osoba bezrobotna będzie miała możliwość przesłania swoich odpowiedzi do doradcy zawodowego, który omówi wyniki i wnioski z nich płynące. Działanie to przyczyni się do spopularyzowania doradztwa oraz poszerzenia jego zasięgu.

### 4. Działania wychodzące poza standardową działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie:

4.1. Oprócz zwiększenia efektywności działań skierowanych do osób w wieku 30 lat i więcej, odbyte wizyty studyjne, zwłaszcza w Niemczech, pokazały nam również, że istotny jest **element edukacji i podnoszenia świadomości wśród uczniów** ostatnich klas szkół podstawowych z zakresu wyboru dalszej ścieżki kształcenia, promowania zawodowego kształcenia oraz znaczenia poszczególnych zawodów w przyszłości na rynku pracy. W tym celu podczas realizowanych już spotkań doradcy zawodowego z uczniami, tematyka





Ścieżki  
współpracy

#projekt  
**FFW**

lekcji zostanie uzupełniona o zagadnienia związane ze zdobywaniem konkretnego zawodu oraz perspektywami i korzyściami płynącymi z kształceniem zawodowym.

## Podsumowanie

Aktywizacja zawodowa osób w wieku powyżej 30 lat w kontekście posiadanego przez te osoby doświadczenia zawodowego (często wieloletniego) z założenia powinna być procesem sprawnym i efektywnym. Wiedza, doświadczenie oraz ustabilizowana sytuacja osobista to zalety każdego kandydata do pracy. Jednak jak pokazują doświadczenia Powiatowego Urzędu Pracy w Mławie w pracy z osobami bezrobotnymi z tej grupy wiekowej, trudniej jest o szybkie i skuteczne przywrócenie osób na rynek pracy. Warto zaznaczyć, że ta grupa bezrobotnych to również kobiety zajmujące się prowadzeniem gospodarstwa domowego i wychowywaniem dzieci, to osoby z niepełnosprawnością oraz bezrobotni w wieku powyżej 50 lat. Tak więc jest to bardzo złożona grupa osób, w której można wyselekcjonować podgrupy, z których każda boryka się z innymi barierami na rynku pracy. Wiele zależy od odpowiedniego zmotywowania poszukujących zatrudnienia oraz wzmocnienia postawy wobec przeciwności napotykanych podczas okresu pozostawania bez zatrudnienia. W Polsce jak w każdym innym kraju europejskim są rozwiązania prawne znacznie ułatwiające ponowne funkcjonowanie na rynku pracy, jest też jednak wiele nieporuszonych kwestii przez prawo lub też wymagają one urealnienia do rzeczywistych potrzeb społecznych, czy też konkretnie rynku pracy. Dlatego też na aktywizację zawodową osób bezrobotnych należy spojrzeć z innej perspektywy.

Na przykładzie Niemiec i Bułgarii można powiedzieć, że w efektywnym powrocie na rynek pracy bardzo istotne jest poradnictwo zawodowe, wszechstronnie rozbudowane o innowacyjne działania. Problem braku pracy nie opiera się wyłącznie o ilość dostępnych ofert pracy, to przede wszystkim zmiany zachodzące w postawie i świadomości każdej z osób, która nie spełnia się zawodowo. Wskazane jest, aby poradnictwo zawodowe przybrało bardziej otwartą formę, z zachowaniem wszelkich obowiązujących w tej usłudze zasad, jednak z szerszym dostępem do klientów- osób bezrobotnych oraz pracodawców. Obecność doradcy zawodowego podczas rozmów rekrutacyjnych z pracodawcami, czy też upowszechnienie poradnictwa zawodowego online to wyjście do szerszej grupy osób, które będą miały możliwość czerpać korzyści płynące z profesjonalnej usługi. Do tej pory działania poradnictwa zawodowego w naszym urzędzie ograniczały się do pracy z wybranymi przez doradców bezrobotnych- innowacyjne rozwiązanie upowszechni i wypromuje doradztwo wśród tych, którzy być może do tej pory nie byli objęci wsparciem w takiej formie.

Powiatowy Urząd Pracy w Mławie odpowiedzialny jest też za promocję i wspieranie przedsiębiorczości w powiecie m. in. poprzez zachęcanie bezrobotnych do zakładania firm. O ile wśród osób młodych spotykamy się z dużym zainteresowaniem środkami na założenie

działalności gospodarczej, o tyle z osobami w starszym wieku pojawiają się trudności w realizacji tej formy wsparcia. Osoby bezrobotne często rezygnują z tego pomysłu ze względu na zawite w ich ocenie procedury oraz niewystraszającą wiedzę o sposobach pozyskiwania środków na otwarcie własnego biznesu. Dla zmiany tej sytuacji wskazana jest edukacja na temat założenia firmy, możliwości jakie daje praca na własną rękę oraz przybliżenie wiedzy o procedurze przygotowania pomysłu oraz wniosku o dofinansowanie- w tym celu wykorzystamy rozwiązanie z bułgarskiego inkubatora przedsiębiorczości.

Opracowany model stanowi próbę wskazania nowych metod wsparcia, wzbogacających proces aktywizacji zawodowej naszych klientów.

Niedopasowanie zasobów rynku pracy oraz ich niewystarczające wykorzystanie do aktualnych potrzeb pracodawców stanowi duże wyzwanie zarówno na szczeblach lokalnych jak i krajowym. Osoby bezrobotne nieposiadające wykształcenia lub bez konkretnego doświadczenia zawodowego szczególnie narażone są na długotrwałe bezrobocie. Oczywiście nie tylko brak zawodu przyczynia się do marginalizacji osób długo pozostających bez pracy. Należy wspomnieć też o niepełnosprawności, wieku czy trudnościach w pogodzeniu życia rodzinnego z zawodowym (zwłaszcza w przypadku kobiet). Celem wprowadzenia do procesu aktywizacji zawodowej m.in. nowych działań z zakresu poradnictwa zawodowego, jest zwiększenie świadomości wśród osób w opisywanej grupie wiekowej, jak istotna jest odpowiednia motywacja oraz ukierunkowanie działań doprowadzających do znalezienia pracy.

Model ten stanowi podstawę do ewentualnego rozbudowania lub modyfikacji przez instytucje, które zainteresowane będą wdrożeniem nowego rozwiązania w pracy z osobami bezrobotnymi powyżej 30 roku życia oraz rozwoju lokalnego. Zaproponowane w opracowaniu innowacyjne podejście do wsparcia tych osób jest wynikiem spostrzeżeń, wniosków i dobrych praktyk bułgarskich i niemieckich zaobserwowanych przez uczestników wizyt studyjnych podczas pobytu w tych krajach.

Ostateczna wersja modelu została zaprezentowana podczas warsztatów dla uczestników projektu standardowego oraz warsztatów dla instytucji, a także na seminarium wdrażającym. Udział w tym przedsięwzięciu wzięli m. in. pracodawcy współpracujący z naszą jednostką, inne urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej z naszego powiatu oraz przedstawiciele szkół policealnych działających na naszym terenie. W przyszłości podczas spotkań, seminariów, konferencji oraz innych wydarzeń organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Mławie, model będzie promowany jako produkt zrealizowanego grantu.

Mamy nadzieję, że przyjęty i wdrożony model pracy z osobami powyżej 30 roku życia i rozwoju lokalnego pozwoli na efektywne wsparcie w procesie aktywizacji zawodowej

i przywracania tych osób na rynek pracy, w wyborze przez nich właściwej ścieżki zawodowej oraz pozytywnie wpłynie na sytuację lokalnego rynku pracy.



**Opracowanie:** Lider grantu- Powiatowy Urząd Pracy w Mławie