

**Badania pogłębione
dotyczące pracowników
znajdujących się w
najtrudniejszej sytuacji na
rynku pracy, w tym powyżej
50 roku życia
i/lub o niskich kwalifikacjach
oraz innych grup
zagrożonych dyskryminacją
(w tym z
niepełnosprawnościami).**

Badania jakościowe

Funkcjonowanie sektora odzysku materiałowego surowców - Badania i analizy dotyczące pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

Autorzy raportu: Dariusz Murłowski, Mirosław Maszybrocki, Michał Kielek, Michał Naftyński

Agencja Badań ID dla Dariusza Murłowskiego

Instytut Ochrony Środowiska – Państwowy Instytut Badawczy - projekt „Rada Sektorowa ds. Kompetencji Sektora Odzysku Materiałowego Surowców” (projekt nr UDA-POWR.02.12.00-00-SR01/18)

Warszawa, czerwiec 2020

SPIS TREŚCI

NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI	4
KONTEKST REALIZACJI BADANIA	8
CELE ANALIZY.....	11
METODYKA BADANIA	13
ANALIZA DESK RESEARCH.....	16
Rynek pracy w Polsce	16
Stopa bezrobocia, poszukujący pracy, zwolnienia z pracy, umowy na czas określony	16
Charakterystyka grup osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy ..	17
Formy wsparcia na rynku pracy	22
Wsparcie pracownika	22
Wsparcie dla pracodawców.....	30
Sektor gospodarki odpadami a osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy	33
Potrzeby sektora w kwestii zatrudnienia	33
Kompetencje osób w trudnej sytuacji na rynku pracy a potrzeby sektora	36
Aktywizacja osób w trudnej sytuacji na rynku pracy szansą na korzyści dla sektora gospodarki odpadami	37
PODSUMOWANIE WYNIKÓW ANALIZ JAKOŚCIOWYCH	39
Grupy osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy	39
Osoby 50+ a praca w SGO	45
Zatrudnianie kobiet i mężczyzn	47
Postrzeganie osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym/zawodowym przez pracodawców SGO, korzyści i bariery	48
Wymagania wobec pracowników i dedykowane stanowiska	53
Trendy rozwojowe sektora - nowe możliwości zatrudniania	54
Motywacje i bariery osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem do podjęcia pracy w SGO	55
REKOMENDACJE	60
BIBLIOGRAFIA	62
ZAŁĄCZNIKI	70
1. Scenariusze wywiadów.	70
2. Lista analizowanych ofert pracy.....	85

Główne wnioski płynące z analizy danych zastanych i badań jakościowych brzmią następująco:

1. Po przeprowadzonych analizach DR /*CHARAKTERYSTYKA GRUP OSÓB ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY*/ można wyróżnić następujące grupy osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy:

- bezrobotni do 30 roku życia,
- bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- bezrobotni nieposiadający kwalifikacji zawodowych,
- osoby poszukujące pracy,
- pracownicy powyżej 50 roku życia,
- pracownicy zagrożeni zwolnieniem i w okresie wypowiedzenia,
- osoby bez stałego zatrudnienia,
- bezrobotni niepełnosprawni.

Wywiady jakościowe /*GRUPY OSÓB ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY*/ wskazały, że poszczególne grupy nie są jednorodne i poszczególne cechy socjodemograficzne przeplatają się w tych grupach. Praktycznie każda z nich ma potencjał, który może być wykorzystany w zatrudnieniu w sektorze, zależy to jednak od ich dotychczasowego doświadczenia, a czasem możliwości zdrowotnych. Generalnie osoby mające wcześniej kontakt z pracą fizyczną nie będą się jej bały w przypadku pracy w sektorze, osoby 50+ mają zwykle cenne doświadczenie z różnych dotychczasowych prac, osoby wykształcone potrafią kreatywnie podejść do kwestii zatrudnienia w SGO. Najtrudniejszą grupą to osoby bezrobotne o niskich kwalifikacjach, często z syndromem wyuczonej bezradności. Osoby z niepełnosprawnościami biorą pod uwagę możliwość realizacji przez nich poszczególnych czynności zawodowych w związku ze swoją niepełnosprawnością w momencie poszukiwania pracy. Potrafią jednak radzić sobie w życiu i bardzo często są cenionymi pracownikami.

2. W sektorze są zatrudniane osoby w wieku 50 + /*OSOBY 50+ A PRACA W SGO*/. Znaczna część z nich to "fachowcy", którzy ukończyli nieistniejące już szkoły zawodowe i posiadają podstawową wiedzę zawodową, której brak młodemu pokoleniu. Jest to ceniony typ pracownika pod warunkiem, że kwestie zdrowotne nie mają negatywnego wpływu, na możliwość podjęcia pracy fizycznej i jej jakość. Cenione są

również ze względu na lojalność i przywiązanie do miejsca pracy, są mniej skłonni do eksperymentowania.

3. We wszystkich grupach badanych panuje opinia, że kwestia płci na rynku pracy nie ma znaczenia, Jednak SGO kojarzony jest z trudną pracą fizyczną, a ta jest, w opinii respondentów, bardziej odpowiednia dla mężczyzn */ZATRUDNIANIE KOBIECI I MĘŻCZYZN/*. Stanowiska dla kobiet wymieniane są w kontekście pracy biurowej. Nie funkcjonuje w świadomości ludzi to, że jest tam mnóstwo stanowisk dla kobiet np. w sortowni czy obsłudze klienta.
4. Ze względu na wymagania i charakter wykonywanej pracy pracodawcy z sektora są ostrożni w przyjmowaniu ludzi nieprzygotowanych do tej pracy */POSTRZEGANIE OSÓB WYKLUCZONYCH LUB ZAGROŻONYCH WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM/ZAWODOWYM PRZEZ PRACODAWCÓW SGO, KORZYŚCI I BARIERY/*. Mieli również złe doświadczenia z pracownikami z niektórych grup w trudnej sytuacji zawodowej. Chętny musi posiadać pewien zespół cech, następnie się sprawdzić by móc liczyć na stałe zatrudnienie. Takie cechy najtrudniej znaleźć u osób długotrwale bezrobotnych lub u osób młodych, którzy niedawno weszli lub wchodzi na rynek pracy. Z drugiej strony, jeżeli pracownik wykaże się wskazanym zespołem cech chętnie się w niego inwestuje. Taką opinię mają osoby niepełnosprawne, które chętnie przyjmowane są do pracy i są cenionymi pracownikami.
5. Wymagania stawiane pracownikom zależne są od stanowiska. Osoby chętne do pracy powinny mieć co najmniej obycie ze stanowiskami technicznymi, nie bać się pracy fizycznej, mieć odpowiedni rys osobowości, który akceptuje hierarchiczność branży /
6. *WYMAGANIA WOBEC PRACOWNIKÓW I DEDYKOWANE* stanowiska/. Powinni być otwarci na zdobywanie nowej wiedzy. Nie jest jednak tak, że osoba bez doświadczenia nie zostanie przyjęta do pracy. Jest to możliwe o ile taka osoba jest gotowa i otwarta na naukę w miejscu pracy. W przypadku pracowników fizycznych najważniejszym warunkiem jest „chęć do pracy”.
7. W każdym przypadku najważniejszym elementem decydującym o przyjęciu na konkretne stanowisko są kompetencje, a w niektórych przypadkach – również stan zdrowia. Wśród osób w trudnej sytuacji zawodowej znajdują się osoby o różnym poziomie i rodzaju kompetencji, które stosunkowo łatwo mogą zostać dopasowane do potrzeb sektora. Osoby w trudnej sytuacji materialnej mogą być zatrudniane na podstawowe stanowiska do pracy w pierwszej linii lub jeżeli posiadają odpowiednie wykształcenie na stanowiska specjalistyczne /
8. *WYMAGANIA WOBEC PRACOWNIKÓW I DEDYKOWANE* stanowiska/. Charakterystyczne jest, że w tej branży można pracowników nauczyć i rozwijać w trakcie pracy do coraz bardziej złożonych zadań. Znacznie częściej ograniczenia występują po stronie potencjalnych pracowników, u których problemem często są dolegliwości zdrowotne.

9. Urzędy Pracy posiadają szeroką ofertę form wsparcia zarówno dla potencjalnych pracowników z grup zagrożonych jak i dla pracodawców gotowych na zatrudnienie takich osób */POSTRZEGANIE OSÓB WYKLUCZONYCH LUB ZAGROŻONYCH WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM/ZAWODOWYM PRZEZ PRACODAWCÓW SGO, KORZYŚCI I BARIERY/*. Dla pracodawców szczególną korzyścią może być pozyskanie lojalnego pracownika na trudnym obecnie rynku. Osoby faktycznie chcące pracować, ale mające trudności ze znalezieniem pracy doceniają danie im tej szansy. Tacy pracownicy cenią sobie stabilizację a firma zyskuje na ich zaangażowaniu. W przypadku osób niepełnosprawnych dodatkową korzyścią dla pracodawcy może być wsparcie finansowe np. z PFRON. Niestety stosunkowo mało ogłoszeń o pracę trafia z sektora. Mało osób z grupy bezrobotnych jak i Urzędów Pracy kojarzyło w ogóle tego typu ogłoszenia. Dla pracodawców nie są również zachętą programy wspierające zatrudnienie i kształcenie osób w trudnej sytuacji zawodowej, związane ze skomplikowanymi procedurami biurokratycznymi.
10. Każdy z nowo zatrudnianych pracowników, jeżeli nie pracował wcześniej na podobnym stanowisku w innym przedsiębiorstwie w branży, wymaga douczenia na danym stanowisku pracy. Osoby 50+ mają wyższe umiejętności techniczne od młodszych pokoleń, jednak często wymagają doszkolenia na nowych urządzeniach */OSOBY 50+ A PRACA W SGO/*. Bardziej specyficznego podejścia i traktowania wymagają osoby niepełnosprawne */POSTRZEGANIE OSÓB WYKLUCZONYCH LUB ZAGROŻONYCH WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM/ZAWODOWYM PRZEZ PRACODAWCÓW SGO, KORZYŚCI I BARIERY/*. Należy im umożliwić zweryfikowanie swoich możliwości wykonania konkretnych czynności zawodowych na poszczególnych stanowiskach, z uwzględnieniem rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Czasem konieczne jest dostosowanie stanowiska pracy oraz dopasowanie formuły pracy do potrzeb poszczególnych osób. Potencjalni pracownicy z pozostałych grup mogą natomiast wymagać działań aktywizujących ze strony urzędu pracy oraz zdobycia/rozwinięcia wymaganych kwalifikacji.
11. Branża rozwija się w kierunku zastępowania pracy fizycznej urządzeniami podobnie jak reszta sektorów przemysłowych */TRENDY ROZWOJOWE SEKTORA - NOWE MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIANIA/*. Duże znaczenie będą również miały osoby swobodnie poruszające się w przepisach prawnych i o wysokich kompetencjach społecznych. Coraz większe znaczenie ma obsługa baz danych i wsparcie komputerowe zarządzaniem odpadami. Cały czas poszukiwane będą osoby posiadające umiejętności obsługi i serwisowania maszyn i urządzeń. Nadal będzie zapotrzebowanie na pracowników w obszarze ochrony mienia, czy zarządzania i serwisowania floty.
12. Powyższe zmiany prawdopodobnie ograniczą możliwość zatrudniania osób bez kwalifikacji, natomiast od pracowników 50+ będzie wymagane nabywanie

kompetencji z zakresu nowych technologii /*TRENDY ROZWOJOWE SEKTORA - NOWE MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIANIA*/. Z drugiej strony – stanowiskami niezwiązanymi z ciężką pracą fizyczną bardziej będą zainteresowane osoby niepełnosprawne czy kobiety.

Z rozmów z respondentami i z szacunków przedstawicieli pracodawców wynika, że w sektorze głównie pracują osoby doświadczone, czyli w wieku co najmniej 30+. Tacy są najchętniej przyjmowani, jako nowi pracownicy. Najwięcej jest osób w wieku 40+. Osoby z grupy 50+ pracują na różnych stanowiskach zarówno fizycznie jak i jako kadra kierownicza i zarządzająca. Osoby w tym wieku spoza sektora deklarują, że chętnie podjęłyby pracę w badanym sektorze jednak posiadają małą wiedzę na temat istniejących tam stanowisk pracy oraz możliwości zatrudnienia /*MOTYWACJE I BARIERY OSÓB WYKLUCZONYCH LUB ZAGROŻONYCH WYKLUCZENIEM DO PODJĘCIA PRACY W SGO*/. Generalnie jest mała świadomość zakresu możliwych prac w sektorze poza oczywistymi skojarzeniami z tym, z czym spotykają się na co dzień czyli odpadami z gospodarstwa domowego. Z dostępnych danych wynika, że osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji korzystają z oferowanych form wsparcia, choć mają o nich negatywne opinie. Takie osoby są zainteresowane dostosowaniem swoich kompetencji do sektora gospodarki odpadami, pod warunkiem, że ktoś im to umożliwi. Nie są skłonne same w to inwestować.

Niniejszy dokument jest opracowaniem wyników z dwuetapowego badania, realizowanego w ramach projektu „Rada Sektorowa ds. Kompetencji Sektora Odzysku Materiałowego Surowców” (projekt nr UDA-POWR.02.12.00-00-SR01/18), objęty dofinansowaniem z Europejskiego Funduszu Społecznego z ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, Priorytet II: Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.12: Zwiększenie wiedzy o potrzebach kwalifikacyjno – zawodowych. Celem głównym projektu jest umożliwienie oddziaływania przedsiębiorców z sektora odzysku materiałowego surowców (gospodarki odpadami: sektora GO) na dostawców usług edukacyjnych i rozwojowych, zarówno w sferze edukacji formalnej, jak i pozaformalnej oraz zbudowanie właściwego partnerstwa przedsiębiorstw z tego sektora z instytucjami rynku pracy. W wyniku realizacji celu projektu przedsiębiorcy będą dostarczać wiarygodnych danych o potrzebach kompetencyjnych w sektorze GO do sektora edukacji, jak również będą mieli możliwość oddziaływania na właściwą, jakość oferty edukacyjnej, adekwatnie do potrzeb sektora.

Badanie w swoim zakresie obejmowało sektor odzysku materiałowego surowców – PKD 38, a w szczególności:

- PKD 38.11 - Zbieranie odpadów innych niż niebezpieczne, z wyłączeniem zbierania odpadów z koszy na śmieci w miejscach publicznych oraz zbierania i usuwanie resztek typu zarośla, krzewy, gruz, tłuczeń,
 - PKD 38.12 - Zbieranie odpadów niebezpiecznych dla środowiska oraz identyfikacja, przetwarzanie, pakowanie i oznakowanie odpadów dla celów transportowych,
 - PKD 38.21 - Usuwanie odpadów innych niż niebezpieczne poprzez spalanie lub inne metody, któremu może towarzyszyć produkcja prądu, pary, kompostu, paliw zastępczych, biogazu, popiołu lub innych produktów ubocznych do dalszego zastosowania itp.,
 - PKD 38.22 - Przetwarzanie i unieszkodliwianie odpadów niebezpiecznych, z wyłączeniem działalności związanej z unieszkodliwianiem zarażonych żywych zwierząt lub zwierząt martwych i pozostałych skażonych odpadów oraz przetwarzania, unieszkodliwiania i składowania radioaktywnych odpadów jądrowych,
- PKD 38.3 - Odzysk surowców - w całości jako dział priorytetowy

Badanie było realizowane w okresie maj-czerwiec 2020 r. i składało się z dwóch etapów:

Etap I – analiza deskresearch (DR) -mająca na celu zebranie jak największej liczby informacji z badań i projektów dotyczących aktywizacji i wspierania osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji , w tym analizy ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców sektora gospodarki odpadami do urzędów pracy, analizy danych statystycznych Instytucji Rynku Pracy i ekonomii społecznej oraz innych dokumentów dotyczących podnoszenia/zmiany kompetencji wśród osób w trudnej sytuacji oraz możliwości zatrudnienia ich w sektorze.

Etap II - badania jakościowe IDI`s- mające na celu – pogłębienie wiedzy nt. możliwości zatrudnienia w sektorze osób znajdujących się w trudnej sytuacji zawodowej, dopasowania

ich kompetencji do potrzeb pracodawcy, koniecznego wsparcia oraz motywacji tych osób do zatrudnienia.

Prowadzone analizy i badania mają na celu m.in. dostarczenie materiału badawczego weryfikującego następujące tezy:

- 1) W ramach badań rynku pracy prowadzonych przez inne instytucje, w tym PARP (m.in. Bilans Kapitału Ludzkiego), jak również w wyniku jego obserwacji eksperckiej identyfikowane są trendy związane ze zwalnianiem pracowników po 50 roku życia i trudności ze znalezieniem przez nich nowego zatrudnienia. Dotyczy to w szczególności osób z dużym doświadczeniem zawodowym, w tym osób z wysokimi kwalifikacjami. Co do zasady, jako przyczyny tego zjawiska podaje się niedostosowanie kompetencji tych osób do obecnych potrzeb rynku pracy, w szczególności w zakresie kompetencji cyfrowych. Jednocześnie pracodawcy cały czas zgłaszają niedobory pracowników w stosunku do swoich potrzeb. Bardziej szczegółowa analiza wskazuje, że powyższe trendy są zależne od sektora, a także wielkości i formy prawnej pracodawcy.
- 2) W sektorze występują bariery równości kobiet i mężczyzn. Główną z nich jest segregacja pozioma i stereotypy dotyczące płci. W zawodach związanych z pracami budowlanymi, obsługą maszyn i urządzeń oraz transportem dominują mężczyźni, kobiety rzadko podejmują pracę w zawodach kategorii robotników wykwalifikowanych oraz operatorów maszyn i monterów ani nie szukają w ogóle pracy w takich zawodach. W związku z coraz większym brakiem pracowników w stosunku do potrzeb rynku pracy od wielu lat tworzy się również specjalne programy mające na celu aktywizację osób bezrobotnych, dostosowanie kompetencji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym do potrzeb rynku pracy oraz innych grup osób zagrożonych dyskryminacją, w tym osób z niepełnosprawnościami. Podejmowane są działania służące eliminowaniu stereotypów związanych z płcią na rynku pracy.
- 3) Identyfikowane kierunki rozwoju SGO, związane z wdrażaniem GOZ wstępnie wskazują na duży potencjał w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy, a tym samym zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, pod warunkiem dopasowania ich kompetencji do potrzeb sektora, zarówno w zakresie kompetencji podstawowych, jak i kwalifikacji zawodowych na poziomie średnim i wyższym.

Realizacja badań i analiz w zakresie kierunków rozwoju możliwości zatrudniania w sektorze oraz pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, stanowiących uzupełnienie i uszczegółowienie Branżowego Bilansu Kapitału ludzkiego, pozwoli nie tylko na pozyskanie informacji w celu wypracowania niezbędnych rekomendacji, ale również na:

-  opracowanie modelu systematycznego badania zapotrzebowania na kompetencje wśród pracodawców sektora gospodarki odpadami,

-  prognozowania zmian w sektorach wpływających na potrzeby kompetencyjne pracodawców,
-  projektowania nowych usług edukacyjno-rozwojowych oraz procesów związanych z efektywnym nabywaniem nowych kompetencji/kwalifikacji wraz z ich weryfikacją (walidowaniem), zgodnie z potrzebami rynku pracy

CELE ANALIZY

Celem niniejszych prac badawczych jest zebranie materiału analizytnego w następujących obszarach: scenariusze rozwoju sektora wpływające na zmiany w strukturze zatrudnienia, aktywizacja zawodowa osób w trudnej sytuacji zawodowej. Stanowią one pogłębienie wiedzy o sektorze w uzupełnieniu do realizowanych przez PARP badań Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego oraz są jednym z elementów prac badawczych i rozwojowych prowadzonych przez IOŚ-PIB, mających na celu zweryfikowanie i opisanie zjawisk socjologicznych i ekonomicznych występujących na rynku pracy w sektorze GO związanych ze zmianami w sektorze oraz trudnościami ze znalezieniem pracowników o kompetencjach adekwatnych do potrzeb pracodawcy. Efektem prowadzonych prac badawczo-rozwojowych ma być wypracowanie rekomendacji odnośnie zbudowania systemu monitorowania potrzeb kompetencyjnych w sektorze, kształtowania usług edukacyjnych w odpowiedzi na te potrzeby oraz budowania świadomości konieczności ciągłego rozwoju i uczenia się przez całe życie dla potrzeb zamieniającej się gospodarki wśród pracodawców i pracowników sektora.

Rezultaty przeprowadzonych badań i analiz zostaną uwzględnione w opracowaniach i publikacjach naukowych na potrzeby Rady Sektorowej ds. Kompetencji Sektora Odzysku Materiałowego Surowców i będą służyć m.in. do:

- wypracowania rozwiązań służących poprawie sytuacji pracowników znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym powyżej 50 roku życia lub o niskich kwalifikacjach,
- monitorowaniu zmian na rynku pracy w sektorze i przekazywanie informacji do instytucji edukacyjnych, instytucji rynku pracy oraz partnerów społecznych identyfikujących potrzeby rozwojowe przedsiębiorstw.

Szczegółowymi celami obu etapów badania było zebranie materiału badawczego w celu analizy kompetencji posiadanych i możliwych do uzyskania przez poszczególne grupy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i/lub zawodowym pod kątem ich dopasowania do potrzeb sektora. Następnie służącego identyfikacji stanowisk pracy i zadań zawodowych, zarówno istniejących jak i nowotworzonych w perspektywie 3/5 lat, do których możliwe jest dostosowanie kompetencji osób z poszczególnych grup. oraz wypracowaniu rekomendacji dotyczących metod wsparcia w celu aktywizacji i zwiększenia możliwości zatrudnienia ww. osób w sektorze (w podziale na grupy zagrożone dyskryminacją, jak również w podziale na płeć).

Badanie miało odpowiedzieć na następujące pytania:

1. Jakie grupy osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy można wyróżnić?
2. Czy pracodawcy SGO zatrudniają osoby 50+? Czy w ciągu ostatnich 3 lat identyfikowane są zwolnienia z pracy tych osób? Jeśli tak, to, dlaczego?

3. Jak pracodawcy postrzegają zatrudnianie kobiet i mężczyzn?
4. Czy obecnie lub w przyszłości pracodawcy z sektora są skłonni do zatrudniania osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznymi /lub zawodowym? Z których grup szczególnie jest to możliwe?
5. Jakie warunki muszą te osoby spełnić?
6. Na jakich stanowiskach mogą one być zatrudniane? Czy istnieją zadania zawodowe, których osoby z danej grupy nie mogą wykonywać?
7. Jakie korzyści identyfikowane są przez pracodawców zatrudniających lub deklarujących zatrudnienie osób z poszczególnych grup?
8. Czy osoby te będą wymagały szczególnych działań aktywizujących i dopasowujących ich kompetencje do potrzeby pracodawcy? Czy będą wymagały specyficznego podejścia/traktowania ich ze strony pracodawcy (np. w zakresie integracji lub dostosowania miejsca pracy)?
9. Czy w wyniku zidentyfikowanych trendów rozwojowych sektora powstaną nowe rodzaje usług i miejsca pracy, pozwalające na zatrudnienie ww. osób? Jakiego rodzaju?
10. Jakie kompetencje będą na nich szczególnie istotne? Jakiego rodzaju działania winny być podjęte, aby ww. osoby do nich przygotować?
11. Czy osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji podejmują działania mające na celu dostosowanie swoich kompetencji i znalezienie zatrudnienia w SGO? Co ich motywuje, a co jest dla nich barierą?

Badanie było realizowane w okresie maj-czerwiec 2020 r.

W pierwszym etapie badania zastosowano analizę danych zastanych Desk research. Jest to metoda badawcza polegająca na kompilacji, analizowaniu oraz przetwarzaniu danych i informacji pochodzących z istniejących źródeł, a następnie formułowaniu na ich podstawie wniosków dotyczących badanego problemu. Analizie poddane zostały dostępne dokumenty, akty prawne, programy, analizy, publikacje, opracowania i dane statystyczne dotyczące badanego zagadnienia (wykaz dokumentów znajduje się w rozdziale **BIBLIOGRAFIA**). Analiza deskresearch miała na celu umożliwić również zbudowanie hipotez badawczych i narzędzi badawczych do badań jakościowych.

W Etapie II do realizacji celów badania zaplanowane zostały metody jakościowe. Badania tego typu mają charakter eksploracyjny pozwalający na poznanie i zrozumienie rzeczywistości, w jakiej funkcjonują uczestnicy, umożliwiając wejście w ich naturalny świat. Wygłaszane w trakcie badania opinie można konfrontować zarówno z doświadczeniem badanego jak i odnosić je do zjawisk znanych nie tylko z osobistego doświadczenia, ale również wiedzy. Są najlepszym sposobem dotarcia do przyczyn postaw i opinii, efektem, czego jest właściwe ich zrozumienie.

Metodą wybraną do realizacji badania były wywiady pogłębione IDI's. Realizowane są poprzez bezpośrednią rozmowę moderatora z badanym. Pozwala dotrzeć do indywidualnych sądów osoby badanej, na bieżąco reagować na wygłaszane opinie. W trakcie takiej rozmowy możliwe jest podążanie za tokiem myślenia osoby badanej. Nawiązywana zostaje relacja moderatora z badanym, co pozwala na otwarcie się osoby badanej i poznanie opinii, które w innej sytuacji nie byłyby ujawniane. Ważna jest również dynamika wywiadu, która pozwala spoglądać na badane tematy wielowątkowo - co nie jest możliwe, np. w badaniu ankietowym.

Poprawność metodologiczna w kontekście celów projektu

Metody jakościowe w projektach badawczych najczęściej stosowane są jako etap wstępny mający umożliwić opracowanie precyzyjnych narzędzi ilościowych. Badania jakościowe coraz częściej stosowane są, jako samodzielne metody ze względu na unikalność wnioskowania, jaki się w nich stosuje. Model analizy jest indukcyjny (badania ilościowe - dedukcyjny), który pozwala spojrzeć na pozyskane dane w kontekście społecznym i kulturowym.

Następujące cechy badań jakościowych wyróżniają je na tle innych metod badawczych i pozwalają na stosowanie ich jako samodzielnej metody badawczej pomimo braku ich reprezentatywności w sensie statystycznym:

- badani mówią własnymi słowami, nie narzuca im się żadnych kategorii

- badanie jest nastawione na odkrywanie znaczeń i przede wszystkim na ich zrozumienie przez badacza
- można w ich trakcie operować różnym rodzajem bodźców
- można wychodzić poza scenariusz przez co nie są tracone dane nieprzewidziane na poziomie planowania badania
- pozwalają na indywidualne spojrzenie na każdy badany przypadek

Biorąc pod uwagę różnorodność profili badanych, którzy wzięli udział w badaniu oraz kwestię poruszania trudnych tematów z osobami będącymi w trudnej sytuacji życiowej wybór metod jakościowych był w pełni uzasadniony i pozwolił na pozyskanie unikalnej wiedzy.

1. Bezrobotni - w oparciu o sieć koordynatorską.
2. Doradcy zawodowi - baza danych urzędów pracy.
3. Przedstawiciele ekonomii społecznej - bazy danych podmiotów ekonomii społecznej.
4. Pracodawcy - bazy danych przedsiębiorców.

Próba i kryteria rekrutacji - wywiady indywidualne

Zastosowano dobór próby celowy - tak by była odpowiednia reprezentacja w próbie z każdej grupy badanych. W próbie szczególnie uwzględniono osoby w wieku 50+ oraz znajdujące się w trudnej sytuacji życiowej.

Badanie	Badani	Próba	Profil badanego
IDI	Bezrobotni	12	bezrobotni do 49 lat, bezrobotni w wieku 50+, bezrobotni niepełnosprawni, znajdujący się w trudnej sytuacji życiowej
	Doradcy zawodowi	4	
	Przedstawiciele ekonomii społecznej	4	
	Pracodawcy	4	osoby odpowiedzialne za kadry w przedsiębiorstwach lub właściciele firm z sektora (PKD 38: 38.11; 38.12; 38.21; 38.22; 38.3)

Realizacja badania

Ze względu na obecną sytuację epidemiczną badanie realizowane było w oparciu o tele lub videokonferencje. Korzystano tutaj z popularnych aplikacji komputerowych Skype lub Zoom oraz połączeń telefonicznych. Wywiady trwały w przypadku IDI's do 90 minut.

łącznie przeprowadzono 24 wywiady jakościowe, w tym 12 z osobami bezrobotnymi z następujących grup: osoby w wieku poniżej 49 lat, osoby w wieku powyżej 50 lat (lub w zbliżonym wieku), bezrobotni niepełnosprawni, bezrobotni bez kwalifikacji - jednocześnie wszystko to były osoby poszukujące pracy.

STOPA BEZROBOCIA, POSZUKUJĄCY PRACY, ZWOLNIENIA Z PRACY, UMOWY NA CZAS OKREŚLONY

Z raportu Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Rynek Pracy w Polsce w 2019 roku wynika, że stopa rejestrowanego bezrobocia w Polsce, w końcu 2019 roku, wyniosła 5,2% i jest to najniższy stopień tego wskaźnika od 30 lat.¹

Jednakże, według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, statystyki strukturalnej za marzec 2020, zanotowano już przyrost wskaźnika do poziomu 5,4%.

Według stanu z dnia 31 marca 2020 roku liczba bezrobotnych, w całej Polsce, wynosi 909 442 tysiące, z czego 54% stanowią kobiety.²

W marcu 2020 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 23 362 tysięcy osób poszukujących pracy, z czego 41% stanowili niepełnosprawni, a drugą wyróżniającą się grupę stanowiły osoby w wieku co najmniej 45 lat, było ich 1663 tysięcy czyli 7% wszystkich poszukujących.³

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w roku 2018 zwolnionych z pracy zostało:

- 552 655 tysięcy pracowników, pracujących na umowach na czas określony, z powodu upływu czasu obowiązywania umowy,
- 146 184 tysięcy pracowników, z powodu wypowiedzenia umowy przez pracodawcę,
- 35 423 tysięcy pracowników, z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Ponadto, 737 222 tysięcy pracowników zostało zwolnionych/ zwolniło się z pracy za porozumieniem stron.⁴ Znany jest zjawisko zwalniania pracowników w ten sposób zamiast wypowiedzenia umowy ze strony pracodawcy, z drugiej strony część pracowników preferuje takie rozwiązanie zamiast wypowiedzenia umowy, jeśli zwalniają się z własnej woli. Z tego względu, nie istnieją oficjalne dane na ten temat. Należy mieć na uwadze, że w tej grupie znajdują się osoby, które zostały tak naprawdę zwolnione z winy pracodawcy.

Niestety w związku z obecną sytuacją epidemiczną, należy spodziewać się rosnącej liczby osób zwolnionych z pracy, poszukujących w związku z tym innej oraz rejestrujących się w

¹ Departament Rynku Pracy MRPiPS, Rynek Pracy w Polsce w 2019 roku, Warszawa 2020

² Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020

³ Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020

⁴ Pracujący w gospodarce narodowej w 2018, Główny Urząd Statystyczny, 13.11.2019

urzędach. Ze względu na trudności w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, część z nich nie będzie mogła utrzymać zatrudnienia.⁵

Na osobną uwagę zasługują również pracownicy zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych oraz kontraktach, nieposiadający stabilnego zatrudnienia.

W 2018 roku w kraju:

- 998 865 tysięcy osób pracowało w ramach umowy zlecenie,
- 105 701 tysięcy osób pracowało w ramach umowy o dzieło,
- 102 200 tysięcy osób pracowało za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej,
- 102 115 tysięcy osób pracowało w ramach kontraktów.⁶

CHARAKTERYSTYKA GRUP OSÓB ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

Ustawa o promocji zatrudnienia z dnia 20 kwietnia 2004 roku, zakłada istnienie grup osób, którym przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych.

Zgodnie z ustawą osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy to:

- bezrobotni do 30 roku życia,
- bezrobotni długotrwale,
- bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej,
- bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia,
- bezrobotni niepełnosprawni,
- poszukujący pracy, niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonującym innej pracy zarobkowej, opiekunowie osoby niepełnosprawnej.⁷

Podążając tropem klasyfikacji zawartej w ustawie, pod kątem poszukiwania nowych możliwości rekrutacji pracowników dla sektora gospodarki odpadami wyodrębnić można 2 grupy bezrobotnych: do 30 oraz powyżej 50 roku życia.

⁵ Gapiak E., W kwietniu czeka nas fala zwolnień. Bez pracy zostaną tysiące osób, <https://businessinsider.com.pl/firmy/zwolnienia-z-powodu-koronawirusa-w-kwietniu-jakie-firmy-i-gdzie-beda-zwalniac/s18zq6h>

⁶ Pracujący w gospodarce narodowej w 2018, Główny Urząd Statystyczny, 13.11.2019

⁷ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2020 poz. 278

Ponadto, jeżeli chodzi o bezrobotnych, inną grupą zasługującą na szczególną uwagę są bezrobotni nieposiadający kwalifikacji zawodowych.

Trudna sytuacja na rynku pracy dotyczy również osób zarejestrowanych w urzędzie pracy jako poszukujący pracy, osób zagrożonych zwolnieniem z winy pracodawcy, przede wszystkim powyżej 50 roku życia, osób przeznaczonych do zwolnienia i osób nieposiadających stabilnego zatrudnienia. Przy czym nie chodzi o osoby, które nie posiadają umów o pracę na czas nieokreślony z własnego wyboru jak samozatrudnieni.

Osobną grupą, którą należy rozpatrywać pod wieloma kątami są niepełnosprawni na rynku pracy. Mogą to być niepełnosprawni zarejestrowani jako bezrobotni, poszukujący pracy czy nieposiadający stabilnego zatrudnienia.

BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA

W dniu 31 marca bezrobotni do 30 roku życia stanowili 26,3% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych, to 239 197 tysięcy młodych osób. 62% (148 090 tysięcy) tej grupy stanowią kobiety. Spośród nich niemal połowa (112 649 tysięcy) to osoby do 25 roku życia, z czego mężczyźni to 42% tej podgrupy - 47 632 osoby.⁸

Zgodnie z ustawą, ta grupa posiada pierwszeństwo w kierowaniu do programów specjalnych, omówionych w kolejnym rozdziale. Ponadto, zgodnie z ustawą o aktywizacji zawodowej, przewidywane są formy wsparcia, dostępne tylko dla bezrobotnych do 30 roku życia.⁹

Osoby z tej grupy często nie podjęły jeszcze pierwszej pracy, co otwiera możliwość nauki pracy w sektorze i tym samym wypracowanie kultury pracy oraz umiejętności, których sektorowe przedsiębiorstwa potrzebują.

BEZROBOTNI POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA

Bezrobotni powyżej 50 roku życia to druga grupa wyróżniona ze względu na wiek. Liczebność tej grupy, na dzień 31 marca 2020 roku jest zbliżona do liczby bezrobotnych do 30 roku życia. To 240 327 osób, 26,4% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych. W tej grupie zauważalny jest znacznie mniejszy odsetek kobiet. Jedynie 36%, czyli 87 550 tysięcy osób.¹⁰

Podobnie jak młodsza grupa, bezrobotni powyżej 50 roku życia określani zostali jako osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Również w ich przypadku, przygotowane zostały instrumenty rynku pracy przeznaczone do poprawy sytuacji zawodowej tej grupy.

Ze względu na przekonania dotyczące starszych pracowników, które utrzymują się wśród pracodawców, sektor gospodarki odpadami może dla tej grupy stanowić szansę na stabilne, stałe zatrudnienie aż do emerytury, a nawet dłużej.

⁸ Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020

⁹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2020 poz. 278

¹⁰ Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020

O ile w przypadku młodszych pracowników istnieje dość duże prawdopodobieństwo zmiany przez nich w przyszłości pracy, pracownicy powyżej 50 roku życia najpewniej pozostaną u pracodawcy do końca.

BEZROBOTNI NIEPOSIADAJĄCY KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Zgodnie z ustawą bezrobotny bez kwalifikacji zawodowych to bezrobotny nieposiadający kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu poświadczonych dyplomem, świadectwem lub innym dokumentem uprawniającym do wykonywania zawodu.¹¹ Warto pamiętać, że nie oznacza to braku wiedzy i umiejętności wymaganych do pracy, a jedynie brak ich oficjalnego potwierdzenia.

Na dzień 31 marca 2020 roku, takich osób było 276 715 tysięcy, 30% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych. W tej grupie 154 749 tysięcy, a więc ponad połowa, to kobiety.¹²

Ta grupa posiada uprawnienia przyznawane wszystkim bezrobotnym zarejestrowanym w urzędzie pracy.

Pozyskanie pracowników z tej grupy społecznej to szansa dla przedsiębiorstw z sektora na wyszkolenie pracowników pod kątem konkretnych potrzeb kompetencyjnych zakładów pracy. Dla potencjalnych pracowników, poza samym stabilnym zatrudnieniem to możliwość zdobycia wiedzy i umiejętności zawodowych, których nie posiadają lub oficjalne potwierdzenie tych już posiadanych.

POSZUKUJĄCY PRACY

Zarejestrować się, jako poszukujący pracy może w urzędzie pracy każdy. Jak każdy obywatel Rzeczypospolitej Polskiej może korzystać z podstawowych usług urzędu. Dodatkowe możliwości, otwierają się natomiast, jeżeli osoba zarejestrowana spełnia któryś z poniższych warunków:

- jest w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- jest zatrudniona u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub który jest w stanie likwidacji, z wyłączeniem likwidacji w celu prywatyzacji,
- otrzymuje świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny, określone w odrębnych przepisach,

¹¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2020 poz. 278

¹² Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020

- uczestniczy w zajęciach centrum integracji społecznej lub indywidualnym programie integracji, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej,
- jest żołnierzem rezerwy,
- pobiera rentę szkoleniową,
- pobiera świadczenie szkoleniowe,
- podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie na podstawie przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników, jako domownik lub małżonek rolnika, jeżeli zamierza podjąć zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą poza rolnictwem,
- jest pracownikiem, osobą wykonującą inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą w wieku 45 lat i powyżej i jest zainteresowany pomocą w rozwoju zawodowym.

Taka osoba może skorzystać z dodatkowych form wsparcia w mniejszym, jednakże, zakresie niż osoba bezrobotna.¹³

Staość, stabilność zatrudnienia może być tym, czego poszukujący pracy potrzebują, a co sektor gospodarki odpadami oferuje.

PRACOWNICY POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA

Dla części pracodawców doświadczenie i lojalność pracowników z tej grupy wiekowej są ogromnym atutem. Jednakże nie jest tak w opinii wszystkich. Są firmy, dla których osoby powyżej 50 roku życia wydają się być obciążeniem. Główne problemy wskazywane przez pracodawców w stosunku do tej grupy pracowników to między innymi:

- brak znajomości języków obcych,
- brak elastyczności i niechęć do zmian,
- nienadążanie za zmianami technologicznymi,
- mniejsza produktywność,
- spadek możliwości fizycznych i intelektualnych,
- inwestowanie w starszych pracowników nie jest opłacalne.

Wszystkie wymienione powyżej kwestie to mity lub stereotypy i uogólnienia. Niemniej jednak, funkcjonują one w świadomości pracodawców i mają bardzo konkretny wpływ na życie zawodowe pracowników powyżej 50 roku życia, w tym na perspektywę zwolnienia.

¹³ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

Ponadto, w przypadku utraty pracy, osoba, która ukończyła 50 rok życia, spotka się ze znacznie poważniejszymi problemami w znalezieniu zatrudnienia niż osoby młodsze.^{14,15}

Mając to na uwadze, sektor gospodarki odpadami może dla takich pracowników stać się "bezpieczną przystanią", w której będą mogli spędzić resztę życia zawodowego. Biorąc pod uwagę obecne braki personalne w przedsiębiorstwach sektora, najpewniej zaistnieje również możliwość pozostania czynnym zawodowo po przejściu na emeryturę.

Pracownicy zagrożeni zwolnieniem i w okresie wypowiedzenia

Jeżeli pracodawca zamierza zwolnić co najmniej 50 pracowników w okresie 3 miesięcy, musi zastosować program zwolnień monitorowanych - "outplacement". Pracownicy, którzy w wyniku tego stracą pracę to pracownicy zagrożeni zwolnieniem. "W przypadku zwolnienia monitorowanego pracodawca jest obowiązany podjąć działania polegające na zapewnieniu pracownikom przewidzianym do zwolnienia bądź będącym w trakcie wypowiedzenia lub w okresie sześciu miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy lub stosunku służbowego usług rynku pracy realizowanych w formie programu."¹⁶

Naturalnie, powyższy przykład odnosi się jedynie do konkretnych przypadków, podczas gdy do tej grupy społecznej zaliczają się także pracownicy zagrożeni zwolnieniem i w okresie wypowiedzenia, gdy zwolnienia dotyczą znacznie mniejszej skali. Głównym wskaźnikiem w tym przypadku jest zwolnienie z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, czyli:

- likwidacja stanowiska/ stanowisk pracy,
- upadłość pracodawcy lub jego likwidacja,
- śmierć pracodawcy,
- przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowanie przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy.¹⁷

Niestety, w związku z obecną sytuacją epidemiczną, należy spodziewać się znacznego przyrostu liczby osób z tej grupy. Z drugiej strony zarówno wspomniani pracownicy jak i sektor gospodarki odpadami mogą wzajemnie służyć sobie pomocą. Dla omawianego sektora to szansa wypełnienia luki kadrowej.

¹⁴ Śladkowska A., Rynek pracy wymusi lepsze czasy dla pracowników 50+, <https://praca.trojmiasto.pl/Rynek-pracy-wymusi-lepsze-czasy-dla-pracownikow-50-n141134.html>

¹⁵ Obalamy mity na temat pracowników 50+, <http://50plus.gov.pl/-/obalamy-mity-na-temat-pracownikow-60914>

¹⁶ Zielona Linia, Zwolnienia monitorowane, <https://zielonalinia.gov.pl/zwolnienia-monitorowane-32537>

¹⁷ Wsparcie dla osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, https://rpo.wup-katowice.pl/czytaj/wsparcie_dla_osob_zwolnionych_z_przyczyn_dotyczacych_zakladu_pracy

PRACOWNICY BEZ STAŁEGO ZATRUDNIENIA

Pracownicy bez stałego zatrudnienia to osoby, które pracują na tak zwanych "umowach śmieciowych", zawieranych na czas określony. Taka forma umowy zazwyczaj jest wybierana jako bardziej opłacalna dla pracodawcy, ze względu na znacznie mniejsze koszty pracy, w postaci mniejszych kwot podatków i składek. Oczywiście, niektórzy pracownicy sami preferują taki rodzaj zatrudnienia ze względu na elastyczność i możliwość otrzymania wyższego wynagrodzenia "na rękę".

Niemniej jednak, wielu pracowników skazanych na taką formę zatrudnienia preferowałoby stabilność stałej umowy na czas nieokreślony.

Według przytoczonych wcześniej danych takich osób jest ponad milion.

Część z tych osób, niewątpliwie, doceniłaby możliwość uzyskania stabilnego zatrudnienia, a właśnie to oferują przedsiębiorstwa z sektora gospodarki odpadami.

BEZROBOTNI NIEPEŁNOSPRAWNI

Bezrobotny niepełnosprawny to *"osoba, która posiada ustaloną niepełnosprawność, jednak nie jest uprawniona m.in. do renty z tytułu niezdolności do pracy, renty socjalnej, zasiłku stałego."*¹⁸ W dniu 31 marca 2020 roku stanowili 6,4% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych, 58 585 tysięcy osób. 45% tej grupy stanowią kobiety - 26 176 tysięcy osób.

Naturalnie, to czy niepełnosprawny mógłby znaleźć zatrudnienie w sektorze, zależy od stopnia i rodzaju niepełnosprawności, a także charakteru pracy, którą miałby wykonywać. Osoba niepełnosprawna ruchowo z pewnością nie będzie mogła wykonać prac wymagających tężyzny fizycznej, nie powinny jednak istnieć przeszkody wobec, na przykład, pracy biurowej z komputerem czy obsługi urządzeń stacjonarnych.

FORMY WSPARCIA NA RYNKU PRACY

Na mocy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w celu aktywizacji zawodowej bezrobotnych oraz przeciwdziałania bezrobociu, przewidziane są różne formy wsparcia. Część z nich związana jest z pomocą finansową, natomiast jest ona przeznaczona zarówno dla samych osób w trudnej sytuacji na rynku pracy jak i dla potencjalnych pracodawców.

WSPARCIE PRACOWNIKA

Podstawową formą wsparcia jest pośrednictwo pracy. To jedna z podstawowych usług urzędu pracy polegająca na pozyskiwaniu ofert prac od pracodawców i przedstawianiu ich publicznie wszystkim zainteresowanym. W ramach pośrednictwa pracy organizowane są również giełdy i targi pracy.

¹⁸ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

Urząd pracy oferuje również usługę doradztwa zawodowego, w ramach której można uzyskać pomoc:

- wyboru lub zmiany zawodu,
- zaplanowania kariery zawodowej,
- uzupełnienia kwalifikacji zawodowych,
- określenia swoich kompetencji i zainteresowań,
- zaplanowania rozwoju zawodowego.¹⁹

Powyższe formy wsparcia dostępne są, nieodpłatnie dla wszystkich, zarejestrowanych w urzędzie jako bezrobotni lub poszukujący pracy, ale również dla niezarejestrowanych.

Zwrot kosztów przejazdu - może z niego skorzystać osoba zarejestrowana w urzędzie, jeśli:

- na podstawie skierowania urzędu podejmie zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, przygotowanie zawodowe dorosłych, staż bądź zostanie skierowany na zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego,
- uzyska wynagrodzenie lub inny przychód w wysokości nieprzekraczającej 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę.²⁰

Zwrot kosztów zakwaterowania - może z niego skorzystać osoba zarejestrowana w urzędzie, jeśli:

- na podstawie skierowania powiatowego urzędu pracy podejmie zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, przygotowanie zawodowe dorosłych poza miejscem zamieszkania;
- w miejscowości, do której czas przejazdu i powrotu do miejsca stałego zamieszkania środkami transportu zbiorowego wynosi łącznie ponad trzy godziny dziennie;
- zamieszka w hotelu lub wynajętym mieszkaniu w miejscowości lub pobliżu miejscowości, w której będzie zatrudniony lub będzie wykonywać inną pracę zarobkową, odbywać staż lub przygotowanie zawodowe dorosłych;
- uzyska wynagrodzenie lub inny przychód w wysokości nieprzekraczającej 200% minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w miesiącu, za który jest dokonywany zwrot kosztów zakwaterowania.²¹

Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7– może z niego skorzystać bezrobotny, jeśli:

¹⁹ Portal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

²⁰ Portal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

²¹ Portal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

- jest osobą bezrobotną i wychowuje co najmniej jedno dziecko do lat sześciu (a w przypadku, gdy jest to dziecko niepełnosprawne do lat siedmiu),
- podejmie zatrudnienie albo inną pracę zarobkową,
- zostanie skierowany na staż, przygotowanie zawodowe dorosłych lub szkolenie,
- miesięczne przychody nie przekroczą minimalnego wynagrodzenia.²²

Bon zatrudnieniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia. Stanowi gwarancję zrefundowania pracodawcy części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego posiadacza bonu, na co najmniej 18 miesięcy. Bon można uzyskać w ramach indywidualnego planu działania, ustalonego z doradcą zawodowym z urzędu.²³

Bon na zasiedlenie dla bezrobotnego do 30 roku życia może zostać przyznany w związku z podjęciem, poza miejscem dotychczasowego zamieszkania, zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, jeżeli zainteresowany:

- za ich wykonywanie będzie osiągał wynagrodzenie lub przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie oraz z tego tytułu podlegał ubezpieczeniom społecznym;
- odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której zamieszka w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej wynosi, co najmniej 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie;
- będzie pozostawał w zatrudnieniu, innej pracy zarobkowej lub prowadził działalność przez okres, co najmniej 6 miesięcy.²⁴

Bon stażowy dla bezrobotnego do 30 roku życia. W ramach bonu stażowego korzyści odnoszą zarówno bezrobotny jak i pracodawca, pod warunkiem, że bezrobotny zadeklaruje odbycie stażu, a pracodawca zadeklaruje zatrudnienie na okres 6 miesięcy po zakończeniu stażu. Bezrobotny otrzymuje finansowanie przejazdów do miejsca odbywania stażu i z powrotem oraz pokrycie kosztów badań lekarskich, a pracodawca, który zatrudni beneficjenta przez deklarowany okres otrzyma nagrodę pieniężną. Dodatkowo, istnieje możliwość uzyskania stypendium na czas stażu.²⁵

²² Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

²³ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

²⁴ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

²⁵ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

Bon szkoleniowy dla bezrobotnego do 30 roku życia - w ramach bonu bezrobotny może otrzymać dofinansowanie do wybranych przez siebie szkoleń, badań lekarskich, przejazdów oraz zakwaterowania.²⁶

Staż – każdy bezrobotny może zostać skierowany na trwający do 6 miesięcy staż, który pozwoli nabrać umiejętności praktycznych do wykonywania pracy. Dodatkowo, istnieje możliwość uzyskania stypendium na czas stażu.²⁷

Szkolenia – każdy bezrobotny i poszukujący pracy (spełniający odpowiednie warunki), może zostać skierowany na szkolenie w wymiarze co najmniej 25 godzin tygodniowo. Kursy są finansowane przez urząd pracy i mogą trwać do 12 miesięcy w przypadku osób posiadających kwalifikacje zawodowe lub do 24 miesięcy w przypadku osób nieposiadających kwalifikacji zawodowych. Bezrobotnym uczestnikom szkoleń przysługują stypendia.²⁸

Trójstronne umowy szkoleniowe - umowa podpisywana przez starostę z pracodawcą oraz instytucją szkoleniową. Bezrobotny lub poszukujący pracy (spełniający odpowiednie warunki) skierowany na szkolenie w ramach umowy trójstronnej zostaje po odbyciu szkolenia zatrudniony przez pracodawcę - sygnatariusza umowy. Co więcej, osoba bezrobotna może sama znaleźć pracodawcę, który będzie chciał zatrudnić ją po ukończeniu szkolenia i taki pracodawca może również podpisać umowę trójstronną.²⁹

Przygotowanie zawodowe dorosłych – może mieć formę praktycznej nauki zawodu dorosłych, po której można przystąpić do egzaminu zawodowego lub przyuczenia do pracy dorosłych pozwalającego na zdobycie kwalifikacji cząstkowych. O skierowanie na przygotowanie zawodowe dorosłych może zwrócić się do powiatowego urzędu pracy każdy bezrobotny.

Z tej formy wsparcia może też skorzystać poszukujący pracy spełniający odpowiednie warunki:

- otrzymuje świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny,
- uczestniczy w zajęciach w centrum integracji społecznej lub indywidualnym programie integracji,
- jest żołnierzem rezerwy,
- pobiera rentę szkoleniową,

²⁶ Portal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

²⁷ Portal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

²⁸ Portal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

²⁹ Portal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

- pobiera świadczenie szkoleniowe.

Uczestnik otrzymuje stypendium.³⁰

Finansowanie kosztów egzaminów i licencji– pokrycie przez urząd pracy kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu. Sfinansowanie kosztów egzaminów lub uzyskania licencji z Funduszu Pracy nie może przekroczyć wysokości przeciętnego wynagrodzenia. Wsparcie dostępne jest dla każdego bezrobotnego oraz poszukującego pracy (spełniającego odpowiednie warunki).³¹

Pożyczka szkoleniowa– nieoprocentowana pożyczka udzielona przez urząd pracy na sfinansowanie kosztów szkolenia osobie bezrobotnej lub poszukującej pracy (spełniającej odpowiednie warunki), zwiększająca szanse na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Kwota udzielanej pożyczki nie może przekroczyć 4-krotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania umowy.³²

Dodatek aktywizacyjny– bezrobotny może otrzymać dodatek, jeśli:

- posiada prawo do zasiłku i z własnej inicjatywy podejmuje zatrudnienie lub inną pracę zarobkową; dodatek będzie wypłacany przez połowę okresu, w jakim przysługiwałby jeszcze zasiłek,
- w wyniku skierowania przez powiatowy urząd pracy podejmuje zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy i będzie otrzymywać wynagrodzenie niższe od minimalnego; dodatek będzie wypłacany przez połowę okresu, w jakim przysługiwałby jeszcze zasiłek.³³

Wsparcie osób niepełnosprawnych - osobie niepełnosprawnej bezrobotnej lub poszukującej pracy, niepozostającej w zatrudnieniu, przysługują wszystkie usługi świadczone przez urząd na zasadach takich jak dla zarejestrowanej osoby bezrobotnej. Pomoc dla takich osób to wymienione powyżej formy wsparcia, poza przeznaczonymi dla bezrobotnych do 30 roku życia oraz korzyści dla pracodawcy, który zatrudnia niepełnosprawnego. Zostaną one omówione w ramach wsparcia dla pracodawcy.

W przypadku wystąpienia zwolnień monitorowanych, pracownicy przewidziani do zwolnienia, będący w okresie wypowiedzenia mogą skorzystać, ze specjalnych doraźnych programów, które pracodawca w porozumieniu z powiatowym urzędem pracy musi zrealizować. Istnieje również możliwość organizacji takiej formy wsparcia, bez udziału

³⁰ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

³¹ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

³² Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

³³ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

pracodawcy, tj. w związku z sytuacją na rynku pracy różne podmioty mogą przeprowadzić podobny program, na przykład przy wsparciu funduszy unijnych. Takie programy zapewniają zwalnianym pracownikom dostęp do usług rynku pracy w postaci:

- pośrednictwa pracy,
- poradnictwa zawodowego,
- szkoleń, kursów, studiów podyplomowych,
- poradnictwa psychologicznego,
- staży, praktyk zawodowych,
- dotacji i wsparcia w założeniu działalności gospodarczej.³⁴³⁵³⁶³⁷

Istnieje jeszcze jedna forma aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem zawodowym, która może być warta uwagi z perspektywy sektora. Pomocne w aktywizacji dla osób w trudnej sytuacji na rynku pracy są podmioty ekonomii społecznej takie jak:

- Centrum Integracji Społecznej
- Klub Integracji Społecznej,
- Spółdzielnie Socjalne.

Są to organizacje i przedsiębiorstwa non profit, które świadczą różnego rodzaju usługi, w tym, co istotne z punktu widzenia niniejszego raportu, usługi komunalne dotyczące gromadzenia odpadów i/ lub recyklingu. Osoby podejmujące się aktywności w takich podmiotach mają możliwość zdobycia kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zawodu a także doświadczenia poprzez praktykę w, wykonywanej na rzecz podmiotu ekonomii społecznej, pracy.³⁸³⁹

Osoby poszukujące pracy, w szczególności osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy, mogą skorzystać z pomocy oferowanej przez spółdzielnie socjalne. Spółdzielnie socjalne to

³⁴ Projekt outplacementowy dla województwa małopolskiego, <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/wiadomosci/straciles-prace-z-winy-pracodawcy-skorzystaj-z-projektow-outplacementowych/>

³⁵ Program rozwoju zawodowego dla osób zwolnionych, zagrożonych i przewidzianych do zwolnienia w województwie śląskim, <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/nabory/program-rozwoju-zawodowego-dla-osob-zwolnionych-zagrozonych-i-przewidzianych-do-zwolnienia-w-województwie-slaskim/>

³⁶ Wsparcie dla osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, https://rpo.wup-katowice.pl/czytaj/wsparcie_dla_osob_zwolnionych_z_przyczyn_dotyczacych_zakladu_pracy

³⁷ Zielona Linia, Zwolnienia monitorowane, <https://zielonalinia.gov.pl/zwolnienia-monitorowane-32537>

³⁸ Departament Ekonomii Społecznej MRPiPS, Informacja o KIS i CIS, <https://www.ekonomiaspoleczna.gov.pl/Informacja,o,KIS,i,CIS,4107.html>

³⁹ Spółdzielnie socjalne; czym jest, jak założyć, jakie usługi może świadczyć, <https://www.rp.pl/Rodzina/307199926-Spoldzielnie-socjalne-czym-jest-jak-zalozyc-jakie-uslugi-moze-swiadczyć.html>

przedsiębiorstwa zakładane w celu wsparcia osób, szczególnie bezrobotnych, posiadających problem z odnalezieniem się na rynku pracy. Te przedsiębiorstwa pozwalają zatrudnionym przez siebie pracownikom na zarabianie pieniędzy oraz zdobycie doświadczenia zawodowego poprzez wykonywanie pracy, w tym przyzwyczajenie do samego funkcjonowania w ramach wykonywania działalności zawodowej. Ponadto, takie spółdzielnie pomagają także zdobyć nowe kwalifikacje poprzez kursy i szkolenia.

Według Ogólnopolskiego Katalogu Spółdzielni Socjalnych w Polsce działa 25 spółdzielni socjalnych zajmujących się recyklingiem :

dolnośląskie
Spółdzielnia Socjalna "PATRON"
Demontaż wyrobów zużytych oraz odzyskiwanie surowców
Spółdzielnia Socjalna "EKORUS"
Gospodarka odpadami, transport odpadów

kujawsko-pomorskie
Spółdzielnia Socjalna "ŁUBIANKA"
Punkt Selektywnej Zbiórki Odpadów Komunalnych
Spółdzielnia Socjalna "NOTEĆ"
Sortowanie odpadów zbieranych selektywnie z terenu gminy Nakło
Spółdzielnia Socjalna "WSPÓŁPRACA"
Recykling, złomowanie, belowanie makulatury i kartonów
Spółdzielnia Socjalna DO USŁUG
Sklep charytatywny - przyjmowanie rzeczy do przetworzenia, recyklingu

lubelskie
Spółdzielnia Socjalna Józefowskie Centrum Rehabilitacji
Segregacja odpadów
"INICJATYWA" Spółdzielnia Socjalna
Odzyskiwanie surowców wtórnych, segregacja
Spółdzielnia Socjalna "PROMYK"
Recykling

lubuskie**Wielobranżowa Spółdzielnia Socjalna "LUBUSZ"**

Skup makulatury i surowców wtórnych

małopolskie**Spółdzielnia Socjalna "VICTORIA"**

Recykling

mazowieckie**Ursynowska Spółdzielnia Socjalna "URSERWIS"**

Zbieranie odpadów

Spółdzielnia Socjalna WIELU BRANŻ "KOOPERACJA"

Zbiórka makulatury

opolskie**EKO BRAND Spółdzielnia Socjalna**

Przetwarzanie surowców wtórnych, odbiór od klienta, utylizacja

Spółdzielnia Socjalna AD METAM

Skup, sprzedaż i konfekcjonowanie plastiku, folii i makulatury

podkarpackie**Spółdzielnia Socjalna "ABC"**

Produkcja bryketu ze słomy

pomorskie**Kaszubsko-Pomorska Spółdzielnia Socjalna**

Zbieranie, przetwarzanie, unieszkodliwianie odpadów, odzysk surowców

Europejska Spółdzielnia Socjalna EKOLOGICZNI

Recykling odpadów z tworzyw sztucznych

wielkopolskie
Wielobranżowa Spółdzielnia Socjalna "KARINUS"
Recykling
Spółdzielnia Socjalna "OGRODNIK"
Skup złomu
Spółdzielnia Socjalna "EKO FOLWARK"
Segregacja odpadów
Spółdzielnia Socjalna "POD DACHEM"
Wywóz odpadów użytkowych i innych

zachodniopomorskie
Spółdzielnia Socjalna "NOWE ŻYCIE"
Recykling

WSPARCIE DLA PRACODAWCÓW

Z podstawowych usług urzędu pracy mogą skorzystać także pracodawcy. Urząd może pomóc w poszukiwaniu pracowników, a także w ramach doradztwa zawodowego w doborze osób odpowiednich do stanowiska pracy.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy – w ramach tej formy wsparcia przedsiębiorca może uzyskać 80% dofinansowanie do kształcenia ustawicznego pracowników. Mikroprzedsiębiorcy mogą liczyć na dofinansowanie do 100%. Otrzymane środki można przeznaczyć na:

- określenie potrzeb firmy w zakresie kształcenia ustawicznego, które ma być dofinansowane,
- kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
- egzaminy umożliwiające uzyskanie dyplomów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
- badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.⁴⁰

⁴⁰ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

Pracodawca może przyjąć na staż każdego bezrobotnego, który może zostać skierowany na trwający do 6 miesięcy staż pozwalający nabrać umiejętności praktycznych do wykonywania pracy. Jest to dla niego możliwość bezkosztowego przygotowania do pracy (zgodnie z potrzebami stanowiska pracy) potencjalnego pracownika.⁴¹

Dostępne również jest skierowanie na przygotowanie zawodowe dorosłych. Dla pracodawcy, jeśli tylko spełnia warunki konieczne do przyuczenia dorosłych w swoim zakładzie pracy, jest to możliwość kształcenia przyszłych pracowników według własnych potrzeb. Może mieć formę praktycznej nauki zawodu dorosłych, po której można przystąpić do egzaminu zawodowego lub przyuczenia do pracy dorosłych pozwalającego na zdobycie kwalifikacji częściowych. Wymagane jest skierowanie z powiatowego urzędu pracy.⁴²

Inną formą wsparcia są Jeszcze trójstronne umowy szkoleniowe – umowa podpisywana przez starostę z pracodawcą oraz instytucją szkoleniową. Bezrobotny lub poszukujący pracy (spełniający odpowiednie warunki) skierowany na szkolenie w ramach umowy trójstronnej zostaje po odbyciu szkolenia zatrudniony przez pracodawcę - sygnatariusza umowy.⁴³

Refundacja z Funduszu Pracy wynagrodzeń młodocianych pracowników. Pracodawca, który zatrudnia pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego, może uzyskać refundację wypłaconych im wynagrodzeń oraz opłaconych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne.⁴⁴

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy to pomoc finansowa udzielana przez powiatowy urząd pracy w związku z wyposażeniem lub doposażeniem stanowiska pracy i zatrudnieniem na tym stanowisku skierowanego bezrobotnego.⁴⁵

Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy to niskooprocentowane środki zwrotne przyznawane na utworzenie stanowiska pracy i zatrudnienie na tym stanowisku bezrobotnego z zachowaniem wszystkich korzyści pożyczki w przypadku zatrudnienia osoby przez okres 36 miesięcy.⁴⁶

Pracodawca może ubiegać się o jednorazową refundację składek w przypadku każdego bezrobotnego przyjętego ze skierowania powiatowego urzędu pracy dla którego zaplanowano tę formę pomocy w indywidualnym planie działania.⁴⁷

Świadczenie aktywizacyjne może być przyznane na zatrudnienie skierowanego przez urząd pracy bezrobotnego rodzica lub opiekuna osoby zależnej, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy zrezygnował z pracy ze względu na wychowywanie dziecka.

⁴¹ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

⁴² Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

⁴³ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

⁴⁴ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

⁴⁵ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

⁴⁶ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

⁴⁷ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

Bezrobotny powinien posiadać wymagane przez pracodawcę kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie zawodowe niezbędne do wykonywania pracy na proponowanym przez pracodawcę stanowisku. Pracodawca może otrzymać z Funduszu Pracy świadczenie aktywizacyjne wypłacane:

- **przez 12 miesięcy** w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeśli zobowiąże się do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego **przez okres 6 miesięcy**,
- **przez 18 miesięcy** w wysokości 1/3 minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeśli zobowiąże się do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego **przez okres 9 miesięcy**.⁴⁸

Zatrudnienie bezrobotnego posiadającego bon zatrudnieniowy wiąże się dla pracodawcy z gwarancją zrefundowana części kosztów wynagrodzenia i ubezpieczenia społecznego.⁴⁹

Zwolnienie z odprowadzania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych przysługuje w przypadku zatrudnienia każdego bezrobotnego do 30 roku życia, który został skierowany do pracy przez urząd pracy.⁵⁰

Zwolnienie z odprowadzania składki na Fundusz Pracy przysługuje:

- przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za osoby zatrudnione, które ukończyły 50 rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy,
- za osoby, które ukończyły, co najmniej 55 lat (w przypadku kobiet) i 60 (w przypadku mężczyzn).⁵¹

Dofinansowanie wynagrodzenia bezrobotnego w wieku 50 lat i więcej skierowanego przez urząd pracy przysługuje przez okres:

- 12 miesięcy w przypadku bezrobotnych w wieku 50 - 60 lat,
- 24 miesięcy w przypadku bezrobotnych, którzy ukończyli 60 lat.

Wysokość dofinansowania wynosi maksymalnie do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie.⁵²

W przypadku zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, pracodawca może liczyć na:

⁴⁸ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

⁴⁹ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

⁵⁰ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

⁵¹ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

⁵² Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

- zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej,
- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej,
- zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy,
- zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego,
- miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
- zwolnienie z wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.⁵³

O ile programy outplacementowe nie są bezpośrednim wsparciem przedsiębiorstw to warto mieć je na uwadze. Do realizacji takich programów może włączyć się każdy pracodawca, oferując, na przykład, miejsca pracy w swoim zakładzie.

SEKTOR GOSPODARKI ODPADAMI A OSOBY W TRUDNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

POTRZEBY SEKTORA W KWESTII ZATRUDNIENIA

W chwili obecnej sektor gospodarki odpadami boryka się z brakiem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Niestety, ten problem ma szansę znacznie się pogłębić, jeśli personel zatrudniony już w sektorze oraz szkolnictwo nie dostosują się na czas do nadchodzących zmian. W związku z transformacją w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym, której sektor jest istotną częścią, pojawia się zapotrzebowanie na kwalifikacje związane z nowymi metodami, technologiami oraz narzędziami. Według opisu krajowych inteligentnych specjalizacji w wersji 6, obowiązującego od 1 stycznia 2020 roku, w sektorze wdrożone powinny zostać:

1. Nowe, innowacyjne technologie recyklingu odpadów:

- technologie przetwarzania odpadów metodami: mechanicznymi, termicznymi, kriogenicznymi, biologicznymi, mikrobiologicznymi, fizycznymi i chemicznymi,
- technologie zabezpieczeń procesów przetwarzania odpadów,
- technologie przetwarzania odpadów, wpływające na redukcję emisji CO₂ i innych gazów cieplarnianych do atmosfery,
- technologie odzysku surowców deficytowych i krytycznych z odpadów,

⁵³ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

- technologie przetwarzania odpadów wielomateriałowych, wielowarstwowych i kompozytowych,
- zagospodarowanie produktów z termicznego przekształcania odpadów, między innymi pirolizy, termolizy, gazyfikacji, technologii plazmowych itp.,
- technologie odzysku, w tym recyklingu metali z odpadów,
- technologie przetwarzania odpadów poprodukcyjnych i poeksploatacyjnych,
- technologie trudnych do przetwarzania odpadów pochodzących z pojazdów wycofanych z eksploatacji oraz z ZSEE,
- technologie przetwarzania odpadów z górnictwa surowców energetycznych i nieenergetycznych oraz odpadów mineralnych,
- urządzenia i linie do odzysku, w tym recyklingu odpadów,
- technologie zagospodarowywania pozyskanych materiałów z przetworzenia odpadów,
- selektywne procesy technologiczne otrzymywania z odpadów wysokopretworzonych związków chemicznych,
- wyroby wielomateriałowe i kompozytowe na bazie odpadów do wykorzystania w różnych gałęziach gospodarki,
- nowe i ulepszone technologie wykorzystania odpadów w postaci popiołów lotnych, żużli, mieszanek popiołowo-żużlowej i produktów poreakcyjnych z instalacji w budownictwie,
- rozwój energooszczędnych instalacji do podsuszania i zagospodarowania frakcji biodegradowalnych dla ich dalszego wykorzystywania jako surowca,
- rozwój, badania i wsparcie infrastruktury do kompostowania: wprowadzenie selekcji odpadów mokrych biodegradowalnych i wdrożenie technologii procesu otrzymywania pełnowartościowego kompostu.

2. Nowe, innowacyjne technologie odzysku materiałowego z odpadów powstających w oczyszczalniach ścieków:

- technologie odzysku azotu i fosforu ze strumieni procesowych i ponowne zagospodarowanie,
- technologie odzysku i biosekwestracji węgla nieorganicznego ze strumieni procesowych (w tym gazowych),
- technologie odzysku pierwiastków śladowych i metali ze strumieni procesowych,

- technologie odzysku związków organicznych (min. celulozy, pha) ze strumieni procesowych,
- technologie zagospodarowania surowców powstających w części osadowej oczyszczalni ścieków.

3. Nowe, bezpieczne metody unieszkodliwiania odpadów:

- technologie zabezpieczania odpadów poprzez mineralizację, zestalenie i stabilizację,
- technologie zabezpieczeń przed emisją gazów, odorów i pyleniem,
- technologie składowania odpadów niemożliwych do zastosowania w innych procesach zagospodarowania,
- metody wykorzystania minerałów antropogenicznych w procesie rekultywacji terenów wydobywczych.⁵⁴

Poza powyższymi aspektami, galopujący rozwój technologiczny, widoczny we wszystkich branżach, będzie prowadził do dalszego zwiększenia nacisku na umiejętności obsługi urządzeń, w tym komputerów i, w związku z tym, pracy z różnymi rodzajami oprogramowania. Umiejętności manualne i siła fizyczna, schodzą przez to na dalszy plan.

Analiza aktualnych ofert pracy trafiających do Urzędów Pracy z przedsiębiorstw sektora, zamieszczonych w centralnej bazie ofert pracy wskazuje na zdecydowane większe zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym niż na pracowników z wykształceniem wyższym.

Spośród 23 ofert pracy z sektora:

- 2 oferty dotyczyły "specjalisty do spraw odpadów" oraz "kierownika do spraw gospodarki odpadami", praca biurowa związana z ewidencją odpadów oraz pracy z dokumentacją, nadzór nad prawidłowym gospodarowaniem odpadami, wymagane wykształcenie wyższe, umowa o pracę na okres próbny,
- 2 oferty dotyczyły brygadzysty w spalarni odpadów oraz brygadzysty-operatora linii recyklingu nadzorujących pracę zespołów oraz obsługę i serwis maszyn, wymagane wykształcenie zawodowe, 1 umowa na czas określony i 1 na czas nieokreślony,
- 19 ofert dotyczyło ładowaczy i sortowaczy odpadów oraz operatorów linii recyklingu, brak wymagań w kwestii wykształcenia, 8 umów zlecenie/ o świadczeniu usług, 6 umów na czas określony, 4 umowy na okres próbny, 1 umowa na czas określony.⁵⁵

⁵⁴ Krajowe Inteligentne Specjalizacje, Ministerstwo Rozwoju, wersja 6, 1 stycznia 2020 r.

⁵⁵ Centralna baza ofert pracy, <http://oferty.praca.gov.pl>

Na bazie analiz danych wtórnych nie pozyskano informacji o nowych stanowiskach, które miałyby powstać w ramach sektora. Ten temat został opisany w rozdziale dotyczącym badania jakościowego.

KOMPETENCJE OSÓB W TRUDNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY A POTRZEBY SEKTORA

Według danych, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z marca 2020 roku, 30,4% zarejestrowanych bezrobotnych nie posiada kwalifikacji zawodowych, a 19% nie posiada doświadczenia zawodowego.

W kwestii wykształcenia:

- 15% bezrobotnych posiada wykształcenie wyższe,
- 22% bezrobotnych posiada wykształcenie policealne i średnie zawodowe,
- 12% bezrobotnych posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące,
- 25% bezrobotnych posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe,
- 26% bezrobotnych posiada wykształcenie co najwyżej gimnazjalne.

W kwestii stażu pracy:

- 20% bezrobotnych posiada mniej niż rok stażu pracy,
- 26% bezrobotnych posiada od roku do 5 lat stażu pracy,
- 16% bezrobotnych posiada od 5 do 10 lat stażu pracy,
- 15% bezrobotnych posiada od 10 do 20 lat stażu pracy,
- 8% bezrobotnych posiada od 20 do 30 lat stażu pracy,
- 3% bezrobotnych posiada co najmniej 30 lat stażu pracy,
- 12% bezrobotnych nie posiada żadnego stażu pracy.⁵⁶

W przypadku zarejestrowanych poszukujących pracy rozkłada się to następująco:

- 15% poszukujących pracy posiada wykształcenie wyższe,
- 21% poszukujących pracy posiada wykształcenie policealne i średnie zawodowe,
- 9% poszukujących pracy posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące,

⁵⁶ Departament Rynku Pracy MRPIPS, Statystyki strukturalne marzec 2020

- 25% poszukujących pracy posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe,
- 29% poszukujących pracy posiada wykształcenie, co najwyżej gimnazjalne.

W ramach stażu pracy:

- 19% poszukujących pracy posiada mniej niż rok stażu pracy,
- 18% poszukujących pracy posiada od roku do 5 lat stażu pracy,
- 12% poszukujących pracy posiada od 5 do 10 lat stażu pracy,
- 13% poszukujących pracy posiada od 10 do 20 lat stażu pracy,
- 8% poszukujących pracy posiada od 20 do 30 lat stażu pracy,
- 4% poszukujących pracy posiada co najmniej 30 lat stażu pracy,
- 26% poszukujących pracy nie posiada żadnego stażu pracy.⁵⁷

Zwraca uwagę podobny rozkład kompetencji wśród bezrobotnych i poszukujących pracy jeżeli chodzi o wykształcenie.

Opis kompetencji osób w trudnej sytuacji życiowej znajduje się w części raportu dotyczącej wyników analiz jakościowych.

AKTYWIZACJA OSÓB W TRUDNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY SZANSĄ NA KORZYŚCI DLA SEKTORA GOSPODARKI ODPADAMI

Jak wynika ze spostrzeżeń Rady ds. Kompetencji w sektorze Odzysku Surowców, w związku z brakiem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, przedsiębiorstwa muszą radzić sobie we własnym zakresie. Część umiejętności jest uzyskiwana za pomocą kursów i szkoleń a także poprzez samą pracę.⁵⁸

Obecna sytuacja epidemiczna negatywnie wpływa na stabilność zatrudnienia, zakłady pracy nie są i w przyszłości, na skutek tymczasowego zamrożenia gospodarki, nie będą w stanie utrzymać zatrudnienia. To stawia pracowników tych zakładów w ciężkiej sytuacji, ale dla sektora może to być ogromna szansa pozyskania pracowników.

Ponadto, ze względu na specyfikę działalności sektora gospodarki odpadami, oferuje on stałość i stabilność pracy.

Wobec tego, być może należałoby rozważyć organizację staży, kształcąc potencjalnych pracowników konkretnie pod potrzeby przedsiębiorstwa i sektora. Rodzaj organizowanych

⁵⁷ Departament Rynku Pracy MRPIPS, Statystyki strukturalne marzec 2020

⁵⁸ Stan wiedzy o kompetencjach w branży i trendy zmian w Sektorze Gospodarki Odpadami, <https://srk-odzysk.kig.pl/aktualnosci/stan-wiedzy-o-kompetencjach-w-branzy-i-trendy-zmian-w-sektora-gospodarki-odpadami/>

staży zależałyby od bieżących potrzeb przedsiębiorstwa, najpewniej byłyby to głównie staże na stanowiskach pracy fizycznej i obsługi maszyn. Dla zachowania kontroli nad całym procesem i ewentualną selekcją kandydatów powinny być organizowane przez przedsiębiorstwa, przy czym ewentualnym pośrednictwem innych instytucji. Taki staż mógłby pełnić rolę narzędzia rekrutacyjnego i pozwoliłby na sprawdzenie potencjalnego przyszłego pracownika, bez konieczności zatrudniania takiej osoby, i przysposobieniu go do przyszłego stanowiska pracy.

Część zakładów, mogłaby też z pewnością prowadzić przyuczanie dorosłych do pracy. To jedna z form wsparcia oferowanych przez Urząd Pracy i w związku z tym, obarczona jest wieloma wymogami formalnymi i obszernym zakresem dokumentacji koniecznej do sporządzenia. Złagodzenie wspomnianych wymogów i ograniczenie zakresu wymaganych dokumentów, z pewnością zachęciłoby przedsiębiorstwa do podejmowania się takiej aktywności.

Ponieważ przedsiębiorcy muszą korzystać z ofert kursów i szkoleń, można skorzystać z oferty urzędu pracy i szkolić przyszłych pracowników na koszt Funduszu Pracy, w ramach umów trójstronnych, zyskując jednocześnie gwarancję zatrudnienia wyszkolonego pracownika w zakładzie. Pomocne z pewnością byłyby też dofinansowania z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Niestety, także w tym przypadku skorzystanie z pomocy instytucji państwowych obarczone jest obszernym zakresem dokumentów. Redukcja wymaganej liczby dokumentów mogłaby stanowić zachętę do skorzystania z oferowanego wsparcia. Wielu pracowników wymaga szkoleń z zakresu technicznego tj. elektryki, mechaniki, obsługi i konserwacji maszyn. Postępująca cyfryzacja wymaga także sprawnej obsługi komputerów, w tym obsługa BDO. Konieczna jest również ciągła aktualizacja wiedzy o prawie i przepisach, które w sektorze zmieniają się często.

Powyższe wnioski z analizy desk research próbowano zweryfikować w trakcie wywiadów jakościowych biorąc przede wszystkim pod uwagę opinie pracodawców i bezrobotnych.

PODSUMOWANIE WYNIKÓW ANALIZ JAKOŚCIOWYCH

W przeprowadzonym badaniu jakościowym podjęto próbę weryfikacji strategii postępowania bezrobotnych i pracodawców względem znalezienia pracy/pracowników – oraz identyfikacji barier sektora i zjawisk z tym współwystępujących. W szczególności interesujące było czy:

- pracodawcy z sektora gospodarki odpadami pozyskują pracowników za pośrednictwem urzędów pracy,
- pracodawcy z sektora gospodarki odpadami oraz bezrobotni i poszukujący pracy korzystają z wymienionych wcześniej form wsparcia oraz jakiego rodzaju kompetencje są w ten sposób pozyskiwane,
- co jest główną barierą w aktywizacji wyszczególnionych grup społecznych dla sektora,
- jaki jest wizerunek sektora gospodarki odpadami,
- jakiego rodzaju kompetencje posiadają osoby bezrobotne oraz na ile są one przydatne w sektorze.

GRUPY OSÓB ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

Na bazie analizy danych wtórnych wybrano następujące grupy osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy i przeprowadzono z nimi wywiady:

- bezrobotni do 30 roku życia,
- bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- bezrobotni nieposiadający kwalifikacji zawodowych,
- osoby poszukujące pracy,
- osoby bez stałego zatrudnienia,
- bezrobotni niepełnosprawni.

Badanie jakościowe wykazało, że poszczególne cechy opisujące grupy współwystępują u poszczególnych osób i nie są one zerojedynkowe. Dają się natomiast usystematyzować i opisać poprzez zespół cech charakterystycznych i reprezentatywnych (nie w rozumieniu istotności statystycznej).

Poszczególne grupy osób bezrobotnych były reprezentowane przez następujące osoby badane:

1. Mężczyzna, lat 52, technolog żywienia, pracował jako kucharz, handlowiec, w marketingu (publiczne prezentacje produktów, eventy), praca fizyczna w drukarni, w mieszalni farb. Ma zdrowotne przeciwwskazania do noszenia ciężkich rzeczy. Nie wyklucza pracy w sektorze w

różnym charakterze, odrzuca możliwość pracy w np. bezpośrednio w sortowni. Pracował w drukarni widząc stanowiska mające związek z segregowaniem odpadów.

„A czy jeszcze jakieś stanowisko przychodzi panu do głowy? Poza powiedzmy, że mógłby pan być kierowcą, to czy jeszcze w tym sektorze, tak na pana teraz intuicję, mogłoby być stanowisko, którego mógłby się pan podjąć?

- Ja myślę, że w tej drukarni właśnie było takie stanowisko, gdzie była osoba odpowiedzialna za właśnie pakowanie i zarządzanie odpadami. I te odpady tam, część odpadów to był odpad chemiczny, przyjeżdżała firma, która zabierała to do jakiejś, jak sądzę, utylizacji, czy to były rozpuszczalniki, czy to odpad wynikający z czyszczenia maszyn, ktoś musiał zajmować się. Tam przyjeżdżano z jakiejś specjalnej pralni, która odbierała czyściwo, to znaczy część tego czyściwa odchodziła na straty, ale były też takie specjalistyczne materiały do czyszczenia optyki i one po prostu brudziły się. Drugi odpad to był metal z płyt, z wytrawionej płyty, która służyła do maszyny drukarskiej. Odpadem też były kartony, zniszczone palety, to już typowy papier taki, nienadający się do przetworzenia. I rzeczywiście trzeba było zarządzać tym, żeby maszyna zgniatająca, duża maszyna, wielkości kontenera, żeby była sprawna ta obróbka, i żeby to się odbywało wszystko na czas. Czynniki terminów, tego czasu, też był bardzo istotny.”

2. Mężczyzna, lat 38, z wykształcenia kucharz, nigdy nie pracował w zawodzie. Pracował jako lakiernik, spawacz, wózkowy, pracownik fizyczny w gospodarstwach rolnych. Po wypadku ręki przyznana najniższa grupa inwalidzka. Ręka jest nie w pełni sprawna, nie może być obciążana, również dodatkowe choroby uniemożliwiające podnoszenie ciężkich rzeczy lub stanie powyżej 20 minut w jednym miejscu (np. przy taśmie). Otwarty na pracę w sektorze.

„- Powiem pani tak, to w zależności jakie stanowisko. Bo jak widziałem jak ludzie przy taśmach pracują, segregują te śmieci, to ja też się nie nadaję ze względu na mój kręgosłup, bo mam podwójną przepuklinę i uraz kręgu lędźwiowego, dlatego ja w miejscu stoję dosłownie 15-20 minut i mnie zwala z nóg, już muszę odejść. Jeśli przykładowo miałyby być praca w terenie, że miałbym chodzić, coś tam pilnować, coś sprzątać, czy nawet zwozić te śmiecie, to myślę, że jak najbardziej.”

„Powiem pani, że jak byłem młodszy, jak miałem powiedzmy 20 lat, to też jak widziałem ludzi zbierających śmieci, to też uwłaczało mi to. Ale im człowiek starszy się robi, przejrzy na oczy, zobaczy, że praktycznie żadna praca nie hańbi, a tym bardziej że praca taka, nie dość, że jest za nią płacone, to jest taka praca w czynie społecznym, bo to człowiek nie dość, że pomaga innym wokoło, to praktycznie całemu środowisku. I ludzie sobie tak naprawdę sprawy z tego nie zdają ile taka osoba chodząca, która zbiera nawet tym kijkiem, ile ona robi pożytku dla społeczeństwa.”

3. Mężczyzna, lat 23, bez kwalifikacji, obecnie studiuje fizjoterapię. Dotychczas pracował w magazynach, jako niewykwalifikowany kierowca rozwożąc np. catering. Nie odrzuca pracy w sektorze, nawet ją rozważał w charakterze kierowcy śmieciarki.

„- znaczy nie ukrywam, że kiedyś przychodziło mi na myśl, żeby po prostu jeździć, no umówmy się kolokwialnie mówiąc, śmieciarką. Jako kierowca, no ale niestety mam aktualnie tylko i wyłącznie prawo jazdy kategorii B, a trzeba mieć chyba ciężarowe, już nie zagłębiałem się w to bardzo, i tak nie jestem w stanie na tą chwilę, żeby do takiej pracy pójść. Ale tak, myślałem, tam mi to chyba przeszło przez myśl, ponieważ też widziałem parę ogłoszeń w tej sprawie. A jestem z takiego domu, że żadna praca nie hańbi i na początek po prostu wszystkiego można się imać i wie jak to później wygląda człowiek. Wie też, że jak straci coś fajniejszego, to musiałby robić w tym zawodzie, a co mu się nie do końca podoba. Ale tak, pierwsze jakieś tam podejścia, podrygi były, ale z racji tego, że tak jak mówię, nie miałem aktualnie ukończonej tej kategorii, jeżeli chodzi o prawo jazdy, to CV nawet nie wysyłałem”

4. Mężczyzna, lat 36, murarz, dotychczas praca wyłącznie na budowie zgodnie z kwalifikacjami i inne ogólnobudowlane. Sceptycznie nastawiony do pracy w sektorze.

„no myślę właśnie, że takie, to nie jest... Myślę, że bym tam nie mógł wytrzymać, po pierwsze. No dla mnie ta praca to jakaś może byłaby, że tak powiem brzydząca mnie, bo to już smród, bród, no nie wiem, jak to tam takie stosunki, jakaś higiena tam jest, jakaś higiena utrzymywana, człowiek nie wie, ale po prostu nie zastanawiałem się nad tym, ale z ręką na sercu mówię, że... No, chyba że bym miał proszę pani nóż na gardle, już tak naprawdę nic, to może wtedy coś bym na ten temat myślał, ale widzę, że w tym momencie da się jeszcze w jakiejś pracy pracować, robić, i myślę, że w tej budowie jeszcze pociągnę parę lat. Ale śmietnik, to odpada.”

5. Mężczyzna, lat 46, rolnik, zasadnicze zawodowe. Ze względu na brak kwalifikacji pracował wyłącznie fizycznie w różnym charakterze. Pracował również w sektorze i chętnie by podjął się pracy, niestety nie znalazł zatrudnienia ze względu na brak rekrutacji z powodu pandemii.

„Czyli generalnie panu też by się taka praca spodobała, gdyby się pan...?”

- gdyby była taka okazja to tak, bo już ja się pytałem czy była praca w Enerisie a potem gdzieś indziej. Jak się zacznie jakaś pojawiać i ten, i pracować, bo mnie tam śmieci nie przerażają, ale no niestety przez ten koronawirus nie zatrudniają. No, to jest problem.”

6. Kobieta, lat 45, kosmetyczka, dodatkowe kwalifikacje z przyuczenia do pracy biurowej. Praca w zawodzie przez 11 lat. Skojarzenia z sektorem pozytywne - ekologia, ekonomia, nie potrafiła odpowiedzieć na pytanie o możliwość pracy w tym sektorze i charakterze pracy jaki miałyby wykonywać.

7. Kobieta, lat 36, bez kwalifikacji, wykształcenie średnie, niepełnosprawna. Problemy zdrowotne dotyczą nóg, nie może podnosić ciężkich rzeczy, nie może być dłużej w jednej

pozycji. Szuka wyłącznie pracy niewymagającej aktywności fizycznej i branża jest dla niej nieistotna.

8. Kobieta, lat 51, technik ekonomista. Pracowała najdłużej jako księgowa, poza tym praca biurowa w urzędzie skarbowym, statystycznym, Instytucie Kolejnictwa itp. Nie wyklucza pracy w sektorze ale raczej wyłącznie w charakterze zgodnym z dotychczasowymi kwalifikacjami i doświadczeniem, raczej nie przy bezpośredniej styczności z odpadami.

Proszę mi powiedzieć, czy w ogóle rozważała pani pracę w takiej branży recyclingowej, tak ją nazwijmy w skrócie, w tego typu firmie?

- Pewnie, że mogłabym, tylko że jakoś nie spotkałam się chyba z taką firmą?

Czyli nie miała pani jakby nigdy sama z siebie takiego pomysłu, ani nie napotkała na takie oferty?

- Nie napotkałam, nie kojarzę przynajmniej.

„A co pani myśli o pracy w takim miejscu?

- To zależy co by to była za praca, bo jakby była przydatna, to miałaby sens. Bo jeżeli to faktycznie w dzisiejszych czasach, gdzie jest tyle niepotrzebnych rzeczy, mnóstwo, zaśmiecany jest cały nasz świat, jeżeli można z czegoś wyrzuconego, albo z czegoś niepotrzebnego zrobić coś, co jeszcze raz będzie miało swój udział na rynku, będzie potrzebne komuś, to jest to taka praca sensowna.

W takim znaczeniu, że pożyteczna społecznie?

- O, w tym sensie, tak. No i dobra dla globu całego.

Czyli taka szlachetna, można powiedzieć.

- No tak, tak mi się wydaje.

A z punktu widzenia pani, jako pracownika, który sobie wyobraża, że mógłby tam pracować, to jak ta praca się jawi, jak sobie wyobraża pani?

- Właśnie nie bardzo sobie mogę wyobrazić, bo nie pracowałam nigdy w czymś takim. W zależności czy to by była praca, nie wiem, przy tych rzeczach, w sensie fizycznie, jakbym miała coś z czegoś przebierać, czy to jeszcze jest przydatne, czy... no nie znam się na sprawach takich produkcyjnych. Myślę, że jakoś tak administracyjnie mogłabym, jeżeli bym jakieś punkty, w których bym wiedziała gdzie takie rzeczy są, po które można kogoś wysłać, czy ewentualnie sama bym jechała, odbierała, czy coś, myślę, że w tym sensie.

OK, czyli rozumiem, że trochę jest pani zaintrygowana, bo nie rozważała tego, nie ma wiedzy, ale rozumiem ma pani takie podejście neutralno-pozytywne?

- Tak.

Czy widzi pani ewentualnie jakieś negatywy, albo coś, co mogłoby pani nie odpowiadać w tego typu pracy?

- To znaczy nie wyobrażam sobie przebierania śmieci, coś w tym stylu. Zaraz mi się kojarzy to z takimi kłozardami, co chodzą po śmietnikach i wybierają (śmiech), to czegoś takiego nie, bo raczej taka jestem trochę obrzydliwa.”

9. Kobieta, 44 lata, kosmetyczka, szuka pracy tylko w swoim zawodzie, nie ma negatywnych skojarzeń z sektorem ale nie jest też nim zainteresowana.

10. Kobieta, 50 lat. Wykształcenie średnie ogólne, brak kwalifikacji. Pracowała ostatnie 20 lat w ubezpieczeniach. Nie ma negatywnych skojarzeń z sektorem ale chciałaby pracować umysłowo nie fizycznie.

„- na przykład jakbym miała komuś opowiadać o swojej pracy to, że pracuję w firmie zajmującej się gospodarowaniem odpadami, to nie wydaje mi się uwłaczające mojej godności o negatywnym wydźwięku, tak że pod tym kątem nie widzę jakiegoś problemu, ale dla mnie osobiście niezbyt ciekawie to brzmi. Ogólnie nie wstydziłabym się przyznać, że pracuję w takiej branży, nie stanowi to akurat pod tym kątem dla mnie żadnego problemu

Chciałem właśnie dopytać jak sobie pani wyobraża, mówimy o takim temacie bardzo abstrakcyjnym, dla pani nowym, jak pani sobie wyobraża czym się tam można zajmować, jakie tam są stanowiska pracy, jak wygląda praca w takim miejscu to co pani przychodzi do głowy?

- no myślę, że na przykład praca w takim miejscu polega na tworzeniu jakichś koncepcji, co można z takich odpadów zrobić, żeby je ponownie przywrócić do życia i żeby one mogły znowu czemuś służyć. Jako odpady to kojarzy mi się, że to jest rzecz odrzucona, już niepotrzebna, a chodzi o to, żeby nadać tej rzeczy jakieś nowe życie, więc praca polegałaby na przykład na jakimś wymyśleniu co można z tymi odpadami zrobić.”

„- z ofertami pracy w takiej branży to nie, nie spotkałam się ale powiem szczerze, że jeżeli bym nawet na stronie urzędu pracy przeglądała oferty to wątpię, że bym taką ofertę otworzyła

Dlaczego?

- no bo mnie taka praca nie interesuje

W żadnym wydaniu?

- w żadnym, bo ona mi się bardziej kojarzy z pracą taką fizyczną, nie wiem czy to jest dobre określenie, z jakimś robotnikiem. W związku z tym, nie chciałabym takiej pracy wykonywać, ponieważ ona mi się kojarzy... moje ambicje biegną nie w tym kierunku, ponieważ chciałabym pracować bardziej umysłowo a nie fizycznie.”

11. Kobieta, 56 lat, niepełnosprawna, druga grupa inwalidzka. Technik mechaniki precyzyjnej, nigdy nie pracowała w zawodzie. Pracowała w służbie zdrowia w różnym charakterze i w hotelu na recepcji, ostatnio praca dorywcza w sklepach odzieżowych. Nie miała negatywnych skojarzeń z sektorem natomiast ze względów zdrowotnych bałaby się innej pracy niż biurowa.

„- To znaczy powiem tam, gdybym miała w tym miejscu, nie wiem, pracować na komputerze, tudzież nawet prowadzić jakieś rozmowy telefoniczne, to bardzo chętnie. Natomiast jeżeli chodzi o wytwarzanie folii plastikowej, to chyba nie chciałabym przy tym pracować. Chciałam jeszcze dodać, że ja mam astmę i alergię, bardzo źle na różne chemiczne rzeczy reaguję, więc to chyba nawet bym nie mogła ze względów zdrowotnych.

A takie prace chociażby związane z sortowaniem, to pani miałyby jakieś opory, przeciwwskazania?

- Nie chciałabym chyba tego robić. To nie chodzi o jakieś opory typu moralnego, tylko takiego czysto zdrowotnego. Ja mówię, jakieś 32 lata przepracowałam, jeszcze parę bym chciała przepracować, nie powiem, ale niekoniecznie bym chciała w moim przedemerytalnym czasie pracę jakąś taką ciężką fizycznie, tudzież toksyczną.”

12. Mężczyzna, około 50 lat, niepełnosprawny, powody kardiologiczne. Pracował głównie, jako handlowiec. Nie ma negatywnego podejścia do sektora, widziałby siebie w charakterze handlowca lub kogoś pracującego nad rozwojem.

„- i co mi przychodzi na myśl, to tak po pierwsze brudna strasznie robota, ciężka. Na pierwszy taki rzut, na pierwszą taką ocenę, to że ciężka taka. Wiesz, bez takiego poszanowania społecznego. To jest ten pierwszy. Natomiast jest jeszcze druga gałąź, właśnie związana z tym recyklingiem, już tak po polsku mówiąc. I to super, bo wtedy można, wiesz, z tych odzyskanych produktów można to sprzedawać, szukać rynków zbytu. I jeżeli chodziłoby na przykład o moją osobę i gdybym rozważał na przykład taki rynek, i ktoś by przyszedł z ofertą: ty, nie chciałbyś pracować na przykład w takiej branży? To bardziej bym siebie (śmiech) odnajdywał właśnie w tej części recyklingowej, że tak powiem. Sprzedaży... sprzedaży albo odzyskiwania, albo znajdowania nowych zastosowań dla odzyskanych produktów. Czy tam, nie wiem, odnajdywania jakichś procesów, które usprawniają na przykład odzyskiwanie poszczególnych surowców. Niż takie czyste... czysto fizyczna robota przy tej tak zwanej śmieciarce i wywożenie po prostu śmieci. O tak.”

W oparciu o opinie przedstawiane w trakcie wywiadów z pracodawcami, doradcami zawodowymi i bezrobotnymi poszczególne grupy osób zagrożonych wykluczeniem zawodowym można scharakteryzować następująco:

- Pierwsza grupa bezrobotni do 30 roku życia cechuje się wymagającym czy nawet roszczeniowym podejściem do potencjalnego zatrudnienia. Osoby te są świeżo po szkołach, których ukończenie niestety nie dało możliwości znalezienia atrakcyjnej pracy. Najczęściej posiadają jakieś doświadczenie zawodowe, ale wyłącznie na prostych stanowiskach. Mają również ukończone kursy i dodatkowe kwalifikacje. Głównym problemem jest, że oczekują traktowania ich jak doświadczonych pracowników z odpowiednią pensją i dodatkami. Ponieważ niedawno zakończyli edukację i dodatkowo się doszkołili to nie są chętni by dalej rozwijać swoje kwalifikacje, by mieć stałą pracę. Zwracają dużą uwagę nie tylko na to, w jakim charakterze i za ile będą pracować, ale również gdzie mieliby pracować. Mają duży opór wobec branż i stanowisk nisko ocenianych wizerunkowo.

- Druga grupa to osoby w wieku około 50 lat. W badaniu z tej grupy udział wzięły zarówno kobiety jak i mężczyźni. Są to osoby, które najczęściej pracowały dotychczas w jednej i tej samej firmie, lub prowadziły własną działalność. Najdłuższy okres pracy to 26 lat w PKP. Przyczyną utraty pracy była redukcja etatów, brak opłacalności dalszej działalności gospodarczej, bankructwo firmy lub zatory płatnicze u właścicieli firm. Mają spore

doświadczenie zawodowe, ale w jednym dotychczasowym kierunku, w jakim pracowali. Najczęściej mają wykształcenie techniczne i szukają pracy analogicznej do dotychczas wykonywanej. Rejestrują się jako bezrobotni i utrzymują się z pomocy socjalnej i jakiś dorywczych zajęć. Wszystkie osoby z tej grupy miały jakieś dolegliwości zdrowotne, ale nie są one dyskwalifikujące bezpośrednio w kontekście podjęcia pracy, również fizycznej.

- Bezrobotni nieposiadający kwalifikacji to najtrudniejsza grupa osób z punktu widzenia zatrudniania ich w sektorze. Są to osoby, których część cechuje syndrom wyuczonej bezradności, czyli specyficzny sposób radzenia sobie w życiu poprzez korzystanie z pomocy socjalnej bazującej na współczuciu, osoby te są często dotknięte chorobami utrudniającymi współżycie społeczne jak np. alkoholizm. Podejmują się prostych prac, ale są niestabilne, trudne w kontakcie, niekonsekwentne i łatwo porzucają stanowiska pracy.

- Bezrobotni niepełnosprawni to osoby przede wszystkim niemogące podejmować pracy fizycznej. Ponieważ niepełnosprawność z reguły dotyczyła całego lub dłuższego okresu życia, to wbrew pozorom potrafią one poradzić sobie w życiu. Wiedząc o swojej trudnej sytuacji najczęściej podjęły trud nauczania się jakiejś specjalizacji i na tym opierają swoje kompetencje przydatne w pracy. Mają jakieś wsparcie ze strony Państwa i szukają pracy adekwatnej i satysfakcjonującej pod wieloma względami. Nie było wśród osób badanych z tej grupy kogoś, kto desperacko poszukuje pracy.

- Osoby bez stałego zatrudnienia, szczególnie te, które długotrwale funkcjonują w takiej sytuacji to najczęściej osoby z różnego rodzaju problemami. Są to z jednej strony osoby o niskich kwalifikacjach i przez to mało szanowane w pracy, co w konsekwencji powoduje, że one same mało szanują pracę. Taką prostą pracę jest też stosunkowo łatwo znaleźć, więc robią to, kiedy muszą. Z drugiej strony bywają to też osoby o wysokich kwalifikacjach, które straciły pracę i nie mogą znaleźć jej w zgodzie ze swoimi oczekiwaniami i kompetencjami.

OSOBY 50+ A PRACA W SGO

Zauważalna jest w sektorze sytuacja starzenia się pracowników bez zastępowania młodszymi. Dekadę temu proporcje pracowników starszych i młodszych były zupełnie inne - starsi stanowili 30% obsady firmy.

***Pracodawca:** „tak, 10 lat temu, to było ich może 30%. Natomiast na tą chwilę, to już jest połowa, bo mamy też po prostu dużo pracowników, którzy pracują, mają już jakiś staż u nas, więc mieli kiedyś... Ja już też pracuję długo, mieli kiedyś 30, no, więc teraz jak już minęło około 30, 30 parę, tak, to było z jakieś 15 lat temu, także większość już teraz ma 50.”*

W związku z tym zjawisko zwalniania pracowników po 50 roku życia, jako nieprzydatnych i nieopłacalnych w utrzymaniu nie jest tak intensywne jak niegdyś. Obecnie coraz bardziej zwraca się uwagę na zalety, jakie posiadają doświadczeni pracownicy, którzy całe życie

pracowali często w trudnych warunkach i na odpowiedzialnych stanowiskach. Osobną sprawą jest aktywizacja osób w tym wieku, które dotychczas nie pracowały i nie mają kompetencji zawodowych.

Pomoc społeczna: „(o osobach bezrobotnych 50+) „Ja myślę, że na tę chwilę to ten problem nie występuje. Kiedyś może tak, rzeczywiście, były te zwolnienia, zwalniali te osoby, jakieś redukcje były. I te osoby może nie miały jakby możliwości gdzieś tam znaleźć, bo uważano ich za jakichś już nieprzydatnych. A ja myślę, że teraz się troszkę odwróciło to wszystko, że teraz właśnie docenia się właśnie to doświadczenie. Właśnie takie, jakie niesie z sobą ten pracownik taki, no oczywiście ten, który pracował całe życie (śmiech). Bo ja uaktywniam też osoby 50+, które w życiu nie pracowały, to jest dopiero problem.”

Nie ma również obecnie tendencji do zwalniania pracowników, ponieważ jest o nich trudno. Osoby w wieku 50+ raczej pracują w sektorze od wielu lat, szanują tę pracę, jaką mają i nie kwapią się do jej zmiany, pracodawcy ich nie zwalniają ze względu na ich kompetencje i doświadczenie.

Pracodawca: „Bo my raczej akurat nie zwalniamy pracowników, tylko, jeżeli no wiadomo pracownik chce zmienić branżę, chce mieć jakieś inne doświadczenie, to no on sam się raczej zwalnia, bo my jak już zatrudniamy, to raczej już na dłuższy okres. No zwalniają się raczej osoby młode, a osoby, po 50, które na przykład zaczęły pracować trochę wcześniej, no to już jak skończyły te 50 lat, to już nawet nie mają zamiaru się zwalniać, czyli raczej zwolnień powyżej 50 nie ma.”

W związku z sytuacją na rynku pracy i problemem w zastępowaniu pokoleniowym doświadczonych pracowników młodymi ludźmi górna granica wieku przesuwana się do granic wiekowych dotychczas nie osiągalnych. Ceni się doświadczenie, znajomość szeregu zagadnień technicznych i zaangażowanie w firmę. Np. w przypadku jakiejś awarii doświadczony pracownik nie czeka na serwis tylko w pierwszej kolejności próbuje samodzielnie sobie poradzić. Taki starszy pracownik jest dodatkowo bardziej lojalny i niechętnie zmienia firmy.

Pracodawca: „(o pracownikach 50+) „Nie ma problemu. Pracował do jeszcze niedawna pracownik, którego też jakby odziedziczyłem kupując firmę, który miał 72 lata jak odchodził i z bólem serca odchodził, bo mówił, że kolano go boli... no nie chciał się w ogóle rozstawać z pracą, powiem szczerze. Że to nie jest żadna bariera, wiek, tak.”

Pracodawca: „No, bo mam takiego jednego, tamten właśnie, co pracuje 15 lat, to on jest nawet koło sześćdziesięciu. Pewnie do emerytury u nas popracuje. Tu akurat on się trafił taki, no to tylko sobie życzyć takiego pracownika. Inni nie wiem, ale ten jest akurat solidny, posiada wiedzę. (...) Za firmą jest w ogóle, pilnuje tam, angażuje, zaangażowany. Żeby tu nie dodawać jakiś historii, to jak członek rodziny. A nawet lepiej”

Co więcej, pracownicy 50+ dysponują wiedzą i umiejętnościami, które za czasów ich młodości były czymś powszechnym, a których współczesna młodzież zazwyczaj już nie posiada.

Pracodawca: „(Czy wiedza i kompetencje tych pracowników 50+ są wystarczające? Czy one wymagają, że osoby trzeba doszkalać u pana?) Tak, na maszynach trzeba ich doszkolić, żeby wiedzieli, co i jak. Wiedzę mają wyższą niż ci młodzi. Bo mówię na elektryce się troszkę znają i na mechanice. Tyle, że muszę go doszkolić ze swojej branży typu, jakości tworzyw, jak ustawić maszyny. Taki proces technologiczny bardziej. A nie muszę już go uczyć ani mechaniki, ani elektryki i takiej podstawowej ani innych rzeczy.”

Niestety, wraz z wiekiem pojawiają się problemy zdrowotne. Osoby, które przekroczyły 50 rok życia mogą pozostawać bez pracy, właśnie ze względu na zdrowie. Natomiast najtrudniejszą do aktywizacji grupą są mężczyźni po 60 roku życia. Czekają na zbliżającą się emeryturę i trudno zmotywować ich do podjęcia pracy na kilka lat. W przypadku kobiet ten problem jest zdecydowanie mniejszy.

Doradca zawodowy: „Osoby po pięćdziesiątym i sześćdziesiątym roku życia, zwłaszcza właśnie z mężczyznami, bo jeszcze kobiety to mają mniejsze opory, no chyba, że są to właśnie to duże problemy zdrowotne. Natomiast jak mężczyźni osiągną sześćdziesiąty rok życia to już tylko czekają na emeryturę. Nasze formy wsparcia takich osób, czyli dofinansowania pracodawców, którzy chcieliby zatrudnić takie osoby nie zawsze ich do tego przekonują, więc to jest grupa, którą najtrudniej zmotywować i oczywiście problemy zdrowotne.”

ZATRUDNIANIE KOBIET I MĘŻCZYZN

We wszystkich grupach badanych spotkaliśmy się z opinią, że kwestia płci na rynku pracy nie jest tematem wymagającym interwencji. Podobnie uważają w kontekście sektora z zastrzeżeniem dotyczącym stanowisk wymagających siły fizycznej lub pracy w trudnych warunkach.

Sektor to miejsce pracy zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn, bez względu na rodzaj stanowiska (biurowe v. fizyczne). W zależności od rodzaju sortowanych materiałów i konieczności używania siły fizycznej, jest to praca bardziej dla mężczyzn lub zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Co więcej cechy specyficzne kobiet powodują, że lepiej nadają się na stanowiska tam gdzie nie jest niezbędna siła fizyczna, ponieważ kobiety mają tam przewagę ze względu na dokładność i cierpliwość.

U części badanych osób przekonanie o preferowanym rodzaju aktywności zawodowej ze względu na płeć istnieje. Konkretnie, część osób nadal wiąże siłę fizyczną z płcią - jeśli "trzeba będzie dźwigać ciężary to powinien robić to mężczyzna". Przy czym nacisk kładziony jest właśnie na słowo "powinien", gdyż nadal nie oznacza to, że nie może robić tego kobieta.

Bezrobotny: „Ja myślę, że najbardziej tutaj moim zdaniem decydującym warunkiem, aspektem tej pracy, jest obciążenie fizyczne. Jeżeli wiązałoby się naprawdę z taką typowo

fizyczną pracą, dotyczącą dźwigania ciężarów, no to kobiety moim zdaniem lepiej, gdyby nie musiały w ten sposób pracować. Natomiast gdyby dotyczyło to raczej właśnie księgowania, bycia dyspozytorem, to jak najbardziej moim zdaniem kobiety mogłyby się sprawdzić. Czy przy samej... no właśnie ja nie mam pojęcia, czy przy tej segregacji właśnie wymagana jest ta sprawność fizyczna, taka z dużym obciążeniem. Pewnie, tak sobie myślę, że tutaj też trzeba stać przy jakiejś linii, na której tam się ta segregacja odbywa.”

Bezrobotny: „Na pewno, jeżeli forma kierowcy, kobieta za kółkiem no mi nie odpowiada, ja broń boże nie neguję, że niektóre kobiety świetnie radzą sobie za kółkiem, na pewno dużo lepiej niż połowa mężczyzn na świecie. Ale tutaj, jeżeli chodzi o sektor powiedzmy MPO i coś w tym stylu, jako kierowca na pewno nie. Jeżeli chodzi o prace inne niż kierowca, ja uważam, że tak jak mówię, żadna praca nie hańbi. Nie ma czegoś takiego, jak podział typu kobieta, mężczyzna.”

Znaczenie płci w kwestii zatrudnienia ma niewątpliwie duży wpływ w dwóch sytuacjach. Pierwsza to macierzyństwo i konieczność pracy zmianowej, lub w nocy, może być po prostu niemożliwa ze względu na dzieci. Druga sytuacja to skorelowanie wieku z płcią. Osoby po 60 roku życia niekoniecznie będą chciały lub, co ważniejsze, mogły podjąć pracę fizyczną.

Doradca zawodowy: „Wpływa, dlatego, że niektóre prace są w systemie nocnym, co już wyklucza osoby posiadające dzieci. Na przykład osoby po pięćdziesiątym roku życia nie chcą pracować w nocy, ale to są już wewnętrzne preferencje, osobiste. Również osoby po pięćdziesiątym roku życia, kobiety głównie pracy fizycznej nie chcą podejmować, mężczyźni na budowie też już nie chcą pracować, jak są po sześćdziesiątym roku życia. Kobiety posiadające dziecko do szóstego roku życia często nie mogą pracować w sklepie, kiedy jest praca zmianowa, czyli sprzedawca też jest problemem.”

Doradca zawodowy: „Istnieją szkolenia. Jeżeli pracodawca uważa, że danej osobie przydałoby się szkolenie albo wymaga odpowiedniego szkolenia to my, jako urząd pracy bez problemu takie szkolenie możemy zorganizować danej osobie. No głównie w ten sposób podnosimy kompetencje i predyspozycje osób. Możemy również zorganizować spotkanie z pracodawcą, gdzie pracodawca opowie o tej firmie, o tym, jak wygląda praca. (Czy takie działania mają miejsce obecnie?) Tak, zdarzyło się raz, ale tylko, dlatego, że pracodawcy są niechętni do tego. Znacznie łatwiej spotykają się z nami, zgadzają się na to żeby spotkać się z doradcami klienta, natomiast z bezrobotnymi niekoniecznie.”

POSTRZEGANIE OSÓB WYKLUCZONYCH LUB ZAGROŻONYCH WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM/ZAWODOWYM PRZEZ PRACODAWCÓW SGO, KORZYŚCI I BARIERY

Niestety, na przeszkodzie aktywizacji zawodowej osób w trudnej sytuacji zawodowej i zatrudnieniu takich osób w sektorze stoją przekonania pracodawców na temat takich osób. Co gorsze, takie przekonania mają pewne oparcie w rzeczywistości, w doświadczeniach

przedsiębiorców z takimi właśnie osobami. Nasi respondenci mieli doświadczenia z zatrudnianiem osób w trudnej sytuacji i zazwyczaj okazywało się, że, niestety nie przykładają się one do pracy albo do niej nie przychodzą, generując straty. Mają opinie "lawirantów", którzy przede wszystkim będą starali się pracy uniknąć.

Pracodawca: „(Na długim bezrobociu, w ogóle długo nie pracował, albo jest z patologicznych rodzin, itd. czy takie osoby pana zdaniem w takiej branży jak pana odnalazłyby się i mogły pracować?) Przyjąłem dwie-trzy osoby takie. To jest w ogóle tragedia. Po pierwsze oni są kombinatorzy. I to tacy grubi bardzo. Typu, że aby godziny zleciały. Gdzieś posiedzieć, gdzieś się schować, gdzieś coś tam. Najlepiej przeczekać 6 miesięcy, żeby później znowu iść na bezrobocie, i dostawać bezrobocie. Albo iść sobie, siedzieć na bezrobociu, dostać jakieś grosze z bezrobocia albo z opieki. Tu zarobić jeden dzień, drugi dzień tam trochę dorobić. A jak nie trzeba to nie idzie się do pracy 2-3 dni, tu koło mnie też taki mieszka, przyjąłem go do pracy, popracował. Do pierwszej wypłaty. A później już razem z wypłatą go nie było nigdzie. Miałem chłopaka, który był karalny z opaską nawet na nodze. Przez znajomego. Dobra, wzięliśmy go. Co trzeci-drugi dzień on miał sprawę jakąś do załatwienia. Nie mogę sobie pozwolić, że zatrzymuję linię, która mi ciągnie za 5 stów dziennie prądu, bo ty ważniejsza twoja sprawa do załatwienia, nie wiadomo, co. Bo dobra jak masz sprawę, to pracujesz przynies mi zwolnienie lekarskie, przynies mi z sądu, z prokuratury, z policji, wszędzie ci wystawię poświadczenie, że byłeś tu czy tu. Nie, bo on ma inną prywatną sprawę. Musi załatwić. Ale 2-3 dni prywatną sprawę? Masz sobotę, niedzielę, załatw sobie sprawę prywatną, a nie, co 2-3 dzień nie ma cię w pracy. Dwa dni jesteś nie ma cię. Trzy dni jesteś, nie ma cię. Też mu podziękowaliśmy. Nie będę przyjeżdżał do pracy na 6.00 czy na 7.00 i wypatrywał, czy ten przyjdzie albo może nie przyjdzie, albo tamtego trzeba ściągnąć, tego przestawić. Obudzić innego człowieka, który przyjdzie na linię za niego, bo jego oczywiście nie ma. Albo SMS wyśle w południe, że jednak dzisiaj nie będzie.”

Pracodawca: „Miałem właśnie takiego chłopaka z bezrobocia, który teoretycznie dobry był, bo na elektryce się znał i w ogóle na maszynach się znał i w miarę pracował. Ale zawsze przychodziła jego zmiana, coś urwał, ułamał, pękło coś, wyrwało. Mówię Piotrek, wiecznie masz straty, co przyjdiesz, bo czterodniówki mają, 4 dni pracują, 4 wolnego. Znowu wchodzi na 4 dni. Mówię: jak w tym miesiącu wydałem 25 tys. na naprawę maszyn, które ty połamałeś albo urwałeś. Tu nie dopatrzył coś pękło. Tu gdzieś poszedł na papierosa, tu sobie kawkę robił, coś się urwało. Tu sobie stał oparty na telefonie grał, to wyrwało kawałek tego. Na innych zmianach nie ma czegoś takiego. Widziałeś, że wzięłeś chłopakowi, coś się stało? Stał, grał, widział, że coś się puka. Ale nie, dobrze widocznie tak musi. A jak się coś urwie, to jest fajnie, bo zatrzymuje sobie linię. Siedzi sobie 5-6 godzin. Ma przerwę. Wieczorem to w ogóle ma haj lajff, bo czeka do 6.00 rano. Awaria wpisuje, zapłacone. Idzie do domu. Nic nie musi robić. Jak zwolniłem go to od tamtej pory nie mam awarii.”

Inny rodzaj osób, których obawiają się przedsiębiorcy to osoby niewykazujące żadnej inicjatywy. Wypełniają jedynie bezpośrednie polecenia, a jeśli nie dostaną kolejnych, sami nie zrobią niczego.

Pracodawca: „takie z bezrobocia, tacy inni... ja już ich nie chcę, tyle razy próbowałem ich przyjąć takich ludzi. Bo to trzeba przyjąć jednego takiego i do niego drugiego, który mu będzie jeszcze nakazywał i mówił, co ma robić. Bo tamten nie weźmie nic. On nic nie robi. On powie mu pan tak, zamiecie pan ten kawałek placu. On go zamiecie. Postawi miotłę i stoi oparty i czeka. I on tak może stać 2-3 godziny. Nie pomyśli o tym, że przyciągnij kosz, wrzuc to, co zmiotłeś do kosza. Odstaw kosz. Przetaw. Widzisz, że tu zmiotłeś, to może być dalej, zobaczysz, że w drugiej luce gdzie nie ma surowca też jest jednak brudno, to może i tu by się przydało zamieść. Nie, on już tak nie myśli. On wykonał to, co miał zadane i koniec, dziękuję. On czeka na kolejny rozkaz. Więc zatrudniając trzeba by pięciu i jednego, który by chodził po tych pięciu i rozkazywał im, a to mija się z celem.”

Wskazywaliśmy już wcześniej w raporcie na możliwość skorzystania z szerokiej gamy programów i wsparcia oferowanego zarówno bezrobotnym i poszukującym pracy jak i pracodawcom. Niestety wiążą się one ze skomplikowanymi procedurami biurokratycznymi, co oznacza duże ilości dokumentów. Pracodawców ta biurokracja po prostu odstrasza.

Pracodawca: „Kiedyś korzystałem z jakiegoś programu. Tak, miałem nawet szkolenie chyba. Już nie pamiętam jak to było. Jakies przeszkolenie organizowane było, to pamiętam, przyjechali z Trójmiasta. Trzech bezrobotnych. Którzy zostali przeszkoleni u mnie w firmie, ale do tego jeszcze zostali przeszkoleni jakby tak wstępnie energetycznie, czyli co mogą, co nie mogą, na ile mogą bez papieru sobie pozwolić na coś przy elektryce. Mieli przeszkolenie też komputerowe, podstawowe takie. Jakies jeszcze coś i już wtedy oni musieli pracować u mnie chyba z rok. Jakoś tak było. Tylko powiem panu, że dokumentów miliony. Nie tak, że papierek się wypełniło i dziękuję. Dużo, za każdym razem a to podpisz się a to zeznania jakieś a to... mnóstwo dokumentów jest przy tym, dlatego wiem, że są wiem, że jak z bezrobocia coś bym tam brał, to nawet chyba są takie jakieś nadal dofinansowania do pensji, do ZUS-u. Ale nie biorę z tego, bo tam jest tyle dokumentów, że nie chce mi się w to bawić nawet. Poza tym, że muszę się użerać z takim człowiekiem, który nie przychodzi. To jeszcze do tego mam dokumentów tyle, że muszę siedzieć i wypełniać te wszystkie dokumenty za gościa, który chodzi praktycznie jest, bo jest i za to mu płacę, bo przyszedł.”

Nie ma wśród przedsiębiorców z sektora problemów z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Co więcej, takie osoby cechują się innym podejściem do pracy od osób zdrowych. Zdaniem respondentów, bardziej cenią pracę, bo uzyskanie zatrudnienia jest dla nich trudniejsze. Dzięki temu bardziej się do niej przykładają. Z takiej perspektywy zatrudnienie osoby niepełnosprawnej może być wręcz preferowanym rozwiązaniem. Jedynym warunkiem jest stan zdrowia, który pozwoli na wykonywanie pracy fizycznej.

Pracodawca: „Miałem zatrudnionych niepełnosprawnych, mieliśmy z PFRON-u. Wzięliśmy kiedyś taką pożyczkę z PFRON-u i miałem trzy osoby przez 4 lata. Nie. 2 lata, ale ogólnie ci ludzie zostali u mnie. Jeden pracował ze 4, drugi z 5 lat. Zostali po prostu u mnie i pracowali. Jeden nie miał nogi. Miał protezę, ale tak chodził, że praktycznie nie było tego

widać. Nawet nie wiedziałem, dopiero się po jakimś czasie dowiedziałem, że on ma protezę. I pracował, jako maszynista. Ile mógł mieć lat? Pewnie ze 38. Koło 40 pewnie. Był tam pan, miał wiadomo nie miał palca jednego. Takie. Wiadomo, że nie mogę przyjąć z jakimiś kręgosłupami, po jakichś operacjach ciężkich albo coś. Mają wózki widłowe i widlaki, ale jednak 5 tys. kilo trzeba podnieść. Coś tam przez te 8 godzin nasypać samego surowca, czy coś, to trochę trzeba dźwignąć. Ale jakieś drobne jak mieli urazy to normalnie pracowali. Miałem też pana, co ręki nie miał. Miał taką protezę z ręki. I też pracował normalnie dawał sobie radę, tylko na maszynie. Jako maszynista a też pracował bardzo długo.”

Pracodawca: „(I co pan myśli o tych osobach, które są niepełnosprawne? Czy musi pan dostosowywać jakoś dla nich stanowisko pracy, czy nie?) Nie, nie, on po prostu mówi, że chce pracować, to ja ich nie wyrzucam, bo czasami są lepsi i bardziej dbają o tę pracę i doceniają tę pracę niż taki normalny, bo wie, że nie znajdzie sobie, że pójdzie za róg i ma nową pracę tak jak teraz. (...) A taki niepełnosprawny wie, że nie przyjmą go wszędzie. Ciężko mu znaleźć. To jak zaczyna pracować, to stara, dba o tę pracę. Ja im pozwalam, mówię: spróbuj sobie popracować. Popracuj sobie tydzień, dwa. Jeśli zobaczysz, że odpowiada ci wszystko, nie ma problemu, możesz zostać.”

Pracodawca: „osoby niepełnosprawne, to zależy, jaki to jest stopień niepełnosprawności. Nie mamy tego aż, na 230 osób to jest na tą chwilę można powiedzieć 5. Więc no nie, trafiają nam się rzadko, ale bardziej to z urzędu pracy. Właśnie to są osoby na tą chwilę w tym wieku po pięćdziesiątce. No i one raczej zostają. I właśnie z tymi osobami nie mamy żadnego problemu. My z chęcią je zatrudniamy i oni też wiedzą, mają już taką wiedzę, są poinformowani, jakie korzyści przynosi zatrudnienie takiej osoby.”

Żeby móc pracować zdarza się, że osoby niepełnosprawne bez widocznej niepełnosprawności ukrywają to przed pracodawcą, by nie stracić pracy. Wynika to z jednej strony z przepisów, z drugiej z obawy o utratę zdobytej pracy.

- Nie, nie przyznawałam się do tego, że mam, bo nie mogłabym pracować w takim systemie i na takim stanowisku, a nie będę kryła, że jednak mogłam sobie tam posiedzieć, nie musiałam stać, dawałam radę z tą swoją niepełnosprawnością. A wiadomo, że nawet siedzenie przy komputerze i wklepywanie danych przez 12 godzin, czy tam 8 godzin, jest bardziej uciążliwe niż praca w recepcji, gdzie trochę możesz stać, pochodzić, trochę posiedzieć przy komputerze. Po prostu taką pracę potrzebuję, bo tutaj cierpną mi... może z wiekiem jest coraz gorzej, żeby nie powiedzieć 3 razy zrezygnowałam z operacji, operacja poważna, wiązała się z wieloma takimi rzeczami, które mogłyby się wydarzyć, w tym nawet uważam, że śmierć byłaby najmniejszym powikłaniem, bo wiadomo, że gorsze od śmierci jest kalectwo takie trwałe, groziło paraliżem. Do dzisiaj nie wiem, czy w końcu się nie będę musiała poddać, ale robię wszystko, rehabilituję się jak tylko mogę, żeby tylko po prostu nie poddawać się. Ale mówię, mam ograniczenia i po prostu nie mogę cały czas siedzieć w jednej pozycji.

Niestety, przedsiębiorcy nie mają dobrej opinii o młodych ludziach, którzy niedawno weszli lub dopiero wchodzi na rynek pracy. Jedną z wad takich osób jest częsty brak doświadczenia w jakiegokolwiek pracy, co dla pracodawcy oznacza konieczność nauczania młodego człowieka nie tyle pracy w zakładzie, co pracy samej w sobie. Z drugiej strony, należy mieć na uwadze, że taka opinia o młodzieży jest argumentem na rzecz starszych pracowników.

Pracodawca: „Ja bym wolał i sobie życzę tego żeby komuś powiedział, zrób to i to, i on to zrobi w miarę dobrze. Jednakże bardzo często tak nie jest, trzeba ich pilnować, zawsze z nimi jeździć. Pewnie jest to część i mojego zadania, no, ale czasami jest to dosyć irytujące. Chociaż miałem przez cały okres swojej działalności pracowników, którzy mieli pojęcie i robili sami grzecznie. Ale na pewno to nie jest młodzież, która teraz wchodzi na rynek pracy.”

Ponadto, obecne młode pokolenie ma do pracy zupełnie inny stosunek niż poprzednie. Młodzież nie traktuje pracy zawodowej z taką powagą, do jakiej pracodawcy (często przedstawiciele wspomnianych poprzednich pokoleń) są przyzwyczajeni. Dobrze obrazuje to poniższy przykład dotyczący przestrzegania godziny rozpoczęcia pracy.

Pracodawca: „I teraz sita, jak kiedyś zmieniali, co 5 minut, stali, biegali, chodzili wokół tej maszyny. Naprawdę się tam musieli nałazić. Teraz są samoczyszczące, że wchodzi noże, w automacie zgarniają ten brud, wyrzucają same. Jedynie jego jest uszykować ten surowiec i puścić na maszynę. Dla mnie zmniejszyła się jego praca o 80 procent tego, co było. I nadal jest nie tak. Za brudno, za hałaśliwie, za kurzy się... znaczy szczerze powiem panu, że to młode pokolenie jest zupełnie inne niż to starsze pokolenie.”

Pracodawca: „Jak technikum skończyłem, na studia poszedłem, po studiach jakoś na 8.00 jak do szkoły biegło się do tej pracy, spóźnienia 5 minut... a teraz to nie. Przychodzi, kawka. Pierwsze, to za 10 on sobie kawkę robi najpierw. Pochodzi. Ciasteczko zje. Porozgląda się. I mówię 15 po ósmej, ty zaczynasz pracę? Czy do baru przyszedłeś? A nie, zaraz kawkę skończę. A już doszło do takiego stanu, że nie wolno było krzyknąć nawet na nich. Od razu szantażował. Że on odchodzi, że go na stres... naciągam itd., że chłopak chodzi przygnębiony, zestresowany.”

Ze względu na zmieniające się warunki życia w Polsce i tym samym, mentalność Polaków, młodzież nie przywiązuje wagi do tych samych kwestii, co na przykład ich rodzice. Stąd wynikać mogą sytuacje, jak tak przedstawiona poniżej, w której młody pracownik nie posiada elementarnej wiedzy z zakresu podstawowych narzędzi używanych w pracy.

Pracodawca: „Ostatnio był chłopak, który ma 27 lat i mówię przynieś kombinerki, a on mówi, że nie wie, co to jest. Takie obcęgi, czy jak to wygląda? Aha, mówię, a co ty skończyłeś? Takie studia zaoczne. On był informatykiem. To, po co do fizycznej pracy idziesz? Bo tam nie ma pracy, to fizycznie. Mówię: ty się nie nadajesz do fizycznej pracy, bo ty nic nie wiesz. Ja cię będę uczył podstaw, jak kombinerki, jak młotkiem uderzyć?”

WYMAGANIA WOBEC PRACOWNIKÓW I DEDYKOWANE STANOWISKA

To, jakie wymagania stawiają potencjalnym pracownikom pracodawcy z sektora gospodarki odpadami zależy też naturalnie od konkretnego pracodawcy, ale najważniejszym czynnikiem jest stanowisko, na którym dana osoba miałaby pracować. W przypadku pracowników fizycznych, najniższego szczebla, większość przedsiębiorców nie ma żadnych wymagań formalnych. Najczęściej padającym określeniem jest: "chęć do pracy". Ważne u takich pracowników są również umiejętności miękkie, przede wszystkim zdolność do obserwacji i nauki, bo pracy w zakładzie będą musieli nauczyć się właśnie na miejscu.

Pracodawca: „super fajnie, jeżeli ma jakąś tam wiedzę ogólną o odpadach, o branży odpadowej, o recyklingu, tak... zakładam, że każdy pracownik, który przychodzi do mnie na rozmowę o pracę... wejdzie sobie na moją stronę internetową... poczyta i zorientuje się na ile on tam ma wiedzę i ta wiedza się przydaje... przy okazji nowego pracownika, że tak powiem, sporo czasu z nim spędzam sam osobiście na magazynie i nawet jeżdżę na odbiór odpadów, tak. Pokazując. Ponadto, że tak powiem, to nie jest tak, że przychodzi pracownik i z dnia na dzień jedzie po odbiór odpadów. On na początku to trochę se pojeździ z doświadczonym pracownikiem, który robi to od lat. Uczy się, obserwuje, jak wypełniać formularze, jak ważyć, co wpisywać, kiedy masa netto, kiedy masa brutto i tak dalej... ten pracownik po jakimś czasie dopiero startuje jakby no samodzielnie bądź z pomocnikiem... oczekuję myślenia i uczenia się, że tak powiem, przyswajania pewnych rzeczy. Bo nie będę też ukrywał, że z mojej branży są to schematy działania bardzo często.”

Pracodawca: „Nie, szkoła zasadnicza, szkoła podstawowa, odróżnienie koloru, chęć pracy, chęć do ciężkiej pracy.”

Inne wymagania stawiane są specjalistom. Zawsze mile widziane jest doświadczenie zawodowe, jeśli nawet nie w branży to w obsłudze maszyn, bo przede wszystkim o takich specjalistów chodzi - począwszy od obsługi koparek i ładowarek po automaty przemysłowe. Przy czym, nie chodzi o wykształcenie, kwalifikacje zawodowe a o uprawnienia do obsługi konkretnych maszyn oraz wiedzę i umiejętności. Kiedy tylko specjalista rozpoczyna pracę w zakładzie jego faktyczna wiedza i umiejętności są naturalnie weryfikowane w toku pracy. Ponadto, w związku z postępującą cyfryzacją oraz nowymi przepisami, takimi jak BDO coraz ważniejsza jest umiejętność obsługi urządzeń elektronicznych takich jak komputery, tablety czy smartphony. Ważną umiejętnością miękką jest otwartość na nowe rozwiązania.

Pracodawca: „...Jeśli chodzi o specjalistę to znajomość branży, specyfiki, o co w niej chodzi, co, do czego, co będzie naprawiał. Super jak język angielski w jednym paluszku, narzędzia informatyczne w jednym paluszku i żeby się tych nowych rozwiązań nie bał.”

Pracodawca: „Tutaj to kwalifikacje dodatkowe, zawodowe. Nie, tutaj to tylko uprawnienia, która trzeba posiadać, czyli stosowne prawo jazdy, albo kwalifikacje jakieś, szkolenia

dodatkowe, kursy uprawniające do posługiwania się do pracy na tego typu maszynach, urządzeniach... czy nawet po szkole zawodowej, tak.”

Pracodawca: „Automatyka, teraz wszystko jest zautomatyzowane. Generalnie wszystko będzie szło w kierunku automatyzacji procesów, bo siłą nabywczą jest coraz cięższej, czynnik ludzki zawsze zawodzi i maszyna najwyżej się zepsuje, naprawi się i będzie dobra.”

Osoby długotrwale bezrobotne i wykluczone oraz 50+ zdaniem części respondentów spoza sektora tj. bezrobotnych, doradców zawodowych i przedstawicieli ekonomii społecznej są predestynowane do pracy w gospodarce odpadami, gdyż ich zdaniem praca ta nie wymaga specjalnych kwalifikacji.

Jak pokazują wywiady z osobami w trudnej sytuacji zawodowej ograniczenia dotyczące pracy na konkretnych stanowiskach częściej występują po stronie potencjalnych pracowników, a nie pracodawców. Osoby te prezentują różnorodny poziom kompetencji, niejednokrotnie są chętne do pracy w sektorze, a posiadane kompetencje łatwo można by dopasować do jego potrzeb, natomiast częstym problemem są dolegliwości zdrowotne, dyskwalifikujące do wykonywania niektórych prac /charakterystyka w podrozdziale: **GRUPY OSÓB ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W NAJTRUDNIEJSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY/**

TRENDY ROZWOJOWE SEKTORA - NOWE MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIANIA

Podobnie jak w innych sektorach gospodarki obserwuje się rozwój firm w kierunku coraz większego nasycenia sprzętem specjalistycznym i zastępowanie pracy fizycznej dedykowanymi do tego urządzeniami. W związku z tym jest coraz większe zapotrzebowanie na pracowników z odpowiednim wykształceniem i umiejętnościami. Jest to grupa zawodów począwszy od obsługi sprzętu po serwisowanie. Ta ostatnia ma szczególne znaczenie, ponieważ inwestowanie w sprzęt jest opłacalne wówczas, kiedy jest on mało awaryjny lub łatwy do serwisowania. Warto inwestować w pracowników, którzy potrafią samodzielnie naprawić sprzęt bez czekania na wsparcie producenta.

W związku z postępującą automatyzacją przemysłu jeszcze większego znaczenia nabierają specjaliści, którzy potrafią obsługiwać, konserwować i co najważniejsze naprawiać takie maszyny, przynajmniej w ramach drobnych awarii. Nie chodzi o osoby z wyższym wykształceniem a o dobrych pracowników z kwalifikacjami zawodowymi na przykład automatyk lub technik automatyk. Naturalnie, konieczne są tu również umiejętności programowania maszyn.

Pracodawca: „Automatyk, który ma zacięcie mechaniczne... więc który ma pojęcie praktyczne o elektronice, automatyce, robotyce i zna minimum jeden język obcy, no angielski, bo dużo projektów i schematów jest już w języku angielskim, zadzwoni do producenta danej maszyny a to są przede wszystkim Niemcy i Austria, więc angielski albo niemiecki. Zadzwoni tam do serwisu, dogada się, przełoży to na nasze i w ciągu godziny uruchamiamy maszynę... jest awaria jakiejś maszyn X i pokaż, na co cię stać.”

Pracodawca: „Znaczy no jak najbardziej mówię, rozwijać się będzie. Na pewno to będą maszyny, no, bo z tego, co widzę, to, jeżeli chodzi o perspektywę 10 lat, no to właściwie raczej inwestują w technikę, bardziej w jakieś innowacje. Związane właśnie z gospodarką odpadami, czyli idą właśnie za tymi nowościami. Które się dzieją. Chcą takie rzeczy sprowadzać, czyli maszyny, które mogą udoskonalić lub ulepszyć pracę. To inwestują, więc myślę, że na tym poziomie, etapie to będzie raczej szło. Czyli będziemy dalej tych pracowników porządkowych próbowali właśnie przez różne szkolenia kwalifikować ich coraz wyżej, na jakieś różne maszyny”

Ze względu na coraz większą regulacyjność sektora związaną z przepisami dotyczącymi segregacji śmieci czy reakcji władz na zeszłoroczne podpalenia wysypisk powstaje tutaj potrzeba zatrudniania osób o kompetencjach dotyczących umiejętności prowadzenia firmy, znajomości przepisów, zarządzaniu zespołem ludzi.

Kolejnym trendem rozwojowym w sektorze jest zarządzanie bazami danych i obsługa różnych programów komputerowych dedykowanych do sektora.

Pracodawca: „Do niedawna w branży odpadowej było tak, że wystarczyło, że pracownik potrafił dobrze jeździć pojazdem, posługiwać się, tudzież uczestniczył, pomagał w załadunkach, niektórzy byli na tyle uniwersalni, że potrafili jeszcze obsługiwać różne inne maszyny, mieli te kwalifikacje dodatkowe do obsługi jakiś tam maszyn wielofunkcyjnych typu ładowarki teleskopowe i tak dalej, wózki widłowe. Natomiast w tej chwili doszła taka kolejna umiejętność, że pasowałoby, żeby ten pracownik umiał się posługiwać sprawnie jakimś laptopem, jakimś komputerem i obsługiwał programy komputerowe związane z branżą odpadową, czyli to, co wymyślił Instytut Ochrony Środowiska i przygotował na zlecenie Ministerstwa Środowiska, czyli system BDO... czyli generowanie dokumentów w tym systemie, potwierdzanie, zatwierdzanie i tak dalej, i tak dalej.”

Firmy mają coraz większy majątek w postaci różnego rodzaju sprzętu i jest tutaj miejsce na szereg stanowisk związanych z ochroną mienia, zarządzaniem flotą oraz serwisowaniem jej.

MOTYWACJE I BARIERY OSÓB WYKLUCZONYCH LUB ZAGROŻONYCH WYKLUCZENIEM DO PODJĘCIA PRACY W SGO

Sektor gospodarowania odpadami kojarzy się badanym pozytywno-neutralnie, z ideą wtórnego wykorzystania materiałów, stanowi element ochrony środowiska. Zajmuje się zarówno sortowaniem odpadów jak i ich przetwarzaniem pod kątem powtórnego wykorzystania. Jest to wizerunek misyjny. Trudno jednak będzie na nim budować zachętę do zatrudniania się ze względu na niskie pensje, jakie są oferowane.

Opinia nt. pracy w sektorze materiałowego odzysku odpadów jest zróżnicowana, w zależności od rodzaju stanowiska. W przypadku pracy administracyjno-biurowej neutralno-pozytywna, nie odbiega od ogólnych wyobrażeń nt. tego typu stanowisk, niezależnie od sektora. W przypadku stanowisk fizycznych, praca w sektorze kojarzy się raczej negatywnie, jako dość wymagająca fizycznie (w zależności od rodzaju segregowanych odpadów),

odbywająca się w mało przyjaznych warunkach (nieprzyjemny zapach, alergeny, substancje toksyczne, bakterie itp.), za niskie wynagrodzenie; kojarzy się z pracą raczej tymczasową, dla młodych, bez wykształcenia lub pracowników zarobkowych z Ukrainy.

Możliwości zatrudnienia w sektorze badanym wydawały się zbliżone do tych, jakie są w innych sektorach – raczej niskie wymagania wobec pracowników fizycznych i relatywnie duże w stosunku do stanowisk biurowych (wyższe wykształcenie) lub technicznych związanych ze specjalistyczną wiedzą.

Istnieje przekonanie, że trudniej jest znaleźć pracę w sektorze publicznym, ze względu na zjawisko nepotyzmu. W sektorze prywatnym pracowników zatrudnia się według zapotrzebowania przedsiębiorstwa i kosztów pracy, a w sektorze gospodarki odpadami pracownikom fizycznym nie stawia się wygórowanych wymagań. Natomiast w sektorze publicznym, zdaniem wielu, potrzebne są znajomości lub rodzinne powiązania.

Bezrobotny: „Zawsze trudniej będzie znaleźć niż u prywaciarza. Bo no ja uważam, że każdy rząd ma swoje rodziny, kolegów, koleżanki, też potrzebuje pracy, to w pierwszej kolejności ktoś komuś załatwia też komuś do ucha szepnie i po rodzinie się po prostu pracę dostaje, dla osób, które nie mają wykształcenia i nie chciały się uczyć. To jak mają wylądować pod mostem, to zawsze się weźmie nie wiem, wujka Gienia, który pije i załatwi się mu pracę, niż da się pracę powiedzmy, komuś z grupy zewnętrznej. Dajmy na to takie ogłoszenie od prywaciarza i tak dalej łatwiej uzyskać. Ja na przykład na portalu, nigdy nie widziałem, że potrzebujemy nie wiem, pracownika do urzędu miasta. No nigdy nie widziałem takiego ogłoszenia, bo tak jak mówię, no niestety tam jest koniunkcja. Posady już są dawno zaklepane na 3, czy 4 pokolenia w przód.”

Najważniejszym motywatorem do podjęcia pracy nie jest działalność zakładu, jego funkcja, nawet społeczna, a satysfakcjonujące wynagrodzenie.

Bezrobotny: „W tym przypadku opowiadanie o misji zupełnie mija się z celem, jeśli ktoś chciałby zaproponować godziwe wynagrodzenie, to rzeczywiście mogłoby przekonać, ale porównanie osoby, która segreguje śmieci do żołnierza, który stoi na granicy państwa, jest zupełnie chybione.”

Do pracy w zakładach bezrobotni kierowani są z Urzędów Pracy. Według pracodawców z większych firm 80% osób, która przychodzi rezygnuje szybko z tej pracy. Pozostaje około 20% i ci pracują już dłużej oraz chcą się rozwijać.

Badane osoby bezrobotne w większości nie kojarzyły ofert pracy z tego sektora i nigdy nie miały sugestii w tym kierunku ze strony UP/PFRON.

Programy aktywizujące dostępne w UP są bardzo skomplikowane, a korzystanie z nich niesie ze sobą obowiązek prowadzenia dużej ilości dokumentacji, co dla wielu przedsiębiorców jest zbyt uciążliwe. Jest to zrozumiałe, jednakże właśnie formy wsparcia dostępne w UP mogą być drogą do uzupełnienia braków kadrowych. Tym bardziej, że wiele stanowisk nie wymaga

specjalnych kwalifikacji, a jeśli zajdzie taka potrzeba, UP pomoże w doszkoleniu potencjalnego pracownika.

Pomimo braku pracowników, przedsiębiorstwa z sektora nie szukają ich zbyt aktywnie. A przynajmniej nie składają ofert do urzędów pracy. Jeżeli sektor ma szukać pracowników w omawianych w raporcie grupach społecznych musi się z nimi komunikować. Nie oznacza to jednak, że pracowników łatwo będzie znaleźć.

Bezrobotny: „No tak, źle się ogłaszają, skoro ja trafiłem tylko na jedno ogłoszenie, może 2, oznacza to, że nie składają swoich ofert do urzędu pracy. Ja oglądałem wczoraj na przykład, ja to robię systematycznie, wczoraj oglądałem ogłoszenia, nie widziałem ani jednego, które dotyczyłoby sektora zarządzania właśnie odpadami. Wczoraj przeglądałem też portal Trójmiasto, nie było tam ani jednego takiego ogłoszenia. A więc jeżeli oni nie podają żadnej informacji o zatrudnieniu, to trudno mówić o tym, żeby ktokolwiek mógł się tam zatrudnić. No tu jest jakiś problem z komunikacją.”

Części osób sektor kojarzy się tylko z odpadami komunalnymi i to wielu odstrasza. Z drugiej strony, osoby, które miały już możliwość pracy w sektorze i przekonały się, na czym ona polega, chętnie do niego wracają.

Doradca zawodowy: „Tak, co prawda nie jest ich wiele, w danym momencie mamy jedną, jeśli chodzi o pracownika do segregacji odpadów. Mamy też pracownika gospodarczego, wydaje mi się, że to też jest pokrewne, ale ogólnie to często się pojawiają te oferty.(...) (Czy łatwo jest znaleźć pracowników dla sektora gospodarki odpadami?) Niestety nie, aczkolwiek bywały osoby, które od razu mówiły, że na takie stanowisko to one chętnie, głównie z tego względu, że miały już z tym do czynienia i wiedzą, że to nie jest nic złego. Natomiast jak się mówi o segregacji śmieci to niektórych ludzi to przeraża, a to wcale nie jest takie straszne, bo tak jak mówię, są ludzie, którzy od razu pytają o taką ofertę pracy”

Należy pamiętać, że odpady to nie tylko gnijące resztki, które przerażają niektórych potencjalnych pracowników. To także, jak wspomniał respondent, na przykład elektrośmieci.

Doradca zawodowy: „Myślę, że najbardziej zapach, one kojarzą tą pracę z nieprzyjemnym zapachem, natomiast są śmieci, które... bo to tylko odpady komunalne posiadają nieprzyjemny zapach, no, bo organiczne i głównie z tym się to ludziom kojarzy. Myślę, że to będzie praca brudna i śmierdząca (A jakby usłyszeli, że są to odpady elektroniczne na przykład? Jest wtedy inaczej?) Oczywiście, dlatego też jak się składa ofertę, warto napisać w zakresie obowiązków o tym, czego dotyczy segregacja.”

Ze względu na wizerunek sektora, dla wielu osób nie jest on miejscem, w którym chcieliby pracować. Sektor budzi niestety skojarzenia z brudem i nieprzyjemnym zapachem.

Bezrobotny: „Myślę, że bym tam nie mógł wytrzymać, po pierwsze. No dla mnie ta praca to jakaś może byłaby, że tak powiem brzydząca mnie, bo to już smród, bród, no nie wiem, jak to tam takie stosunki, jakaś higiena tam jest, jakaś higiena utrzymywana, człowiek nie wie, ale po prostu nie zastanawiałem się nad tym, ale z ręką na sercu mówię, że... No, chyba że bym miał proszę pani nóż na gardle, już tak naprawdę nic, to może wtedy coś bym

na ten temat myślał, ale widzę, że w tym momencie da się jeszcze w jakiejś pracy pracować, robić, i myślę, że w tej budowie jeszcze pociągnę parę lat. Ale śmietnik, to odpada”

Niemniej jednak, zależnie od swojej aktualnej sytuacji, byliby gotowi na pracę w gospodarce odpadami, chociaż tymczasowo.

Bezrobotny: „Nie, nie chciałbym, bo mam marzenia inne. Ale jeśli zadałaby pani pytanie typu: gdyby dostał pan pracę w sektorze MPO, na tą chwilę, to czy zgodziłby się pan na taką pracę, odpowiedziałbym tak.”

Bezrobotny: „No maksymalnie musiałbym być, siedzieć, nie wiem, rok czasu założymy w internecie, nie wiem, na pośredniaku, poprzez kumpli i nie mając pracy, z takim nastawieniem naprawdę „buuu”, i wtedy bym to rozważał. Tak jak już mówię, no naprawdę, bo to nie trzeba się każdej pracy brzydzić, wstydzić, czy w ogóle, no każdą pracę trzeba jakoś tam, w jakiś sposób, jak się ma już naprawdę taki nóż na gardle, jak mówię, to trzeba to wziąć pod uwagę no. Nos zacisnąć, jak to się mówi, czy maskę na twarz jakąś i jedziemy do przodu.”

Wszystko natomiast zawsze sprowadza się do indywidualnych preferencji. Dla niektórych praca w sektorze nie będzie satysfakcjonująca, niektórzy nigdy się na nią nie zdecydują. Są jednak osoby, które odnajdą się właśnie w sektorze gospodarki odpadami i będą w nim spełniać się zawodowo.

Pomoc społeczna: „Bo tak, w nadzorze kuratorskim miałam chłopaka bardzo młodego. I on właśnie pracował, ale w zakładzie usług komunalnych, on był uzależniony od alkoholu. Wie pani, przeszedł leczenie. I wie pani, dla niego ta praca była, nawet, jeżeli pił, to dla niego była ważna ta praca. I on pracuje dalej jeszcze w tym zakładzie. Następny podopieczny, ośmioro dzieci, załatwiałam jemu prace różne. I jako taki pracownik gospodarczy w szkole. Blisko miał do tej pracy, bo blisko mieszkał tej szkoły. Ale wie pani, co, on się teraz odnalazł jak w zakładzie komunalnym... On jest zadowolony z tej pracy. I właśnie widzę, że przyjeżdża z tą śmieciarką. I on sobie sam znalazł akurat w zakładzie komunalnym. Bo nie wiem, może mu zasugerowałam, ale może nie, już nie będę mówiła, bo to nieważne, nieistotne. Ale on się cieszy z tej pracy.”

Osoby bezrobotne pytane o możliwość podjęcia pracy w sektorze nie wykluczały takiej możliwości. Zastrzegają, że niekoniecznie w pierwszej linii bezpośrednio przy odbiorze odpadów, ale w charakterze, w jakim dotychczas pracowały to mogłyby się na to zdecydować.

Bezrobotny: „Zależy, co miałbym robić. Jeśli miałbym zwozić to do jakiegoś miejsca, to pewnie chciałbym to robić, natomiast samo segregowanie niekoniecznie.(...) To jest pierwsza myśl, która mi przyszła do głowy. Może chodzi o uciążliwość takiej pracy, wolałbym jednak mimo wszystko pójść do dowolnej firmy, która zajmuje się produkcją, niż stać, odbierać szkło od, nie wiem, odpadów biologicznych na przykład. Ale też myślę o tej uciążliwości, jeśli chodzi o moje zdrowie, czyli przenoszenie ciężaru jakiegos.”

W kwestii otwartości na doksztalcenie się w kierunku takim by móc pracować w sektorze osoby w trudnej sytuacji twierdziły, że mogą to zrobić pod warunkiem zapewnienia zatrudnienia po skończeniu takiego kursu. Nie są skłonne by same w to inwestować.

Uderzająca była negatywna opinia nt. wsparcia instytucji w poszukiwaniu pracy – Urząd Pracy ma niewiele ofert pracy, a programy wsparcia raczej „bywają” niż „są” dostępne. Jest poczucie, że wiele z nich jest niewłaściwie adresowanych (przykład: kierowca autobusu, który stał się niepełnosprawny przeszedł kurs projektowania na komputerze – tematyka zbyt daleka od jego możliwości), a pieniądze na ich realizację są marnowane. W odczuciu badanych osób np. PFRON nie oferuje zbyt ciekawych możliwości pracy – dominują proste czynności manualne np. skręcanie elementów.

Osoby niepełnosprawne w zależności od stopni czy charakteru swojej niepełnosprawności z oczywistych względów nie mogą wykonywać ciężkich prac fizycznych (na przykład używanie narzędzi ręcznych, przenoszenie ciężarów) wymagających pełnej sprawności manualnej i siły fizycznej lub obsługiwać maszyn ze względu na problemy ze słuchem lub wzrokiem. Mają jednak inne zalety i nie stoi na przeszkodzie w ich zatrudnianiu potrzeba dostosowania stanowiska pracy do ich potrzeb - odpowiednie biurko, bezproblemowy podjazd dla wózka, dopasowany charakter pracy itp.

O ile pracodawcy nie mają problemu, aby spotkać się i porozmawiać z przedstawicielami urzędów pracy, z doradcami, nie chcą rozmawiać bezpośrednio z bezrobotnymi. To błąd, bo być może to właśnie jest sposób na znalezienie pracowników.

REKOMENDACJE

Największą barierą związaną z zatrudnianiem osób w trudnej sytuacji życiowej, bezrobotnych poprzez Urzędy Pracy a przede wszystkim ich aktywizacją jest dla pracodawców związana z tym biurokracja. Uproszczenie procedur, dokumentacji pozwoliłoby na zwiększenie zainteresowania tymi działaniami przedsiębiorców.

Jest szeroki wachlarz wsparcia ze strony Państwa dla osób szukających pracy, bezrobotnych. Jednak większość z nich, pojawiających się w firmach z sektora korzysta z tego tylko by uzyskać przedłużyć sobie korzystanie ze wsparcia dla bezrobotnych. Rozwiązaniem na poziomie systemowym mogłoby być zwiększenie okresu pracy jaki jest wymagany by móc nadal korzystać z pomocy państwa.

Poza prostymi stanowiskami panuje przekonanie, że by dostać pracę w sektorze trzeba mieć specjalistyczne uprawnienia. Organizacja staży dla osób zainteresowanych pracą w branży, które będą kończyły się uzyskaniem uprawnień z opcją zatrudnienia, bez restrykcji w postaci obowiązku spłaty kosztów ich uzyskania, daje możliwość zwiększenia zainteresowania pracą, szczególnie wśród młodszych szukających pracy.

Rozwój sektora idzie w kierunku powiększania udziału maszyn na rzecz pracy fizycznej. W związku z tym rośnie zapotrzebowanie na osoby o wykształceniu technicznym, które będą obsługiwać obecnie i w przyszłości ten sprzęt. Można się spodziewać zapotrzebowania na nowe stanowiska dedykowane do obsługi w szeroko pojętej automatyce i mechanice. W związku z tym należałoby również budować wizerunek sektora jak nowoczesnej gałęzi gospodarki z ciekawą pracą związaną z najnowszymi technologiami. Również będzie zapotrzebowanie na osoby potrafiące szkolić w tym kierunku.

Sektor jest coraz bardziej uregulowany i potrzeba jest osób, które potrafią poruszać się w kwestiach przepisów i uregulowań prawnych. Kwestie baz danych i zarządzania odpadami to kolejne obszary, które mogą być przedstawiane, jako atrakcyjna praca w sektorze szczególnie dla osób z wyższym wykształceniem, które z natury preferują pracę umysłową i potrafią wdrożyć się w przepisy i nauczyć nowych kompetencji.

Z punktu widzenia zatrudniania osób młodszych, jak i w wieku 50+ wartością, którą należałoby kierować w komunikacji do nich jest pewność i stabilność pracy. Można rozważyć objęcie takich pracowników po odpowiednim okresie próbnym dodatkową ochroną pracowniczą. Analogiczną jak dla służb, biorąc pod uwagę, że pojawiał się wątek misyjności sektora w wypowiedziach różnych grup badanych. Wymagałoby to działań na poziomie systemowym.

Badani bezrobotni tracili pracę najczęściej w skutek zamknięcia firmy, redukcji etatów, braku zleceń. Część z nich był wieloletnimi pracownikami i sytuacja utraty pracy ich ubezwłasnowolniła. Natomiast posiadają kompetencje techniczne, mają różnego rodzaju uprawnienia, kompetencje społeczne. Natomiast nie mają świadomości, że tacy ludzie jak

oni znaleźliby bez problemu pracę w sektorze. Szukają pracy w oczywistych dla nich miejscach. Rozwiązaniem by dotrzeć do nich mogłaby być rekrutacja wsparta przez dedykowanych rekruterów. Zespół, który aktywnie poszukuje pracowników a nie pasywne działanie ogłoszeniami w ograniczonym zakresie.

Moda na ekologię, dbałość o środowisko przejawiająca się np. w rezygnowaniu z opakowań jednorazowych skutkuje wyobrażeniem wśród potencjalnych pracowników, że sektor potrzebuje poszukiwania nowych rozwiązań w zakresie wykorzystania powstających odpadów. Pojawiły się opinie wśród badanych, że potrzebne są takie projektowe stanowiska w firmach z sektora.

Branża gospodarki odpadami jest mało obecna w świadomości społecznej i należy ją niejako stworzyć przy pomocy kampanii społecznych. Warto uświadomić potencjalnym pracownikom, czym dokładnie zajmuje się sektor i na czym polega praca w nim. Jeżeli pracodawcy nie chcą robić tego sami i nie zgadzają się na spotkania z bezrobotnymi, być może taką akcją informacyjną mogłyby poprowadzić Urzędy Pracy.

Gospodarka odpadami powinna być wprowadzana, jako element obowiązkowy edukacji na poziomie szkół podstawowych. Komunikowanie idei GOZ i -GO da szansę na wyedukowanie społeczeństwa w obszarze zawodów dostępnych w sektorze i ich potencjalnej atrakcyjności zarówno dla absolwentów jak i osób poszukujących pracy. A to z kolei może poskutkować świadomym wyborem osób rozpoczynających pracę w branży. Wskazują na to pojawiające się bardzo pozytywne skojarzenia badanych z branżą idące w kierunku ekologii, ekonomii, misyjności w kwestii oczyszczania ziemi i świadomego gospodarowania jej zasobami. Komunikacja powinna iść w kierunku stałej troski o otoczenie, a przez to wykonywanie pracy potrzebnej społecznie. Dodatkowo taka praca jest pewna, ponieważ odpady będą wytwarzane stale. Również potrzebny jest tutaj stały rozwój, przez co praca dla młodych może być atrakcyjna, ponieważ trzeba stale reagować na nowo pojawiające się wyzwania.

1. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności, Dz. U. z 2018 r. poz. 227
2. UCHWAŁA N r 104 RADY MINISTRÓW z dnia 18 czerwca 2013 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2020
3. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2020 r. poz. 278
4. Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, Dz. U. 2020 r. poz. 226
5. Rada Ministrów, Mapa drogowa transformacji w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym
6. USTAWA z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach
7. Konkluzje Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram Europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”)
8. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Zamknięcie Obiegu. Plan Działania UE dotyczący Gospodarki o Obiegu Zamkniętym (COM(2015) 614 final)
9. Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2020 Kierunkowe wytyczne dla wnioskodawców
10. Ministerstwo Rozwoju, Krajowy Program Reform Europa 2020
11. Rada Ministrów, Perspektywa uczenia się przez całe życie - załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013
12. PARP, Polski rynek pracy - wyzwania i kierunki działań
13. PARP, Polski rynek pracy – aktywność zawodowa struktura wykształcenia Na podstawie badań ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego Edukacja a rynek pracy – tom III
14. PARP, Kształcenie po szkole Na podstawie badań instytucji i firm szkoleniowych, pracodawców i ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego Edukacja a rynek pracy – tom III

15. PARP, Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni Na podstawie analizy kierunków kształcenia zrealizowanej w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego Edukacja a rynek pracy – tom IV
16. Instytut Badań Edukacyjnych, Niskie kompetencje dorosłych Polaków a wybrane aspekty aktywności zawodowej i edukacyjnej
17. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Program działań na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób w wieku niemobilnym PROGRAM 45 / 50 PLUS
18. PARP, Rozwój kompetencji uczenie się osób dorosłych i podmioty oferujące usługi rozwojowe Bilans Kapitału Ludzkiego 2017
19. Rada Ministrów, Skład Międzyresortowego Zespołu do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji
20. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, STRATEGIA ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO 2030
21. Rada Ministrów, Zadania Międzyresortowego Zespołu do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji
22. PARP, Analiza sposobów uczenia się dorosłych w miejscu pracy
23. PARP, Mechanizmy wsparcia rozwoju kompetencji osób dorosłych
24. Ministerstwo Edukacji Narodowej, ZINTEGROWANA STRATEGIA UMIEJĘTNOŚCI 2030
25. Charakterystyka Sektora Gospodarki Odpadami, <https://srk-odzysk.kig.pl/aktualnosci/charakterystyka-sektora-gospodarki-odpadami/>
26. Stan wiedzy o kompetencjach w branży i trendy zmian w Sektora Gospodarki Odpadami, <https://srk-odzysk.kig.pl/aktualnosci/stan-wiedzy-o-kompetencjach-w-branzy-i-trendy-zmian-w-sektora-gospodarki-odpadami/>
27. Teraz Środowisko, Jakich zawodów będzie brakować na rynku pracy? MEN przedstawia prognozę, <https://www.teraz-srodowisko.pl/aktualnosci/MEN-rynek-pracy-prognoza-zapotrzebowania-8160.html>
28. Teraz Środowisko, Kobieta operatorem śmieciarki? Technologia i odpowiednie strategie otwierają nowe możliwości na rynku pracy, <https://www.teraz-srodowisko.pl/aktualnosci/Suez-Camille-Canuet-rynek-pracy-strategia-7955.html>
29. Teraz Środowisko, Recykling i integracja zawodowa bezrobotnych - jak upiec dwie pieczenie przy jednym ogniu?, <https://www.teraz-srodowisko.pl/aktualnosci/recykling-integracja-zawodowa-bezrobotnych-reportaz-video-7886.html>

30. Teraz Środowisko, Umiejętności miękkie i znajomość prawa przed certyfikatami, <https://www.teraz-srodowisko.pl/aktualnosci/umiejtnosci-miekkie-i-znajomosc-prawa-przed-certyfikatami-7047.html>
31. Teraz Środowisko, Można dołączyć do Koalicji na rzecz bezpieczeństwa pracowników służb komunalnych, <https://www.teraz-srodowisko.pl/aktualnosci/mozna-dolaczyc-do-koalicji-na-rzecz-bezpieczenstwa-pracownikow-sluzb-komunalnych-6688.html>
32. Klaster Gospodarki Odpadowej i Recyklingu, STRATEGIA ROZWOJUKLASTRA GOSPODARKI ODPADOWEJ I RECYKLINGUNA LATA 2015-2020
33. Infodoradca, Polityka Społeczna Nr 1 2018
34. Infodoradca, Edukacja Ustawiczna 2018
35. Infodoradca, Edukacja Ustawiczna 2019
36. Instytut Badań Edukacyjnych, EDUKACJA POZAFORMALNA WSPARCIEM DLA SZKÓŁ I SZANSA NA UCZENIE SIE PRZEZ CAŁE ZYCIE
37. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, RYNEK PRACY W POLSCE W 2019 ROKU
38. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Sprawozdanie z realizacji Programu SOLIDARNOŚĆ POKOLEŃ Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+
39. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, STAN I STRUKTURA BEZROBOCIA WEDŁUG MIEJSCA ZAMIESZKANIA W 2019 ROKU
40. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, SYTUACJA NA RYNKU PRACY OSÓB MŁODYCH DO 25 ROKU ŻYCIA W 2019 ROKU
41. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ramy kwalifikacji, ECTS i ECVET dla uczenia się przez całe życie
42. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Informacja sygnałna na temat zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w I półroczu 2019 roku
43. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Informacja sygnałna na temat zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w II półroczu 2019 roku
44. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Informacja sygnałna na temat zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w II półroczu 2019 roku - tablice excel

45. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH PRZEGLĄD TEMATYCZNY RAPORT ŹRÓDŁOWY POLSKA
46. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, ZAREJESTROWANI BEZROBOTNI ORAZ WOLNE MIEJSCA PRACY I MIEJSCA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ WEDŁUG ZAWODÓW I SPECJALNOŚCI W II PÓŁROCZU 2019 ROKU
47. CEDEFOP, Skills forecast 2018 - Poland
48. Barometr Zawodów, Barometr Zawodów, <https://barometrzawodow.pl/>
49. PARP, Raport z badania ludności w wieku 18-69 lat Bilans Kapitału Ludzkiego 2017
50. PARP, Raport z badania pracodawców w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim 2017 Bilans Kapitału Ludzkiego
51. Wojewódzki urząd pracy w Katowicach, Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego
52. GUS, Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w 2015 r.
53. GUS, Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w 2015 r. - tablice excel
54. GUS, Kształcenie dorosłych 2016
55. GUS, Kształcenie dorosłych 2016 - tablice excel
56. PARP, Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki Raport podsumowujący VI edycję badania BKL w latach 2017–2018
57. PARP, Rynek pracy, edukacja, kompetencje Aktualne trendy i wyniki badań Grudzień 2019
58. PARP, baza_danych_ludność_BKL_2017-2018_190909
59. PARP, Baza_danych_pracodawcy_BKL_2018_190909
60. PARP, BILANS KAPITAŁU LUDZKIEGO W POLSCE 2017-2018 - Kwestionariusz
61. PARP, BILANS KAPITAŁU LUDZKIEGO W POLSCE 2017-2018 - Kwestionariusz pracodawców
62. PARP, BILANS KAPITAŁU LUDZKIEGO W POLSCE 2017 Kwestionariusz
63. Komisja Europejska, CEDEFOP, Portal ESCO - europejskie umiejętności, kwalifikacje, zawody, <https://ec.europa.eu/esco/portal>

64. Komisja Europejska, CEDEFOP, EU Skills Panorama,
<https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>
65. Komisja Europejska, CEDEFOP, Europejski Portal Mobilności Zawodowej,
<https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage>
66. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>
67. Zintegrowany System Kwalifikacji, <https://www.kwalifikacje.gov.pl/>
68. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Rejestr agencji zatrudnienia (KRAZ),
<http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz>
69. Rejestr instytucji szkoleniowych, <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/ris/wyszukiwarka>
70. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Centralna baza ofert pracy,
<http://oferty.praca.gov.pl>
71. Rada Przedstawicieli Regionalnych Instalacji Przetwarzania Odpadów Komunalnych ,
Rada Przedstawicieli Regionalnych Instalacji Przetwarzania Odpadów Komunalnych ,
<http://radaripok.pl/>
72. ABRYŚ, Portal Komunalny, <https://portalkomunalny.pl/>
73. Najwyższa Izba Kontroli, Najwyższa Izba Kontroli, <https://www.nik.gov.pl/>
74. Polsk Izba Gospodarki Odpadami, Polsk Izba Gospodarki Odpadami,
<https://pigo.org.pl/>
75. Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii, Krajowa Inteligentna Specjalizacja,
<https://www.smart.gov.pl/pl/>
76. Teraz środowisko, Teraz środowisko, <https://www.teraz-srodowisko.pl/>
77. Biznes Alert, Biznes Alert, <https://biznesalert.pl/>
78. PTWP, Portal Samorządowy, <https://www.portalsamorzadowy.pl/>
79. Debiut Plus Sp. z o.o., GOSPODARKA ODPADAMI – odpady.net.pl,
<https://odpady.net.pl/>
80. Stowarzyszenie "Polski Recykling", Stowarzyszenie "Polski Recykling",
<https://www.polskirecykling.org/>
81. ABRYŚ, Internetowe archiwum wydawnictw komunalnych, <http://e-czytelnia.abrys.pl/>

82. Klaster Gospodarki Odpadowej i Recyklingu, Klaster Gospodarki Odpadowej i Recyklingu, <https://klasterodpadowy.com/>
83. Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, <http://www.nfosigw.gov.pl/>
84. SOZOSFERA, Sozosfera - ochrona środowiska - rzetelne źródło wiedzy, <https://sozosfera.pl/>
85. Instytut Badań Edukacyjnych, Instytut badań edukacyjnych, <http://www.ibe.edu.pl/pl/>
86. Instytut Badań Edukacyjnych, IBE - entuzjaści edukacji, <http://eduentuzjasci.pl/>
87. Instytut Badań Edukacyjnych, IBE - Kwalifikacje dla każdego, <http://www.krk-www.ibe.edu.pl/pl/>
88. IARP, Instytut analiz rynku pracy, <https://iarp.edu.pl/>
89. PARP, PARP, <https://www.parp.gov.pl/>
90. Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/>
91. PFRON, Państwowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych, <http://www.pfron.org.pl/>
92. UOKiK, UOKiK Informacje o pomocy publicznej, https://www.uokik.gov.pl/pomoc_publiczna.php
93. GUS, Osoby powyżej 50 roku życia na rynku pracy w 2018 roku, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/osoby-powyzej-50-roku-zycia-na-ryнку-pracy-w-2018-roku,7,8.html>
94. GUS, Monitorowanie obszaru rynku pracy i wykluczenia społecznego, <https://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/statystyka-dla-polityki-spojnosci/statystyka-dla-polityki-spojnosci-2016-2018/badania/rynek-pracy-ubostwo-i-wykluczenie-spoeczne/>
95. MPiPS, Rynek pracy w okresie wyjścia z kryzysu (Zatrudnienie w Polsce 2012)
96. Ustawa z dnia 11 września 2015 r. o zużytym sprzęcie elektrycznym i elektronicznym, Dz. U. poz. 1688 z późn. zm.
97. Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi, Dz.U. 2013 poz. 888 z późn. zm.
98. Ustawa z dnia 24 kwietnia 2009 r. o bateriach i akumulatorach, Dz. U. nr 79 z 2009 r. poz. 666

99. Ustawa z dnia 20 stycznia 2005 r. o recyklingu pojazdów wycofanych z eksploatacji, Dz.U. 2020 poz. 284
100. Rejestr szkół i placówek oświatowych, <https://rspo.men.gov.pl/>
101. Baza wiedzy na temat instytucji systemu szkolnictwa wyższego i nauki - rad-on, <https://radon.nauka.gov.pl/baza-wiedzy>
102. Sektorowa rada ds. kompetencji Odzysk Surowców, STUDIUM WYKONALNOŚCI PROJEKT Rada ds. Kompetencji Sektora Odzysku Materiałowego surowców
103. Instytut Badań Edukacyjnych, Portal informacyjny na temat ZRK, <https://kwalifikacje.edu.pl/ramy-sektorowe/>
104. GUS, Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia_marzec_2020_GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stop-a-bezrobocia-stand-w-koncu-marca-2020-r-,2,92.html>
105. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Statystyki strukturalna grudzień 2019, <https://psz.praca.gov.pl/-/11341791-statystyki-strukturalne-grudzien-2019>
106. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Statystyki strukturalna marzec 2020, <https://psz.praca.gov.pl/-/12302882-statystyki-strukturalne-marzec-2020>
107. GUS, Pracujący w gospodarce narodowej 2018 - tablice excel
108. Fundusze Europejskie, Projekt outplacementowy dla województwa małopolskiego, <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/wiadomosci/straciles-prace-z-winy-pracodawcy-skorzystaj-z-projektow-outplacementowych/>
109. Fundusze Europejskie, Program rozwoju zawodowego dla osób zwolnionych, zagrożonych i przewidzianych do zwolnienia w województwie śląskim, <http://www.funduszeuropejskie.gov.pl/nabory/program-rozwoju-zawodowego-dla-osob-zwolnionych-zagrozonych-i-przewidzianych-do-zwolnienia-w-wojewodztwie-slaskim/>
110. Wojewódzki urząd pracy w Katowicach, Wsparcie dla osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, https://rpo.wup-katowice.pl/czytaj/wsparcie_dla_osob_zwolnionych_z_przyczyn_dotyczacych_zakladu_pracy
111. Portal Regionalny trojmiasto.pl, Śladkowska A., Rynek pracy wymusi lepsze czasy dla pracowników 50+ , <https://praca.trojmiasto.pl/Rynek-pracy-wymusi-lepsze-czasy-dla-pracownikow-50-n141134.html>

112. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Obalamy mity na temat pracowników 50+,
<http://50plus.gov.pl/-/obalamy-mity-na-temat-pracownikow-60914>
113. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Zielona Linia, Zwolnienia monitorowane, <https://zielonalinia.gov.pl/zwolnienia-monitorowane-32537>
114. Departament Ekonomii Społecznej MRPiPS, Informacja o KIS i CIS,
<https://www.ekonomiaspoleczna.gov.pl/Informacja,o,KIS,i,CIS,4107.html>
115. Spółdzielnie socjalne; czym jest, jak założyć, jakie usługi może świadczyć,
<https://www.rp.pl/Rodzina/307199926-Spoldzielnie-socjalne-czym-jest-jak-zalozyc-jakie-uslugi-moze-swiadczyc.html>
116. Gapiak E., W kwietniu czeka nas fala zwolnień. Bez pracy zostaną tysiące osób,
<https://businessinsider.com.pl/firmy/zwolnienia-z-powodu-koronawirusa-w-kwietniu-jakie-firmy-i-gdzie-beda-zwalniac/s18zq6h>

1. SCENARIUSZE WYWIADÓW.

A. GRUPA RESPONDENTÓW: PRZEDSTAWICIELE PRACODAWCÓW

1	Rozgrzewka	5'
	• Podziękowanie za wzięcie udziału w spotkaniu • Przedstawienie moderatora, ID DIAL - niezależna agencja badania rynku, na zlecenie Instytutu Ochrony Środowiska - Państwowego Instytutu Badawczego • Przedstawienie zasad i celu spotkania • Czas trwania spotkania • Przedstawienie zasad wywiadu: informacja o anonimowości tego co badany mówi oraz informacja o nagrywaniu • Prosimy o szczere opinie; nie ma „dobrych” i „złych” odpowiedzi • Wyjaśnienie wrażenia powtarzających się pytań oraz pytań "dziwnych"	
2	Wprowadzenie– Kontekst wywiadu	5'
	1. Proszę powiedzieć kilka słów o Państwa firmie/ instytucji/ branży: czym Państwo się zajmują? 2. Proszę opowiedzieć o pracownikach pracujących w firmie/ w tej branży: a. Jakiego rodzaju specjalistów/pracowników zatrudnia Państwa firma? 3. Na jakie stanowiska najczęściej rekrutują Państwo/ selekcjonował Pan(i) pracowników? 4. Czy na rynku pracy dostępni są pracownicy o wymaganych kwalifikacjach? • <i>Jeśli NIE</i> a. Jakiego rodzaju pracowników brakuje? O jakich kwalifikacjach? b. Czy zatrudniani pracownicy wymagają dodatkowych szkoleń, przygotowania do pracy w zakładzie?	
3	Pracownicy 50+ w sektorze GO - zatrudnienie i obraz pracownika	5'
	5. Czy w Państwa firmie/ instytucji/ branży pracują pracownicy powyżej 50 roku życia? • <i>Jeśli NIE</i> a. Dlaczego? b. Czy osoby w tym wieku nie są zainteresowane pracą w Państwa firmie/ instytucji/ branży	<i>Czy pracodawcy SGO zatrudniają osoby 50+? Jak postrzegane są ich kompetencje? Są wystarczające czy wymagają</i>

	• <i>Jeśli TAK</i> a. Jak wielu jest takich pracowników? b. Czy ta grupa pracowników jest zróżnicowana ze względu na płeć? c. Jaka jest Pana(i) opinia o pracownikach z tej grupy? d. Jakie jest Pana(i) zdanie o ich kompetencjach? e. Czy ich wiedza i kompetencje są wystarczające czy wymagają dodatkowych działań szkoleniowych?	<i>dodatkowych działań szkoleniowych?</i>
4	Struktura wiekowa w sektorze GO.	5'
	6. Jaka jest Pana(i) zdaniem średnia wieku w Państwa firmie/ instytucji/ branży? a. Czy struktura wiekowa pracowników różni się ze względu na poziom kompetencji/ kwalifikacji? W jaki sposób? b. Na jakich stanowiskach najczęściej pracują osoby powyżej 50 roku życia? Czy istnieją jakieś zależności?	<i>Jaka jest średnia wieku pracowników przedsiębiorstw SGO w odniesieniu do poziomów kompetencyjnych? Na jakich stanowiskach najczęściej pracują osoby 50+? Czy ma na to wpływ wielkość przedsiębiorstwa? Jak to wygląda w rekultywacji?</i>
5	Praca w sektorze GO a płeć.	5'
	7. Czy zauważa Pan(i) różnice w zatrudnieniu ze względu na płeć w Państwa firmie/ instytucji/ branży? • <i>Jeśli TAK</i> a. Czy któraś z płci jest zatrudniana częściej? b. Czy są stanowiska, na których widoczna jest przewaga kobiet lub mężczyzn? c. Czy istnieją różnice w poziomie kwalifikacji posiadanych przez kobiety i mężczyzn? d. Dlaczego tak jest?	<i>Jak pracodawcy postrzegają zatrudnianie kobiet i mężczyzn?</i>
6	Perspektywa zatrudnienia osób wykluczonych.	15'
	8. Czy Państwa firma/ instytucja/ branża jest skłonna do zatrudniania osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym/ zawodowym? • <i>Jeśli NIE</i> a. Dlaczego?	<i>Czy obecnie lub w przyszłości pracodawcy z sektora są skłonni do zatrudniania</i>

	b. Czy takie osoby nie są zainteresowane pracą w Państwa firmie/ instytucji/ branży • <i>Jeśli TAK</i> a. W przypadku których grup osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy jest to szczególnie możliwe? b. Jakie to są osoby, proszę je opisać?	<i>osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznymi /lub zawodowym? Z których grup szczególnie jest to możliwe?</i>
	9. Jakie warunki muszą być Pana(i) zdaniem przez takie osoby spełnione?	<i>Jakie warunki muszą te osoby spełnić?</i>
	10. A na jakich stanowiskach mogą one być zatrudniane? a. Czy jest zależne od tego, do której grupy osób w najtrudniejszej sytuacji należą takie osoby? b. A na czym polega taka zależność? 11. Czy Pana(i) zdaniem istnieją zadania zawodowe, których osoby z danej grupy nie mogą wykonywać? • <i>Jeśli TAK</i> a. Jakie to zadania? b. Których grup osób w najtrudniejszej sytuacji dotyczą te ograniczenia?	<i>Na jakich stanowiskach mogą one być zatrudniane? Czy istnieją zadania zawodowe, których osoby z danej grupy nie mogą wykonywać?</i>
	12. Czy Pana(i) zdaniem osoby te będą wymagały szczególnych działań aktywizujących i dopasowujących ich kompetencje do potrzeby pracodawcy? • <i>Jeśli TAK</i> a. Czy wymagane będzie skorzystanie z form wsparcia w ramach aktywizacji zawodowej? b. Czy wymagane będą kursy, szkolenia, przyuczenie do pracy? c. Których grup osób w najtrudniejszej sytuacji to dotyczy? 13. Czy Pana(i) zdaniem takie osoby będą wymagały specyficznego podejścia/traktowania ich ze strony firmy/ instytucji/ branży? • <i>Jeśli TAK</i> a. Których grup osób w najtrudniejszej sytuacji to dotyczy? Czy któraś jeszcze? b. Na czym polega ta specyfika?	<i>Czy osoby te będą wymagały szczególnych działań aktywizujących i dopasowujących ich kompetencje do potrzeby pracodawcy?</i> <i>Czy będą wymagały specyficznego podejścia/traktowania ich ze strony pracodawcy (np. w zakresie integracji lub dostosowania miejsca pracy?</i>

7	Korzyści dla pracodawcy	10'
	14. Czy Pana(i) firma/ instytucja/ branża może odnieść korzyści zatrudniając osoby w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy? a. Jakie to korzyści? 15. Czy zna Pan(i) formy wsparcia, oferowane przez Państwo Polskie, kierowane do osób bezrobotnych? 16. Czy zna Pan(i) formy wsparcia, oferowane przez Państwo Polskie, kierowane do pracodawców gotowych zatrudnić osobę bezrobotną? • <i>Jeśli NIE</i> a. Czy Państwa firma/ instytucja/ branża nie interesowała się formami wsparcia dostępnymi przy zatrudnianiu bezrobotnych? • <i>Jeśli TAK</i> a. Jakże zna Pan(i) formy wsparcia? b. Czy firma/ instytucja/ branża już z nich korzystała? Z jakich konkretnie? 17. Podsumowując - jakie według Pana(i) mogą być zalety a jakie wady zatrudniania takich osób?	<i>Jakie korzyści identyfikowane są przez pracodawców zatrudniających lub deklarujących zatrudnienie osób z poszczególnych grup?</i>
8	Nowe usługi miejsca pracy.	10'
	17. Czy w związku z rozwojem sektora powstaną w Państwa firmie/ instytucji/ branży nowe rodzaje usług i miejsc pracy, które pozwolą na zatrudnienie osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy? • <i>Jeśli NIE</i> a. Czy Państwa firma/ instytucja/ branża nie przewiduje tworzenia nowych usług i miejsc pracy wraz z rozwojem sektora? • <i>Jeśli TAK</i> a. Jakże to będą usługi? b. Jakże to będą miejsca pracy? 18. Czy firmy wychodzą naprzeciw, promują się wśród takich osób? <i>Jeżeli tak</i> - w jaki sposób? <i>Jeżeli nie</i> - Jak to powinno według Pana/i wyglądać?	<i>Czy w wyniku zidentyfikowanych trendów rozwojowych sektora powstaną nowe rodzaje usług i miejsca pracy, pozwalające na zatrudnienie ww. osób? Jakiego rodzaju?</i>
	19. Jakże kompetencje będą najważniejsze w ramach tych usług i miejsc pracy?	<i>Jakże kompetencje będą na nich szczególnie</i>

	20. Co Pana(i) zdaniem musiałyby zostać zrobione , aby przygotować osoby w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w ramach nowych usług i miejsc pracy w Państwa firmie/ instytucji/ sektorze?	<i>istotne? Jakiego rodzaju działania winny być podjęte, aby ww. osoby do nich przygotować?</i>
9	Dostosowywanie kompetencji osób w najtrudniejszej sytuacji.	5'
	21. Czy z Pana(i) doświadczenia wynika, że osoby w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy podejmują działania w kierunku uzyskania zatrudnienia w sektorze GO/ w Państwa firmie/ instytucji/ branży? • <i>Jeśli NIE</i> a. Jak Pan(i) sądzi - dlaczego? • <i>Jeśli TAK</i> a. Jakie to działania? b. Czy podejmują działania w kierunku dostosowania swoich kompetencji/ kwalifikacji do potrzeb sektora GWŚ/ Państwa firmy/ instytucji/ branży c. Czy wie Pan(i) jaka jest ich motywacja w tym kierunku? d. Czy wie Pan/i jakie występują bariery wobec aktywizacji zawodowej takich osób dla sektora GWŚ/ Państwa firmy/ instytucji/ branży?	<i>Czy osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji podejmują działania mające na celu dostosowanie swoich kompetencji i znalezienie zatrudnienia w SGO? Co ich motywuje, a co jest dla nich barierą?</i>
10	Zakończenie	10'
	22. Czy obecna sytuacja epidemiczna w związku z SARS-COV-2 wpływa na politykę zatrudnienia Państwa firmy/ instytucji/ branży? • <i>Jeśli NIE</i> a. Dlaczego? b. Czy zostały podjęte jakieś działania w kierunku przeciwdziałania skutkom pandemii? Jakież? • <i>Jeśli TAK</i> a. W jaki sposób? b. Czy podejmowane są jakieś działania w kierunku zredukowania wpływu pandemii na politykę zatrudnienia? Jakież?	<i>Wpływ pandemii na zatrudnienia w sektorze.</i>
	23. Na koniec, proszę wyobrazić sobie idealnego pracownika sektora GWŚ/ Państwa firmy/ instytucji/ branży? Jaka jest taka osoba? a. Jakie posiada cechy? b. Jakiej jest płci? c. Jakie posiada kwalifikacje/ kompetencje? d. W jakim jest wieku? e. Jakiego ma wykształcenie? Jaką szkołę/ szkoły ukończyła?	<i>Pozyskanie profilu idealnego pracownika.</i>

	f) Czy powinna mieć jakieś specjalne zdolności? Jakie?	
	24. Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu w imieniu Instytutu Ochrony Środowiska - Państwowego Instytutu Badawczego oraz Agencji Badań IDdial!	<i>Podziękowanie za udział w badaniu i pożegnanie.</i>

B. GRUPA RESPONDENTÓW: PRZEDSTAWICIELE INSTYTUCJI RYNKU PRACY I EKONOMII SPOŁECZNEJ

1	Rozgrzewka	5'
	• Podziękowanie za wzięcie udziału w spotkaniu • Przedstawienie moderatora, ID DIAL - niezależna agencja badania rynku, na zlecenie Instytutu Ochrony Środowiska - Państwowego Instytutu Badawczego • Przedstawienie zasad i celu spotkania • Czas trwania spotkania • Przedstawienie zasad wywiadu: informacja o anonimowości tego co badany mówi oraz informacja o nagrywaniu • Prosimy o szczere opinie; nie ma „dobrych” i „złych” odpowiedzi • Wyjaśnienie wrażenia powtarzających się pytań oraz pytań "dziwnych"	
2	Wprowadzenie– Kontekst wywiadu	5'
	1. Proszę powiedzieć mi kilka słów o Państwa urzędzie/instytucji: czym Państwo się zajmują? 2. Na czym konkretnie polega Pana/i praca? 3. Ilu ludzi ma Pan/i pod swoją "opieką"? 4. Jakiego rodzaju pomocy może Pan/i im udzielić?	
3	Perspektywa zatrudnienia osób wykluczonych.	20'
	5. Jak ogólnie ocenia Pan/i szansę znalezienia pracy dla osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym/ zawodowym? a. Ile jest według Pana/i takich osób? b. W jakich branżach jest praca dla nich Dlaczego? c. Jak się pracuje z takimi osobami? Trudno - łatwo - Dlaczego? d. Czy jak dostaną pracę to ją utrzymują? e. W przypadku których grup osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy jest szczególnie trudno im pomóc? - bezrobotni do 30 roku życia, - bezrobotni długotrwale, - bezrobotni powyżej 50 roku życia, - bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej, - bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia,	<i>Czy obecnie lub w przyszłości pracodawcy z sektora są skłonni do zatrudniania osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym /lub zawodowym? Z których grup</i>

	- bezrobotni niepełnosprawni.	<i>szczególnie jest to możliwe?</i>
	6. A na jakich stanowiskach mogą one być zatrudniane? a. Czy jest zależne od tego do której grupy osób w najtrudniejszej sytuacji należą takie osoby? b. A na czym polega taka zależność? 7. Czy Pana(i) zdaniem istnieją zadania zawodowe, których osoby z danej grupy nie mogą wykonywać? • <i>Jeśli TAK</i> a. Jakie to zadania? b. Których grup osób w najtrudniejszej sytuacji dotyczą te ograniczenia?	<i>Na jakich stanowiskach mogą one być zatrudniane? Czy istnieją zadania zawodowe, których osoby z danej grupy nie mogą wykonywać?</i>
	8. Czy Pana(i) zdaniem osoby te będą wymagały szczególnych działań aktywizujących i dopasowujących ich kompetencje do potrzeby pracodawcy? • <i>Jeśli TAK</i> a. Czy wymagane będzie skorzystanie z form wsparcia w ramach aktywizacji zawodowej? b. Czy wymagane będą kursy, szkolenia, przyuczenie do pracy? c. Których grup osób w najtrudniejszej sytuacji to dotyczy? 9. Czy Pana(i) zdaniem takie osoby będą wymagały specyficznego podejścia/traktowania ich ze strony firmy/ instytucji/ branży? • <i>Jeśli TAK</i> a. Których grup osób w najtrudniejszej sytuacji to dotyczy? Czy któraś jeszcze? b. Na czym polega ta specyfika?	<i>Czy osoby te będą wymagały szczególnych działań aktywizujących i dopasowujących ich kompetencje do potrzeby pracodawcy?</i> <i>Czy będą wymagały specyficznego podejścia/traktowania ich ze strony pracodawcy (np. w zakresie integracji lub dostosowania miejsca pracy?</i>

	10. Z czym Panu/i kojarzy się następująca nazwa - Odzysk Materiałowy Surowców? - Czy mają Państwo oferty pracy z tego sektora? - Jakie jest nimi zainteresowanie? Czy trudno jest znaleźć pracowników dla tego sektora? - Jakie to są stanowiska pracy? - Czy taka praca może być atrakcyjna dla tych osób? - W jaki sposób można zachęcać osoby z tych grup do pracy w tym sektorze? - Jakie są według Pana/i bariery dla tej grupy w tym sektorze?	Kontekst sektora
4	Dostosowywanie kompetencji osób w najtrudniejszej sytuacji.	10'
	11. Czy według Pana/i, osoby w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy mogłyby podjąć działania w kierunku uzyskania zatrudnienia w sektorze GO poprzez pozyskanie odpowiednich kompetencji? • <i>Jeśli NIE</i> - Jak Pan(i) sądzi - dlaczego? • <i>Jeśli TAK</i> Jakie to by były działania? - Czy takie działania mają miejsce? - Co jest potrzebne by aktywizować te osoby? - Co może je motywować?	<i>Czy osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji podejmują działania mające na celu dostosowanie swoich kompetencji i znalezienie zatrudnienia w gospodarce odpadami? Co ich motywuje, a co jest dla nich barierą?</i>
5	Pracownicy 50+ w sektorze GO - zatrudnienie i obraz pracownika	10'
	12. Czy pracodawcy zatrudniają osoby w wieku 50+? Czy ten sektor może być według Pana/i dla ludzi z tej grupy wiekowej? • <i>Jeśli NIE</i> - Dlaczego? • <i>Jeśli TAK</i> - Jak wielu jest takich pracowników? - Czy ta grupa pracowników jest zróżnicowana ze względu na płeć? - Jaka jest Pana(i) opinia o pracownikach z tej grupy? - Jakie jest Pana(i) zdanie o ich kompetencjach?	<i>Czy pracodawcy SGO zatrudniają osoby 50+? Jak postrzegane są ich kompetencje? Są wystarczające czy wymagają dodatkowych działań szkoleniowych?</i>

	e. Czy ich wiedza i kompetencje są wystarczające czy wymagają dodatkowych działań szkoleniowych?	
6	Praca w sektorze GWŚiR a płeć.	5'
	13. Czy według Pana/i łatwiej będzie znaleźć pracę w tym sektorze kobietom czy mężczyznom? Jakie znaczenie może mieć tutaj płeć? • <i>Jeśli TAK</i> a. Czy któraś z płci jest zatrudniana częściej? b. Czy są stanowiska, na których widoczna jest przewaga kobiet lub mężczyzn? c. Czy istnieją różnice w poziomie kwalifikacji posiadanych przez kobiety i mężczyzn? d. Dlaczego tak jest?	<i>Jak pracodawcy postrzegają zatrudnianie kobiet i mężczyzn?</i>
7	Współpraca z pracodawcami	10'
	14. Jakie są formy wsparcia, oferowane przez Państwo Polskie, kierowane do osób bezrobotnych? Czy istnieje współpraca Pana/i urzędu/instytucji z pracodawcami z tego sektora? Jak taka współpraca powinna wyglądać żeby przynieść najlepszy efekt w postaci pozyskania pracowników do sektora GO?	<i>Jakie korzyści identyfikowane są przez pracodawców zatrudniających lub deklarujących zatrudnienie osób z poszczególnych grup?</i>
8	Zakończenie	10'
	15. Jak obecna sytuacja epidemiczna w związku z SARS-COV-2 wpływa na możliwości znalezienia pracy przez bezrobotnych.	<i>Wpływ pandemii na zatrudnienia w sektorze.</i>
	16. Na koniec, proszę wyobrazić sobie idealnego pracownika sektora GWŚR? Jaka jest taka osoba? a. Jakie posiada cechy? b. Jakiej jest płci? c. Jakie posiada kwalifikacje/ kompetencje? d. W jakim jest wieku? e. Jakie ma wykształcenie? Jaką szkołę/ szkoły ukończyła? f) Czy powinna mieć jakieś specjalne zdolności? Jakie?	<i>Pozyskanie profilu idealnego pracownika.</i>

	20. Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu w imieniu Instytutu Ochrony Środowiska - Państwowego Instytutu Badawczego oraz Agencji Badań IDdial!	<i>Podziękowanie za udział w badaniu i pożegnanie.</i>

C. GRUPA RESPONDENTÓW: OSOBY W TRUDNEJ SYTUACJI ZAWODOWEJ

1	Rozgrzewka	5'
	• Podziękowanie za wzięcie udziału w spotkaniu • Przedstawienie moderatora, ID DIAL - niezależna agencja badania opinii, na zlecenie Instytutu Ochrony Środowiska - Państwowego Instytutu Badawczego • Przedstawienie zasad i celu spotkania • Czas trwania spotkania • Przedstawienie zasad wywiadu: informacja o anonimowości tego co badany mówi oraz informacja o nagrywaniu • Prosimy o szczere opinie; nie ma „dobrych” i „złych” odpowiedzi • Wyjaśnienie wrażenia powtarzających się pytań oraz pytań "dziwnych"	
2	Wprowadzenie– Kontekst wywiadu	5'
	1. Proszę powiedzieć kilka słów o sobie. a. Kim Pan(i) jest z zawodu? Jaki ma Pan(i) zawód wyuczony? b. Czym się Pan(i) zajmował w poprzedniej pracy? c. Na ile był Pan(i) zadowolony z tego zajęcia? d. Jaki był powód utraty pracy? 2. Jak długo szuka Pan(i) pracy? W jaki sposób Pan(i) to robi? a. Czy szukał Pan(i) pracy przez Urząd Pracy? b. Czy rejestrował się Pan(i) jako bezrobotny? Czy jest Pan(i) teraz zarejestrowany? c. Czy ma Pan(i) jakieś przeciwwskazania do wykonywania jakiejś pracy? Jakiej?	
3	Osoby wykluczone lub zagrożone wykluczeniem społecznym/ zawodowym - perspektywa zatrudnienia w sektorze GO.	25'
	3. O jaką pracę się Pan(i) starał(a)? W jakich zawodach? 4. Co Panu(i) przychodzi do głowy, gdy słyszy Pan(i) nazwę Odzysk Materiałowy Surowców? a. Co jeszcze? Co pozytywnego? Co negatywnego? <i>Od tej pory używamy określenia które jest najbliższe badanemu (gdy powie Pan(i) używamy w dalszej części wywiadu tego określenia).</i> 5. Czy starał się Pan(i) znaleźć pracę w tej branży? a. Czy myślał(a)Pan(i) kiedykolwiek o tym? b. Dlaczego Tak? Dlaczego Nie?	<i>Czy obecnie lub w przyszłości pracodawcy z sektora są skłonni do zatrudniania osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznymi /lub zawodowym? Z</i>

6. Co Pan(i) myśli o takiej pracy? a. Gdy myśli Pan(i) o pracy w (<i>określenie badanego</i>) to co Panu(i) przychodzi do głowy? b. Co dobrego/pozytywnego? Co złego/negatywnego? 7. Czy zna Pan(i) kogoś kto pracuje w tej branży? a. Co mówią ludzie o tej pracy? 8. Czy Pan(i) zdaniem trudno jest załapać się do takiej pracy? a. Dlaczego Pan(i) tak sądzi? b. Kogo do takiej pracy przyjmują najchętniej? Dlaczego właśnie takie osoby? c. A jakich ludzi nie chcą w tej branży? Dlaczego Pan(i) tak sądzi? d. Kto z marszu dostanie taką pracę, kto musi się postarać, a kogo nie przyjmą do takiej pracy? e. Dlaczego jednym jest łatwiej znaleźć pracę w tej branży, a innym trudniej? 9. Czy widział Pan(i) jakieś ogłoszenia o pracę w tej branży? a. Czy takich ogłoszeń jest dużo? b. Czy w Pan(i) miejscu zamieszkania są takie oferty pracy? c. Czy Urząd Pracy, albo ktokolwiek inny proponował Pan(i) taką pracę? 10. Był Pan(i) na rozmowie kwalifikacyjnej? a. Jak wyglądała? b. Czy praca wydała się Pan(i) atrakcyjna? Dlaczego? c. Czy pracę w (<i>określenie badanego</i>) łatwiej czy trudniej znaleźć pracę niż w innych branżach? Dlaczego tak jest? Jak Pan(i) sądzi? 11. Mówił Pan(i), że szuka Pan(i) pracy. Komu teraz najłatwiej znaleźć pracę? a. Jakie zawody są poszukiwane? b. Jakich ludzi szukają? c. Komu najłatwiej jest znaleźć pracę? 12. Jak czyta Pan(i) ogłoszenie „dam pracę”, to kiedy Pan(i) wie, że jest ono dla Pana(i) a kiedy jest Pan(i) pewien, że nie dla Pana(i)? a. Po czym Pan(i) to poznaje? b. Jakie ogłoszenie budzą Pana(i) niepewność? Że nie wiadomo, czy to dla Pana(i) , czy nie dla Pana(i)? 13. Jakie elementy w ogłoszeniu upewniają Pana(i), że ta Praca może być dla Pana(i), a jakie, że to na pewno nie dla Pana(i) Proszę podać konkretne przykłady słów, zdań.	<i>których grup szczególnie jest to możliwe?</i> <i>Na jakich stanowiskach mogą one być zatrudniane? Czy istnieją zadania zawodowe, których osoby z danej grupy nie mogą wykonywać?</i>
---	---

	<i>(tu może paść podpowiedź ze strony moderatora: np. młody prężny zespół)</i> 14. Czy była taka sytuacja, że ogłoszenie było jakby dla Pana(i) (kompetencje Pana(i) miał), ale jednak nie odpowiedział Pan(i) na nie? a. Jakie były powody nieodpowiadania na ogłoszenie? b. Czy w ogłoszeniu szukali konkretnych ludzi i Pan(i) poczuł, że nie jest właściwą osobą? c. Proszę opowiedzieć tą historię. 15. Jak Pan(i) myśli na jakich stanowiskach może Pan(i) znaleźć pracę? a. Jak myśli jaka będzie Pana(i) następna praca? b. Czy o taką pracę się Pan(i) teraz stara? Dlaczego? 16. A co by Pan(i) chciał robić? a. Jaką pracę chciałby Pan(i) wykonywać <i>(pilnować, aby nie odpłynął w rentierstwo)</i> b. Dlaczego akurat taka praca Pana(i) interesuje? c. Jakie inne zajęcia byłyby dla Pana(i) atrakcyjne? d. Dlaczego są mniej atrakcyjne od pierwszego? 17. A na jaką pracę by się Pan(i) zgodził, ale niechętnie? a. Dlaczego? b. A na jaką pracę by się Pan(i) zgodził w ostateczności? Dlaczego? c. Czy byłaby to praca czasowa? 18. Po znalezieniu jakiej pracy nie będzie Pan(i) szukał lepszej? Dlaczego? 19. Jakiej pracy Pan(i) nie będzie wykonywać? Dlaczego? a. Z jakiego powodu? b. Brak chęci? c. Brak umiejętności? d. Wiek? Inne?	
4	Praca w sektorze GO, a płeć.	15'
	20. Czy uważa Pan(i), że praca w <i>(określenie badanego)</i> to praca raczej dla mężczyzn, czy raczej dla kobiet, czy bez różnicy? 21. Gdzie w tej branży jest więcej mężczyzn, a gdzie więcej kobiet? a. Na jakich stanowiskach? b. Dlaczego tak jest? Jak się Panu(i) wydaje? c. Czy któraś płeć jest w czymś lepsza jeśli chodzi o pracę w tej branży? d. Dlaczego Pan(i) tak uważa? 22. Czy podjął by się Pan(i) zajęcia, które Pana(i) zdaniem jest raczej dla kobiet/mężczyzn?<i>(wybrać przeciwną płeć do płci respondenta)</i>	<i>Jak pracodawcy postrzegają zatrudnianie kobiet i mężczyzn?</i>

	a. Czy zrezygnowałby(aby)Pan(i) ze starania się o pracę gdyby Pan(i) uznał, że to babskie/męskie zajęcie? b. Czy Pana(i) zdaniem podział na prace męskie i babskie powinien zniknąć? Czy powinny być mniejsze? Dlaczego? 23. Co zrobić, by te różnice (w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn) były mniejsze, lub zniknęły? 24. A jak to jest w branży (użyć określenia badanego)? a. Zna Pan(i) jakieś konkretne przykłady? 25. Czy na rozmowach kwalifikacyjnych w których brał Pan(i) udział była przewaga kobiet, czy mężczyzn? 26. Czy kobiety i mężczyźni byli inaczej traktowani? 27. Czy widział(a)Pan(i) ogłoszenia adresowane tylko do kobiet, albo tylko do mężczyzn? Po czym można je rozpoznać?	
	28. Czy chciałby Pan(i) pracować w (określenie badanego)? 29. Co musiałoby się wydarzyć żeby rozważył Pan(i) pracę w tej branży? 30. Na ile byłby(aby)Pan(i)skłonny przejść kurs, szkolenie, przyuczyć się do zawodu w tej branży? Dlaczego? a. Czy takie kursy, szkolenia są dla Pana(i)?Dlaczego? b. Czy trudno nauczyć się takiego zawodu? c. Co mogłoby zachęcić Pana(i) do takiego kursu/szkolenia? d. Co najbardziej zniechęca Pana(i) do takich kursów/szkoleń? e. Co musiałoby się zmienić w takich kursach, żeby chciał(a)Pan(i) w nich uczestniczyć? Co jeszcze? 31. Czy Państwo Polskie pomaga osobom szukającym pracę znaleźć ją? a. Jak to robi? b. Co mogłoby robić inaczej? <i>(tylko dla osób niepełnosprawnych)</i> 32. Czy Pan(i) niepełnosprawność powoduje, że pracodawca musi spełnić jakieś dodatkowe wymagania, by mógł Pan(i) zatrudnić? a. Jakież? b. Czy jest to ciężkie do spełnienia? c. Czy te wymagania przeszkadzają znaleźć pracę? Dlaczego? 33. Jak zazwyczaj zachowują się pracodawcy, gdy dowiadują się o Pana(i) niepełnosprawności?	<i>Czy osoby te będą wymagały szczególnych działań aktywizujących i dopasowujących ich kompetencje do potrzeby pracodawcy?</i> <i>Czy osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji podejmują działania mające na celu dostosowanie swoich kompetencji i znalezienie zatrudnienia w SGO? Co ich motywuje, a co jest dla nich barierą?</i>

		<i>Czy będą wymagały specyficznego podejścia/traktowania ich ze strony pracodawcy w zakresie integracji lub dostosowania miejsca pracy?</i>
5	Zakończenie	10'
	34. Czy obecna sytuacja związana z Koronawirusem sprawia, że o pracę jest łatwiej, czy trudniej? Dlaczego? 35. Proszę sobie wyobrazić, że jest Pan(i) dyrektorem firmy z branży <i>(określenie badanego)</i>. Szuka Pan(i) osób do pracy. Spotyka się Pan(i) z bezrobotnymi, którzy z jakiegoś powodu nie chcą się u Pana(i) zatrudnić. Jak starałby się Pan(i) ich przekonać? Co by Pan(i) im powiedział? Co jeszcze? Jakie atuty oferowanej pracy by Pan(i) podkreślił? • <i>Jeśli w trakcie rozmowy nie padnie</i> a. Czy użycie słowo „służba” (tak samo jak w przypadku służby zdrowia), uświadomienie, że ta praca jest misją społeczną, służba dbająca o porządek, ekologię, jest argumentem, który mógłby przekonać taką osobę? b. Czy przychodzą Pan(i) jeszcze inne pomysły do głowy?	<i>Wpływ pandemii na zatrudnienia w sektorze.</i>
	Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu w imieniu Instytutu Ochrony Środowiska - Państwowego Instytutu Badawczego oraz Agencji Badań ID dial!	<i>Podziękowanie za udział w badaniu i pożegnanie.</i>

2. LISTA ANALIZOWANYCH OFERT PRACY.

Stanowisko	Umowa	Urząd	Wykształceni e	Inne wymagania
SPECJALISTA DS. ODPADÓW	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Opolu	wyższe (w tym licencjat), kierunek: inżynieria środowiska	dokładność; terminowość; komunikatywność; umiejętność współpracy w zespole; dobra znajomość programu office z wersją 2016; angielski, w mowie - a1 - początkujący, w piśmie - a1 - początkujący; specjalista ochrony środowiska (wymagany staż - lata: 3)
KIEROWNIK DS GOSPODARKI ODPADAMI	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Trzebnicy	wyższe (w tym licencjat), specjalizacja: gospodarka odpadami	
BRYGADZISTA, SPALARNIA ODPADÓW	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy w Opatowie	średnie zawodowe	mile widziane doświadczenie zawodowe: obsługa suwnic, wciągników i wciągarek ogólnego przeznaczenia
OPERATOR LINII RECYKLINGU - BRYGADZISTA	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Śremie	minimum zasadnicze zawodowe mechaniczne	min. 1 rok doświadczenia; uprawnienia do obsługi wózka widłowego oraz ładowniarki teleskopowej; umiejętność pracy w grupie, zarządzania zespołem; mile widziane uprawnienia spawalnicze

SORTOWACZ ODPADÓW KOMUNALNY CH	Umowa zlecenie / Umowa o świadczenie usług	Powiatowy Urząd Pracy w Świętochłowicac h	brak	
SORTOWACZ ODPADÓW KOMUNALNY CH	Umowa zlecenie / Umowa o świadczenie usług	Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy	podstawowe	mile widziane doświadczenie zawodowe na stanowisku; umiejętność obsługi wózka widłowego; siła fizyczna; dobry stan zdrowia; odporność na nieprzyjemne zapachy; dyspozycyjność i gotowość do pracy w różnych częściach kraju - praca na terenie Warszawy, Wołomina, Rudy Śląskiej, Rybnika i Bydgoszczy
SORTOWACZ ODPADÓW KOMUNALNY CH	Umowa zlecenie / Umowa o świadczenie usług	Powiatowy Urząd Pracy w Świętochłowicac h	brak	
SORTOWACZ ODPADÓW KOMUNALNY CH	Umowa zlecenie / Umowa o świadczenie usług	Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy	podstawowe	mile widziane doświadczenie zawodowe na stanowisku; umiejętność obsługi wózka widłowego; siła fizyczna; dobry stan zdrowia; odporność na nieprzyjemne zapachy; dyspozycyjność i gotowość do pracy w różnych częściach kraju - praca na terenie Warszawy, Wołomina, Rudy Śląskiej, Rybnika i Bydgoszczy

SORTOWACZ ODPADÓW	Umowa zlecenie / Umowa o świadczenie usług	Powiatowy Urząd Pracy w Sosnowcu	brak	sprawność fizyczna
SORTOWACZ ODPADÓW NA LINII SORTOWNICZEK	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Bolesławcu	zasadnicze zawodowe	
PRACOWNIK DO SEGREGACJI ODPADÓW	Umowa zlecenie / Umowa o świadczenie usług	Powiatowy Urząd Pracy w Będzinie	zasadnicze zawodowe	
POZOSTALI SORTOWACZE ODPADÓW	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie	podstawowe	
POZOSTALI SORTOWACZE ODPADÓW	Umowa zlecenie / Umowa o świadczenie usług	Powiatowy Urząd Pracy w Łasku	brak	
PRACOWNIK FIZYCZNY- SORTOWNIA ODPADÓW	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Rawiczu	podstawowe	sumienność
ŁADOWACZ ODPADÓW STAŁYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie	podstawowe	
ŁADOWACZ ODPADÓW	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Opolu	brak	3 lata doświadczenia na podobnym stanowisku; komunikatywność; umiejętność współpracy w zespole; sumienność
PRACOWNIK FIZYCZNY - ŁADOWACZ ODPADÓW	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach	zasadnicze zawodowe	
PRACOWNIK FIZYCZNY USŁUG KOMUNALNYCH	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Gliwicach	podstawowe	
REFERENT DS. ODPADÓW - ROBOTNIK	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy w Polkowicach	wyższe (w tym licencjat)	bardzo dobra organizacja pracy własnej; umiejętność pracy

GOSPODARCZY				w grupie; doświadczenie w zawodzie
OPERATOR LINII RECYKLINGU	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Śremie	zasadnicze zawodowe	uprawnienia na wózek widłowy; zaangażowanie; praca w zespole; praca w systemie ruchu ciągłego
PRACOWNIK OBSŁUGI SAMOCHODU DO ZAŁADUNKU I PRZEWOZU ODPADÓW PŁYNNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Świnoujściu	zasadnicze zawodowe	mile widziane doświadczenie z zakresu obsługi samochodu do załadunku i przewozu odpadów płynnych i z zakresu prac sanitarno- kanalizacyjnych; prawo jazdy kat. c wraz z ważną kartą kierowcy
PRACOWNIK MAGAZYNU RECYKLING	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu	gimnazjalne	brak przeciwwskazań do dźwigania; mile widziane doświadczenie w obsłudze wózków widłowych; doświadczenie zawodowe
ZAŁADUNEK, ROZŁADUNEK , OBSŁUGA WÓZKA PALETOWEGO , SORTOWANIE , BALOWANIE ODPADÓW, SPRZĄTANIE	Umowa zlecenie / Umowa o świadczenie usług	Powiatowy Urząd Pracy w Bolesławcu	podstawowe	minimum 1 miesiąc doświadczenia w/w zawodzie; gotowość do pracy w godzinach nocnych; dyspozycyjność; sprawności manualne



Sektorowa Rada
ds. Kompetencji
Odzysk Surowców

www.power.parp.gov.pl



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

