

Rynek pracy dla sektora gospodarki wodno- ściekowej i rekultywacji

**Badania i analizy dotyczące pracowników
znajdujących się w najtrudniejszej
sytuacji na rynku pracy**



Funkcjonowanie sektora gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji oraz edukacji - 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 dial Dariusz Murłowski

Instytut Ochrony Środowiska – Państwowy Instytut Badawczy - projekt „Rada ds. Kompetencji w Sektorze Gospodarki Wodno-Ściekowej i Rekultywacji” (projekt nr UDA-POWR.02.12.00-00-SR11/18)

Warszawa, czerwiec 2020

SPIS TREŚCI

STRESZCZENIE	3
CELE ANALIZY	5
KONTEKST REALIZACJI BADANIA	7
METODOLOGIA BADANIA	11
ANALIZA DESK RESEARCH	15
PODSUMOWANIE WYNIKÓW ANALIZ JAKOŚCIOWYCH	35
GŁÓWNE WNIOSKI Z BADANIA	45
REKOMENDACJE	48
ZAŁĄCZNIKI	2
Bibliografia	48

ZAŁĄCZNIKI

1. Scenariusze wywiadów.
2. Lista analizowanych ofert pracy.

STRESZCZENIE

Niniejszy dokument jest Raportem z dwuetapowego badania, realizowanego w ramach projektu „Rada ds. Kompetencji w Sektorze Gospodarki Wodno-Ściekowej i Rekultywacji” (projekt nr UDA-POWR.02.12.00-00-SR11/18), objętego 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 gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji (sektora GWŚiR) 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 GWŚiR do sektora edukacji, jak również będą mieli możliwość oddziaływania na właściwą, jakość oferty edukacyjnej, adekwatnie do potrzeb sektora.

Badanie było realizowane dwuetapowo i składało się z następujących badań:

Etap I - analiza deskresearch -mająca na celu zebranie jak największej liczby informacji, obejmujących w szczególności identyfikację szkół branżowych, uczelni wyższych oraz innych usług edukacyjno-rozwojowych realizowanych na rzecz sektora, zarówno pod kątem teoretycznym jak i praktycznym.

Etap II - badania jakościowe IDI`s– pogłębienie wiedzy nt. współpracy pomiędzy edukacją formalną i pozaformalną a pracodawcami.

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

1. 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.

2. W sektorze są zatrudniane osoby w wieku 50+, 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. Należy zwrócić uwagę na istniejącą lukę pokoleniową między pracownikami.
3. Z rozmów z respondentami i 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.
4. Sektor ma ewidentnie męski charakter i kojarzony jest z trudną pracą fizyczną. Nie funkcjonuje w świadomości ludzi to, że jest tam mnóstwo stanowiska dla kobiet np. w laboratoriach czy obsłudze klienta.
5. Ze względu na wymagania i charakter wykonywanej pracy pracodawcy z sektora są ostrożni w przyjmowaniu ludzi nieprzygotowanych do tej pracy. Chętny musi spełniać pewien zespół cech, następnie się sprawdzić by móc liczyć na stałe zatrudnienie. Natomiast, jeżeli to wykaże to chętni się w niego inwestuje.
6. 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. 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.
7. 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. Urzędy Pracy posiadają szeroką ofertę form wsparcia zarówno dla potencjalnych pracowników jak i dla pracodawców gotowych na zatrudnienie takich osób. Dla tych ostatnich szczególną korzyścią może być pozyskanie lojalnego pracownika na trudnym obecnie rynku. Tacy pracownicy cenią sobie stabilizację a firma zyskuje na ich zaangażowaniu.
9. Specyficznego podejścia i traktowania wymagają osoby niepełnosprawne. Potencjalni pracownicy z pozostałych grup mogą natomiast wymagać działań aktywizujących ze strony urzędu pracy oraz zdobycia/rozwinęcia wymaganych kwalifikacji.
10. Branża rozwija się kierunku technologii cyfrowych podobnie jak reszta sektorów przemysłowych. Duże znaczenie będą również miały osoby swobodnie poruszające się w przepisach prawnych i o wysokich kompetencjach społecznych.
11. Z dostępnych danych wynika, że osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji korzystają z oferowanych form wsparcia. Takie osoby są zainteresowane dostosowaniem swoich kompetencji do sektora GWŚiR, pod warunkiem, że ktoś im to umożliwi. Nie są skłonne same w to inwestować.

CELE ANALIZY

Instytut Ochrony Środowiska – Państwowy Instytut Badawczy realizuje projekt „Rada ds. Kompetencji w Sektorze Gospodarki Wodno-Ściekowej i Rekultywacji” (projekt nr UDA-POWR.02.12.00-00-SR11/18), 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 gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji (sektora GWŚiR) 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 GWŚiR do sektora edukacji, jak również będą mieli możliwość oddziaływania na właściwą, jakość oferty edukacyjnej, adekwatnie do potrzeb sektora.

Celem projektu jest realizacja badań i analiz w trzech obszarach: edukacji formalnej i pozaformalnej, scenariuszy rozwoju sektora, wpływających na zmiany w strukturze zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej 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 GWŚiR 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 ds. Kompetencji w Sektorze Gospodarki Wodno-Ściekowej i Rekultywacji i będą służyć m.in. do:

- rekomendowania rozwiązań w zakresie koniecznych zmian w obowiązujących regulacjach prawnych w obszarze edukacji pod kątem ich ujednoczenia, aktualizacji oraz dostosowania do potrzeb sektora,
- opracowywania rekomendacji dotyczących zapotrzebowania na usługi szkoleniowo-doradcze dla sektora,
- 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.

Przy realizacji tego projektu dokonano analizy kompetencji posiadanych i możliwych do uzyskania przez poszczególne grupy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i/lub zawodowym pod kątem ich dopasowania do potrzeb sektora. Identyfikacja 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. Wypracowanie 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). Odpowiedzi na pytania badawcze winny uwzględniać podział na przedsiębiorstwa sektora publicznego i prywatnego.

Badanie miało odpowiedzieć na następujące pytania:

1. Jakie grupy osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy można wyróżnić?
2. Czy pracodawcy GWŚiR zatrudniają osoby 50+? Jak postrzegane są ich kompetencje? Są wystarczające czy wymagają dodatkowych działań szkoleniowych?
3. Jaka jest średnia wieku pracowników przedsiębiorstw GWŚ w odniesieniu do poziomów kompetencyjnych? Na jakich stanowiskach najczęściej pracują osoby 50+? Czy ma na to wpływ wielkość przedsiębiorstwa? Jak to wygląda w rekrutacji?
4. Jak pracodawcy postrzegają zatrudnianie kobiet i mężczyzn?
5. 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?
6. Jakie warunki muszą te osoby spełnić?
7. Na jakich stanowiskach mogą one być zatrudniane? Czy istnieją zadania zawodowe, których osoby z danej grupy nie mogą wykonywać?
8. Jakie korzyści identyfikowane są przez pracodawców zatrudniających lub deklarujących zatrudnienie osób z poszczególnych grup?
9. 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)?
10. Czy w wyniku zidentyfikowanych trendów rozwojowych sektora powstaną nowe rodzaje usług i miejsca pracy, pozwalające na zatrudnienie ww. osób? Jakiego rodzaju?
11. Jakie kompetencje będą na nich szczególnie istotne? Jakiego rodzaju działania winny być podjęte, aby ww. osoby do nich przygotować?

12. Czy osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji podejmują działania mające na celu dostosowanie swoich kompetencji i znalezienie zatrudnienia w GWŚiR? Co ich motywuje, a co jest dla nich barierą?

KONTEKST REALIZACJI BADANIA

Rada ds. Kompetencji w Sektorze Gospodarki Wodno-Ściekowej i Rekultywacji (RGWŚ) została utworzona w wyniku konkursu nr POWR.02.12.00-IP.09-00-006/18 i stanowi jedną z 17 Sektorowych Rad ds. Kompetencji, powołanych na podstawie art. 4c ust. 1 pkt 2 ustawy o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.¹

Zgodnie z art. 4e ust. 2 ustawy o PARP do zadań rad sektorowych należy w szczególności:

- ☒ pozyskiwanie wiedzy od przedsiębiorców na temat potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych występujących na rynku pracy w danym sektorze gospodarki,
- ☒ upowszechnianie informacji na temat potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych w danym sektorze gospodarki,
- ☒ inicjowanie współpracy przedsiębiorców z uczelniami oraz podmiotami, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, w celu zintegrowania edukacji i pracodawców,
- ☒ formułowanie rekomendacji w zakresie dostosowania kadr gospodarki do aktualnych potrzeb przedsiębiorców w danym sektorze gospodarki.

System Rad ds. Kompetencji umożliwia włączenie pracodawców w identyfikowanie i prognozowanie potrzeb kompetencyjnych na rynku pracy, w szczególności na poziomie branżowym oraz oddziaływanie na dostawców usług edukacyjnych i rozwojowych w celu tworzenia wysokiej jakości oferty edukacyjno-rozwojowej, adekwatnej do potrzeb rynku pracy.

Na poziomie danego sektora tworzy się charakterystyczny system monitorowania zapotrzebowania na kompetencje, dostosowany do jego specyfiki, z uwzględnieniem jego obecnego stanu oraz przewidywanych zmian w jego funkcjonowaniu.

Jego podstawę stanowi badanie sektorowe Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego, realizowane przez PARP, dla wszystkich sektorów. Ma na celu dostarczenie wiedzy nt. obecnego i przyszłego zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w poszczególnych branżach oraz zestawienie go ze stroną podażową, reprezentowaną przez pracowników. Ma ono ogólnopolski i zunifikowany charakter, dający możliwość porównania sytuacji również między branżami, stąd też trudno w nim uwzględnić bardzo specyficzne i szczegółowe elementy dla danej branży. Służą temu badania i analizy uzupełniające, o charakterze jakościowym realizowane przez Sektorowe Rady.

¹ Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (Dz. U. z 2018 r. poz. 110, 650, 1000 i 1669)

W przypadku sektora GWŚiR specyficznym elementem jest jego publiczny i społeczny, a nie biznesowy charakter. Podstawowymi dokumentami strategicznymi wpływającymi na kierunki rozwoju sektora gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji, a co za tym idzie możliwe zmiany w zatrudnieniu są dyrektywy UE i akty prawne związane m.in. z gospodarowaniem zasobami wodnymi, jakością wody, oczyszczaniem ścieków, gospodarką o obiegu zamkniętym, ochroną powierzchni ziemi. Najważniejszym elementem wpływającym na ww. zmiany jest nowy model rozwoju gospodarczego, tj. model gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ), w którym produkty, materiały oraz surowce mają pozostawać w gospodarce tak długo, jak tylko jest to możliwe, a zużycie wody i wytwarzanie ścieków i odpadów winno być zminimalizowane. Odchodzi on od dotychczasowego modelu gospodarki linearnej, opierającej się na zasadzie „weź – wyprodukuj – zużyj – wyrzuć”. W kontekście Polski transformacja w kierunku GOZ jest elementem niezbędnym do stworzenia zrównoważonej, niskoemisyjnej, zasobooszczędnej i konkurencyjnej gospodarki. Zamknięcie obiegu następuje m.in. poprzez racjonalne gospodarowanie wodą przy jednoczesnym zapewnieniu wyższej jakości usług ze strony dostawców wody oraz zminimalizowanie powstawania ścieków, a jeżeli one już powstaną – traktowanie ich jako surowców wtórnych i wykorzystywanie. Istotnym wyzwaniem jest także wykorzystanie narzędzi prawnych oraz technologii redukujących emisje. Wdrażanie GOZ oznacza tworzenie nowych modeli biznesowych, rozwój innowacyjności oraz istotne zmiany w strukturze zatrudnienia i zapotrzebowania na kompetencje, zarówno w podmiotach działających w sektorze gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji, jak również w branżach wykorzystujących wodę w procesach produkcyjnych. Mapa drogowa transformacji w kierunku GOZ określa szereg działań koniecznych do podjęcia na poziomie krajowym, obejmujących nie tylko przegląd i aktualizację regulacji prawnych, ale również wspieranie działań badawczych, rozwojowych i innowacyjnych oraz tworzenie nowych modeli biznesowych opartych o lokalne „łańcuchy wartości”.

Wdrażanie GOZ dotyczy różnych sektorów gospodarki, w tym gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji. Rozwój kompetencji w tej branży wpisuje się w KIS7 „Gospodarka o obiegu zamkniętym – woda, surowce kopalne, odpady”. W KIS7 znajdują się preferencyjne obszary wsparcia prac badawczych, rozwojowych i innowacyjnych, służących przemianom gospodarki polskiej w kierunku GOZ. Przewiduje się, że zmiany powinny dot. rozwiązań systemowych, legislacyjnych, organizacyjnych, finansowych i edukacyjnych. Obejmować będą m.in. rozwiązania z zakresu gospodarki wodno-ściekowej, rekultywacji i remediacji w bardzo szerokim zakresie począwszy od rozwiązań dla poprawy stanu ekologicznego rzek i jakości wody przeznaczonej do spożycia przez ludzi, rewitalizacji akwenów wodnych, remediacji wód, zagospodarowania wód opadowych, racjonalnego zużycia wody, odzysku wody, energii i substancji odżywczych ze ścieków. Ważnym obszarem jest ochrona zasobów wodnych. Konieczne jest także podnoszenie efektywności energetycznej sektora oraz jego digitalizacja.

Wiąże się to z koniecznością przygotowania odpowiednich kadr. Znane już cele do wykonania w latach 2025 – 2035 zmuszają do podjęcia pilnych działań edukacyjnych w kierunku transformacji rynku pracy, w tym kształcenia formalnego i pozaformalnego.

Tymczasem identyfikacja obecnych kwalifikacji dostępnych w ramach edukacji formalnej na poziomie zawodowym i wyższym, jak również kwalifikacji uregulowanych wskazuje na brak ich dostosowania do potrzeb kompetencyjnych sektora.

W ramach przeprowadzonej w 2019 roku nowelizacji ustawy Prawo oświatowe w zakresie szkolnictwa branżowego nie została wyodrębniona branża dot. gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji, ani nawet ochrony czy inżynierii środowiska, w ramach, której mogłyby zostać wyodrębnione zawody związane z SGO.

W wyniku projektu zrealizowanego na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej w ramach II Osi Priorytetowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) pn. „Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji”, działanie 2.15 „Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do potrzeb zmieniającej się gospodarki”, pn.: „Dualne nauczanie uczniów branży inżynierii środowiska w naturalnych warunkach pracy przedsiębiorstwa w celu nabycia umiejętności i kompetencji wynikających ze współczesnych wyzwań stawianych przedsiębiorcom i pracownikom w kontekście przemysłu 4.0” opracowano projekty programów nauczania do wykorzystania w kształceniu w zawodzie technika ochrony środowiska, obejmującego efekty kształcenia związane z GWŚiR (zawód ten został włączony do branży chemicznej), a także technik inżynierii środowiska i melioracji (branża budowlana), technik geolog (branża górniczo-wiertnicza), technik budownictwa wodnego oraz monter budownictwa wodnego (branża transportu wodnego). Inne zawody uwzględnione w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego, związane w GWŚ to: monter sieci i instalacji sanitarnych, technik inżynierii sanitarnej (branża budowlana), technik wiertnik, wiertacz (branża górniczo-wiertnicza), monter systemów rurociągowych (branża mechaniczna). Poza zawodami technik geolog i technik wiertnik brak jest zawodów bezpośrednio związanych z rekultywacją.

Tymczasem wg „Klasyfikacji zawodów i specjalności...”, zawodami typowymi dla sektora gospodarki wodno-ściekowej są m.in.: inżynier środowiska o specjalnościach gospodarka wodna i hydrologia, instalacje sanitarne oraz systemy wodociągowe i kanalizacyjne (na poziomie studiów wyższych), operatorzy uzdatniania wody, stacji pomp, urządzeń oczyszczania ścieków, urządzeń uzdatniania i demineralizacji wody, pozostali operatorzy uzdatniania wody, pozostali średni personel ochrony środowiska, ładowacz nieczystości płynnych, monterzy instalacji i urządzeń sanitarnych, sieci deszczownianych, sieci wodnych i kanalizacyjnych, systemów rurociągowych, studniarz, monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych oraz pozostali hydraulicy i monterzy rurociągów (na poziomie szkoły branżowej). Poza zawodami związanymi z geologią i inżynierią środowiska brak jest zawodów związanych bezpośrednio z rekultywacją terenu.

Dodatkowo w ramach regulacji prawnych wymagane jest potwierdzenie kompetencji (kwalifikacje uregulowane) dla geologa (m. in. uprawnienia projektowania, dokumentowania i budowy ujęć wód podziemnych, określania warunków geologiczno-inżynierskich), inżyniera środowiska (uprawnienia projektowania i budowy sieci wodociągowych i kanalizacyjnych), wiertacza (m.in. uprawnienia budowy ujęć wód podziemnych). Potwierdzeniem uprawnień jest pozytywny wynik egzaminu państwowego.

Na potrzeby sektora kształcą częściowo uczelnie wyższe, w tym dwie uczelnie oferują studia na kierunku ściśle związanym z sektorem (inżynieria i gospodarka wodna, gospodarka wodna, gospodarka wodna i ochrona zasobów wodnych), pojawiają się oferty w zakresie studiów podyplomowych.

Istotnym elementem procesu kształcenia jest możliwość zdobywania umiejętności praktycznych. W ramach szkolnictwa branżowego istnieje obowiązek realizacji staży i praktyk w tym zakresie, podobnie jest w ramach szkolnictwa wyższego, (przy czym na kierunkach akademickich w niewystarczającym wymiarze). Dotychczasowe sygnały z sektora wskazują na niską, jakość kształcenia praktycznego, która wynika zarówno z barier po stronie szkół branżowych i wyższych, jak również przedsiębiorców.




Znacząca część potrzebnych w sektorze kompetencji jest, więc uzyskiwana w ramach zdobywania doświadczenia w miejscu pracy lub edukacji pozaformalnej.


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.

W sektorze występują także 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.

Identyfikowane kierunki rozwoju GWŚiR, 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 sektora, edukacji 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 wodno-ściekowej i rekultywacji,
-  monitorowania adekwatności i jakości usług edukacyjno-rozwojowych zgodnie z potrzebami sektora
-  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.

METODYKA BADANIA

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. Analiza deskresearch ma 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, umożliwiają 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.

Wywiady pogłębione IDI`s - realizowane 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. przy badaniu ankietowym.

Wywiady grupowe FGI`s - realizowane poprzez rozmowę moderatora z grupą najczęściej 6-8 osób. Ma również charakter eksploracyjny, ale opiera się na konfrontacji opinii poszczególnych uczestników grupy. Wytwarza się pomiędzy nimi interakcja pozwalająca na wychwycenie, które badane aspekty mają najsilniejsze znaczenie. Ważna jest też obserwacja społecznych mechanizmów konfrontowania opinii w celu wyselekcjonowania obszarów wspólnych oraz kontrowersyjnych badanych zjawisk.

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, 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 nie przewidziane 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.

Badani byli rekrutowani telefonicznie.

Źródłami informacji do rekrutacji byli:

1. Bezrobotni - PUP - ogłoszenia i osobiste kontakty.
2. Doradcy zawodowi - baza firm doradczych.
3. Przedstawiciele podmiotów ekonomii społecznej - baza danych PUP
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.

Badanie	Badani	Próba	Profil badanego
IDI	Niepełnosprawni bezrobotni	3	zarejestrowani bezrobotni
	Bezrobotni 49 lat i mniej	4	zarejestrowani bezrobotni
	Bezrobotni 50+	4	zarejestrowani bezrobotni

	Doradcy zawodowi, Przedstawiciele podmiotów ekonomii społecznej	6	pracownicy urzędów pracy - średni i wysoki szczebel, pracownicy pomocy społecznej
	Pracodawcy	3	osoby odpowiedzialne za kadry lub właścicel firm przedsiębiorstw z sektora (PKD E36, E37, E39)

Próba i kryteria rekrutacji - wywiady grupowe

Zastosowano dobór próby celowy - tak by była odpowiednia reprezentacja w próbie z każdej grupy badanych. W przypadku jednego z wywiadów grupowych FGI zrezygnowano z zasady homogeniczności grupy. Grupa ta będzie miała charakter heterogeniczny w celu poznania poglądów ludzi o bardzo różnym statusie i pozycji społecznej. Interesujące będzie czy tak różni ludzie będą mieli spójne poglądy w badanych tematach.

Badanie	Badani	Próba	Profil badanego
	Bezrobotni	8	zarejestrowani bezrobotni
FGI	Przedstawiciele podmiotów ekonomii społecznej/ pomocy społecznej/pracodawcy	7	Ekonomia społeczna/pomoc społeczna + osoby odpowiedzialne za kadry w przedsiębiorstwach lub właściciele firm z sektora (PKD E36, E37, E39)
	Przedstawiciele podmiotów ekonomii społecznej/ pomocy społecznej/pracodawcy	8	Ekonomia społeczna/pomoc społeczna + osoby odpowiedzialne za kadry w przedsiębiorstwach lub właściciele firm z sektora (PKD E36, E37, E39)

Realizacja badania.

Ze względu na obecną sytuację epidemiczną badanie realizowane było w oparciu o tele lub wideokonferencje. Korzystano tutaj z popularnych aplikacji komputerowych Skype lub Zoom. Również grupy fokusowe realizowane były w oparciu o te rozwiązania. Wywiady trwały w przypadku IDI`s do 90 minut, w przypadku FGI`s 120 minut.

Materiały bodźcowe

W badaniu były dwukrotnie przeprowadzone grupy mieszane, na których prezentowane były materiały bodźcowe w postaci ogłoszeń o pracy. Miały one na celu:

- ☑ weryfikację adekwatności języka ogłoszeń do możliwości percepcyjnych odbiorcy,
- ☑ pokazania różnorodności stanowisk i zawodów jakie są dostępne w sektorze,
- ☑ analizę atrakcyjności ogłoszeń dla różnych grup osób,
- ☑ analizę kompetencji oczekiwanych przez sektor od osób szukających pracy.

Ogłoszenie 1.

Specjalista ds. obsługi klienta

Opis stanowiska:

udzielanie informacji o warunkach przyłączenia do sieci wodociągowej i kanalizacyjnej na terenie Gminy Łomianki oraz na temat bieżących taryf, przyjmowanie i udzielanie informacji w zakresie ewentualnych awarii sieci oraz terminów ich usuwania, przyjmowanie reklamacji i sprawna obsługa klientów w tym zakresie, przygotowywanie projektów umów pomiędzy klientami i Spółką na świadczenie usług w zakresie dostarczania wody, odprowadzania ścieków, rejestracja korespondencji przychodzącej i wychodzącej.

Wymagania:

doświadczenie w pracy na podobnym stanowisku zdolności komunikacyjne,
staranność w wykonywaniu powierzonych zadań, dobra organizacja pracy
prawo jazdy kat. B
dobra znajomość środowiska office

Ogłoszenie 2.

Laborant / Analityk Laboratorium

Naszym pracownikom oferujemy:

stabilne warunki zatrudnienia w ramach umowy o pracę
pracę w oparciu o wartości wynikające z ponad 130-letniej tradycji
atrakcyjne premie wynikające z systemu ocen pracowniczych oraz zarządzania przez cele
kursy zawodowe, szkolenia specjalistyczne oraz rozwijające tzw. kompetencje miękkie
dofinansowanie do nauki, w tym uzupełnienie wykształcenia średniego lub wyższego - studia inżynierskie, magisterskie, podyplomowe, a nawet doktoranckie
możliwość skorzystania z prywatnej opieki medycznej, karty sportowej oraz grupowego ubezpieczenia na życie
bogaty pakiet świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (dofinansowanie do wczasów pod gruszą)

uczestnictwo w różnych sekcjach sportowych (piłkarska, koszykówki, siatkarska, sześciorożnikowa, tenisa stołowego, lekkoatletyczna, kolarska)

Główny zakres obowiązków:

pobieranie próbek wody do badań oraz wykonywanie badań fizykochemicznych i mikrobiologicznych zgodnie z nadanymi upoważnieniami
prowadzenie pojazdu kat. B w ramach obowiązków służbowych
udział w przygotowywaniach nowych metod badawczych, doskonalenie technik laboratoryjnych, prowadzenie procesu walidacji oraz monitorowanie ważności wyników
udział w utrzymywaniu oraz ciągłym doskonaleniu skuteczności systemu zarządzania zgodnego z normą PN-EN ISO/IEC 17025 i ZSZ

Od Kandydatów oczekujemy:

minimum wykształcenia średniego w zakresie chemicznym lub pokrewnym
mimo widzianego doświadczenia zawodowego w pracy w laboratorium akredytowanym
prawa jazdy kat. B, obsługi komputera, dobrej znajomości obsługi pakietu Ms Office pozwalającej na tworzenie dokumentów i zestawień
umiejętności pracy w zespole, dyspozycyjności, umiejętności analitycznego i logicznego myślenia, dobrej organizacji czasu pracy, dokładności oraz samodzielności

ANALIZA DESK RESEARCH

Rynek pracy w Polsce

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.²

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 tysięcy, z czego 54% stanowią kobiety.³

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.⁴

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

² Departament Rynku Pracy MRPiPS, Rynek Pracy w Polsce w 2019 roku, Warszawa 2020

³ Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020

⁴ Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020

- 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 stron⁵. Znany zjawiskiem jest zwalnianiem 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 naprawę 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 urzędach. Ze względu na trudności w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, część z nich nie będzie mogła utrzymać zatrudnienia.⁶

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.⁷

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,

⁵ Pracujący w gospodarce narodowej w 2018, Główny Urząd Statystyczny, 13.11.2019

⁶ 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>

⁷ Pracujący w gospodarce narodowej w 2018, Główny Urząd Statystyczny, 13.11.2019

- 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.⁸

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

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, osoby zagrożone zwolnieniem z winy pracodawcy, przede wszystkim powyżej 50 roku życia, osoby przeznaczone do zwolnienia i osoby 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 nie posiadający 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.⁹

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.¹⁰

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.

⁸ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2020 poz. 278

⁹ Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020

¹⁰ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2020 poz. 278

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.¹¹

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 wodno-ściekowej może dla tej grupy stanowić szansę na stabilne, stałe zatrudnienie aż do emerytury, a nawet dłużej.

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 nie posiadający kwalifikacji zawodowych

Zgodni z ustawą bezrobotny bez kwalifikacji zawodowych, to bezrobotny nieposiadający kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu poświadczonych dyplomem, świadectwem lub innym dokumentem uprawniającym do wykonywania zawodu.¹² Warto pamiętać, że nie oznacza to braku wiedzy i umiejętności wymaganych do pracy, a jedynie brak ich oficjalnego potwierdzenia.

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

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.¹³

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.

¹¹ Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020

¹² Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2020 poz. 278

¹³ Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020

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,
- 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.

W takim przypadku może skorzystać z dodatkowych form wsparcia w mniejszym, jednakże, zakresie niż osoba bezrobotna.¹⁴

Stażność, stabilność zatrudnienia może być tym, czego poszukujący pracy potrzebują, a co sektor gospodarki wodno-ściekowej 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,

¹⁴ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

- 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.

Ponadto, w przypadku utraty pracy, osoba, która ukończyła 50 rok życia, spotka się ze znacznie poważniejszymi problemami w znalezieniu zatrudnienia niż osoby młodsze.¹⁵¹⁶

Mając to na uwadze, sektor gospodarki wodno-ściekowej 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."*¹⁷

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,

¹⁵ Śladkowska A., Rynek pracy wymusi lepsze czasy dla pracowników 50+, <https://praca.trojmiasto.pl/Rynek-pracy-wymusi-lepsze-czasy-dla-pracownikow-50-n141134.html>

¹⁶ Obalamy mity na temat pracowników 50+, <http://50plus.gov.pl/-/obalamy-mity-na-temat-pracownikow-60914>

¹⁷ Zielona Linia, Zwolnienia monitorowane, <https://zielonalinia.gov.pl/zwolnienia-monitorowane-32537>

- przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i niezaproponowanie przez tego pracodawcę nowych warunków pracy i płacy.¹⁸

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 wodno-ściekowej mogą wzajemnie służyć sobie pomocą. Dla omawianego sektora to szansa wypełnienia luki kadrowej.

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 wodno-ściekowej.

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."*¹⁹

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 konserwacyjnych w kanałach nie powinny jednak istnieć przeszkody wobec, na przykład, pracy biurowej z komputerem czy obsługi urządzeń stacjonarnych.

¹⁸ Wsparcie dla osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, https://rpo.wup-katowice.pl/czytaj/wsparcie_dla_osob_zwolnionych_z_przyczyn_dotyczacych_zakladu_pracy

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

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.

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

- wyboru lub zmiany zawodu,
- zaplanowania kariery zawodowej,
- uzupełnienia kwalifikacji zawodowych,
- określenia swoich kompetencji i zainteresowań,
- zaplanowania rozwoju zawodowego.²⁰

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.²¹

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

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

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

- 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.²²

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

- 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.²³

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.²⁴

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

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/>

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.²⁵

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.²⁶

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.²⁷

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.²⁸

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.²⁹

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.³⁰

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

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

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

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

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

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

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,
- pobiera świadczenie szkoleniowe.

Uczestnik otrzymuje stypendium.³¹

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).³²

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.³³

Dodatek aktywizacyjny– bezrobotny może otrzymać dodatek jeśli:

- posiada prawo do zasiłku i z własnej inicjatywy podejmie zatrudnienie lub inną pracę zarobkową; dodatek będzie wypłacany przez połowę okresu, w jakim przysługiwał by jeszcze zasiłek,

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

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

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

- w wyniku skierowania przez powiatowy urząd pracy podejmie zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy i będzie otrzymywać wynagrodzenie niższe od minimalnego; dodatek będzie wypłacany przez połowę okresu, w jakim przysługiwał by jeszcze zasiłek.³⁴

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 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.³⁵³⁶³⁷³⁸

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.

³⁴ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

³⁵ Projekt outplacementowy dla województwa małopolskiego, <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/wiadomosci/straciles-prace-z-winy-pracodawcy-skorzystaj-z-projektow-outplacementowych/>

³⁶ 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/>

³⁷ Wsparcie dla osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy, https://rpo.wup-katowice.pl/czytaj/wsparcie_dla_osob_zwolnionych_z_przyczyn_dotyczacych_zakladu_pracy

³⁸ Zielona Linia, Zwolnienia monitorowane, <https://zielonalinia.gov.pl/zwolnienia-monitorowane-32537>

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.³⁹

Staż – dla pracodawcy to możliwość bezkosztowego przygotowania do pracy (zgodnie z potrzebami stanowiska pracy) potencjalnego pracownika.⁴⁰

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.⁴¹

Trójstronne umowy szkoleniowe – w umowach ujęte są w szczególności umiejętności i kwalifikacje wymagane od kandydatów do pracy, które są uwzględniane w programie szkolenia finansowanego przez urząd pracy.⁴²

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.⁴³

³⁹ Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>

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

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/>

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.⁴⁴

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.⁴⁵

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.⁴⁶

Świadczenie aktywizacyjne może być przyznane za 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.

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**.⁴⁷

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.⁴⁸

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.⁴⁹

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/>

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

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).⁵⁰

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.⁵¹

W przypadku zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, pracodawca może liczyć na:

- 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.⁵²

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.

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/>

Sektor gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji a osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy

Potrzeby sektora w kwestii zatrudnienia

W chwili obecnej sektor gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji 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:

W gospodarce wodnej:

- nowe technologie i rozwiązania uzdatniania wody, pozwalające na zminimalizowanie zużycia surowców naturalnych i zminimalizowanie ilości produktów ubocznych i odpadów w procesie,
- nowe technologie i rozwiązania do oceny jakości wody, identyfikacji mikrozanieczyszczeń,
- metody i procesy usuwania z wody zanieczyszczeń antropogenicznych, prekursorów niebezpiecznych zanieczyszczeń wtórnych oraz biodegradowalnych frakcji zanieczyszczeń organicznych.

W gospodarce ściekowej:

- nowe technologie i rozwiązania oczyszczania ścieków służące poprawie wydajności i jakości procesu, w tym minimalizacja szkodliwych produktów ubocznych,
- technologie i rozwiązania usuwania ze ścieków trwałych zanieczyszczeń organicznych, w tym substancji biologicznie czynnych, a także związków biogenych oraz zanieczyszczeń z grupy rosnącego ryzyka,
- rozwiązania w kierunku poprawy gospodarki ściekowej terenów wiejskich oraz obszarów o zabudowie rozproszonej,
- nowe technologie i rozwiązania w ramach wykorzystania "wody szarej".

W gospodarce wodami opadowymi:

- technologie i rozwiązania odzyskiwania i wykorzystywania wód deszczowych do produkcji wody przeznaczonej do celów konsumpcyjnych i gospodarczych,

- nowe technologie i rozwiązania kolekcjonowania oraz odprowadzania wód opadowych,
- nowe technologie i rozwiązania oczyszczania wód opadowych.

W rekultywacji:

- technologie i rozwiązania dla rekultywacji zdegradowanych zasobów wodnych, których celem jest zmniejszenie szarego śladu wodnego,
- technologie i rozwiązania dla rewitalizacji zasobów wodnych,
- rozwiązania dla ochrony wód podziemnych przed zagrożeniami antropogenicznymi na terenach przemysłowych i zdegradowanych oraz oczyszczanie wód podziemnych z zanieczyszczeń substancjami węglowodorowymi i innymi substancjami chemicznymi.

Przewiduje się również wprowadzanie nowych systemów informatycznych monitorowania stanu wód i ścieków, zachodzących w nich procesów i sterowania nimi, a także baz danych o stanie środowiska, w tym, naturalnie zasobów wodnych.⁵³

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 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 58 ofert pracy z sektora:

- 4 oferty dotyczyły "stanowiska ds. gospodarki wodno-kanalizacyjnej i spraw komunalnych", praca biurowa, wymagane wykształcenie wyższe, umowa o pracę na czas nieokreślony,
- 1 oferta dotyczyła "specjalisty w zespole komunikacji społecznej i edukacji wodnej", prowadzenia działań edukacyjnych i promocyjnych, wymagane wykształcenie wyższe, umowa o pracę na okres próbny,
- 3 oferty dotyczyły "operatorów oczyszczalni ścieków", z czego 2 to obsługa urządzeń oczyszczania ścieków, a 1 to obsługa samochodu do przewozu nieczystości płynnych, wymagane wykształcenie zawodowe, 1 umowa na okres próby oraz 2 na określony,
- 4 oferty dotyczyły kierowników i brygadzystów nadzorujących prace przy konserwacji i budowie sieci wodno-kanalizacyjnych, 3 oferty wymagały wykształcenia zawodowego a 1 wyższego, 2 umowy na okres próby oraz 2 na nieokreślonym

⁵³ Krajowe Inteligentne Specjalizacje, Ministerstwo Rozwoju, wersja 6, 1 stycznia 2020 r.

- 46 ofert dotyczyło monterów, konserwatorów i robotników w ramach budowy, konserwacji i obsługi sieci wodno-kanalizacyjnych, 3 oferty oferowały umowę zlecenie/ o świadczeniu usług, 12 to umowy na czas określony, 21 na okres próbny, zaś 10 na czas nieokreślony.⁵⁴

Na bazie analiz danych wtórnych nie pozyskano informacji o nowych stanowiskach, które miałyby powstać. Ich temat jest poruszany 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.⁵⁵

W przypadku zarejestrowanych poszukujących pracy rozkłada się to następująco:

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

⁵⁴ Centralna baza ofert pracy, <http://oferty.praca.gov.pl>

⁵⁵ Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020

- 9% poszukujących pracy posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące,
- 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.⁵⁶

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

Osoby, które mają wykształcenie techniczne mają większą możliwość znalezienia pracy w sektorze, na stanowisku odpowiadającym ich kompetencjom. Dobrym przykładem są kierownicy zawodowi, którzy są potrzebni w każdym sektorze. Pozostałe osoby też mają szansę na zatrudnienie, ale będą musiały nauczyć się pracy, doszkolić. Charakterystyka tych osób jest przedstawiona w części jakościowej.

Aktywizacja osób w trudnej sytuacji na rynku pracy szansą na korzyści dla sektora gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji

Jak wynika ze spostrzeżeń Rady ds. Kompetencji w sektorze Gospodarki Wodno-Ściekowej i Rekultywacji, 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.⁵⁷

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 wodno-ściekowej i rekultywacji, oferuje on stałość i stabilność pracy.

⁵⁶ Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020

⁵⁷Kuśmierz A, Ramm K., Lutowska A., Gołębiewski A., 2020, Charakterystyka sektora gospodarki wodnej-ściekowej i jego potrzeb w zakresie kompetencji, <https://rada-gws.ios.edu.pl/>

W poprzednim rozdziale przedstawiony został bogaty wachlarz form wsparcia, jakie mogą zostać pracodawcom udzielone przez urząd pracy.

Wobec tego, być może należałoby rozważyć organizację staży, kształcą potencjalnych pracowników konkretnie pod potrzeby przedsiębiorstwa i sektora. Część zakładów, mogłaby też z pewnością prowadzić przyuczanie dorosłych do pracy. Rodzaj organizowanych staży zależałby 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 pośrednictwie 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.

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 oraz, specyficznych dla sektora, kwalifikacji z zakresu prac przy instalacjach wodociągowo - kanalizacyjnych. Postępująca cyfryzacja wymaga także sprawnej obsługi komputerów. Konieczna jest również ciągła aktualizacja wiedzy o prawie i przepisach, które w sektorze zmieniają się często.

W trakcie badania jakościowego została podjęta próba określenia czy:

- pracodawcy z sektora gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji pozyskują pracowników za pośrednictwem urzędów pracy,
- pracodawcy z sektora gospodarki wodno-ściekowej i rekultywacji 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 wodno-ściekowej i rekultywacji,
- jakiego rodzaju kompetencje posiadają osoby bezrobotne oraz na ile są one przydatne w sektorze.

PODSUMOWANIE WYNIKÓW ANALIZ JAKOŚCIOWYCH

Grupy społeczne w sektorze.

Na bazie analizy danych wtórnych wyróżniono do IDI's i FGI's 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.

Pierwsza grupa, bezrobotni do 30 roku życia cechuje się wymagającym czy nawet roszczeniowym podejściem do potencjalnego zatrudnienia. Osoby te mają wysokie wymagania wobec pracodawców, nawet jeśli same nie mają zbyt wiele do zaoferowania. Wiele z nich, nie pracuje, ponieważ nie musi, brak pracy nie jest dla nich zagrożeniem egzystencjalnym. Z drugiej strony, zazwyczaj posiadają wiedzę i umiejętności konieczne do obsługi technologii cyfrowych.

Druga grupa to osoby w wieku około 50 lat. W badaniu z tej grupy udział wzięty zarówno kobiety jak i mężczyźni. Są to osoby, które posiadają ogromne doświadczenie zawodowe. Najczęściej pracowały przez większość życia w jednej 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 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 prac dorywczych zajęć. Wszystkie osoby z tej grupy miały jakieś dolegliwości zdrowotne, ale nie są one dyskwalifikujące bezpośrednio w kontekście podjęcia pracy, również fizycznej, choć zależy to od jej charakteru.

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 nauczenia 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 pracą 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.

Średnia wieku, młodzież, osoby 50+ i niepełnosprawni w sektorze.

W opinii wielu osób, a szczególnie pracodawców, osoby w wieku 50+ są najlepszymi pracownikami na stanowiskach technicznych, pod warunkiem, że wcześniej pracowały i miały do czynienia z pracą fizyczną. Wynika to po pierwsze z kwestii pokoleniowej. Takie osoby uczyły się jeszcze w starym systemie, gdzie nie było powszechnie zaawansowanych technologii, urządzeń, komputerów do wszystkiego. Taka osób potrafi w przypadku awarii sama podjąć próbę naprawienia urządzenia, które się np. zepsuło, a nie czeka na serwis. W młodości takie osoby nabyły szereg umiejętności technicznych, ponieważ były to czasy, kiedy trzeba było sobie radzić samemu. Warto również inwestować w takie osoby, ponieważ mają one przed sobą jeszcze, co najmniej 10-15 lat pracy zawodowej.

Jedyną poważną przeszkodą, która faktycznie może wpłynąć na zdolność do pracy po 50 roku życia jest stan zdrowia. Należy przy tym pamiętać, że nawet w sytuacji, w której nie ma medycznych przeciwwskazań do wykonywania ciężkiej pracy fizycznej, wiek może już objawiać się dolegliwościami bólowymi, które skutecznią uniemożliwią efektywną pracę.

Na szczęście, opinia o pracownikach po 50 roku życia, wśród przedsiębiorców zmienia się i doceniane są zalety takich osób, wciąż jeszcze stereotypy wpływają negatywnie na aktywność zawodową takich pracowników. Jedyne aspekty pracy, z którym starsi pracownicy rzeczywiście mogą mieć kłopot związany jest z postępującą cyfryzacją. Od pracowników zazwyczaj wymagana jest znajomość urządzeń elektronicznych - komputerów, tabletów, smartphonów i umiejętność obsługi działających na nich aplikacji. W tym aspekcie, przewaga jest po stronie osób młodszych.

„Chodzi o to, że po prostu miałem skierowanie z Powiatowego Urzędu Pracy do takiej firmy, która zajmuje się produkcją takich uszczelek, nie uszczelek plastikowych, no i stwierdzili, że po prostu pesel im się nie zgadza. Po prostu byłem za stary. Bo już byłem po 50. roku życia, więc stwierdzili, że taka osoba ma problemy ze wzrokiem, ze słuchem, nie ma zdolności manualnych.” - Bezrobotny

„No jest ciężko w tym temacie, bo jeżeli chodzi o młodszy rocznik, to oni mają większą wiedzę, jeżeli chodzi o informatykę, a teraz, w obecnej chwili, wie pani, jak się gdziekolwiek wejść, w urzędy, i tak dalej, to tam jest wyższy stopień informatyki. Więc trzeba na bieżąco

*te wszystkie programy znać, a tutaj, jak to się mówi, nas nie chcą szkolić na kierunku informatycznym, bo nawet u nas w Powiatowym Urzędzie Prac na kurs obsługi komputera, to sobie wymyślili, że mogą się zapisać tylko osoby do 30. roku życia.” - **Doradca zawodowy***

*„(Czyli to, że to są tam bezrobotni powyżej, nie wiem, pięćdziesiątego roku życia albo długotrwale to nie jest jakaś przeszkoda, pani ma dobre doświadczenia, tak?) Tak, ja jestem aż wręcz nastawiona bardzo pozytywnie na taką osobę. Jak chce spróbować, proszę bardzo, ja mu pomogę i jak najbardziej, jeżeli tylko mam taką możliwość.” - **Doradca zawodowy***

Niestety, negatywne podejście ze strony części pracodawców nie odbija się pozytywnie na postawach osób starszych. Poczucie mniejszej wartości może skutkować wpadnięciem w "błędne koło", gdzie przekonanie o braku wartości własnej nie pozwala na skuteczne znalezienie zatrudnienia odbijając się znów na samoocenie.

*„Myślę, że osoby już przed samym wiekiem emerytalnym, czyli koło 60-tego roku życia. Bo one mają problemy psychologiczne jakby sami ze sobą, że są już bezwartościowi, że społeczeństwo ich nie potrzebuje, że ich praca nie będzie tak efektywna jak młodego człowieka. Myślę, że tym osobom jest najciężej.” - **Pracodawca***

Nie jest jednak tak, że najlepsi pracownicy to ludzie młodzi. Respondenci zwracają uwagę na inne postawy młodego pokolenia, które wcale nie przekładają się na efektywną pracę lub nie prowadzą do wykonywania pracy w ogóle.

*(o osobach trwale bezrobotnych około 30 roku życia) „Powiem szczerze to ja w swoim własnym odczuciu, mniemaniu, bałbym się zatrudniać takich ludzi. Bo w tej chwili już jest to pokolenie tych ludzi bardziej roszczeniowych, oni są bardziej nastawieni na branie. Że im się od społeczeństwa, od państwa bardzo dużo rzeczy należy. Nie wiem, czy to jest kwestia wychowania czy poszczególnych rządów, że mamy dostęp... No stopa nam się życiowa podnosi w Polsce i dostęp do tych środków pomocy społecznej jest łatwiejsza i większe są te środki. Oni z tego korzystają..” - **Pracodawca***

*„Natomiast mi się rysuje taki obraz, że wiele działów przedsiębiorców proponuje po prostu niskie stawki wynagrodzenia. I starsze pokolenie, że tak powiem, to, które doświadczyło niegdyś bezrobocia, tak, kiedy pracy było bardzo mało, kiedy pracę się szanowało, kiedy godziło się na nawet takie traktowanie, które nie powinno mieć miejsca, to młode pokoleniem, które jak gdyby nigdy w życiu nie doświadczyło się, nie otarło się o takie zagrożenie podstaw egzystencjalnych, tak, bo jak nie ma pracy, to też nie ma środków na utrzymanie, to nie ma takiego lęku. I młode pokolenie uważam, że jest gorzej wykształcone, ale bardziej pewne siebie.” - **Doradca zawodowy***

„My bylibyśmy bardzo zainteresowani, bo jak najbardziej chcielibyśmy kadrę odmłodzić, bo

nasza średnia wieku tutaj pracowników jest prawie 49 lat. Pracowników mamy po 60 roku życia też już troszeczkę sporo. I jak najbardziej chcielibyśmy. Tylko, że jest problem, że ich po prostu na rynku nie ma.” - Pracodawca

Znaczenie kwestii płci w sektorze.

Praca w sektorze GWS kojarzona jest jako bardziej męska ze względu na jej „techniczny” i fizyczny charakter, chociaż może obejmować zatrudnienie kobiet na stanowiskach administracyjnych. Rynek pracy, ani specyficznie ten sektor, nie wydają się problematyczne pod względem różnic w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn – wynikają one z naturalnego zainteresowania pracą określonego rodzaju u kobiet i mężczyzn („raczej nie spotyka się kobiet hydraulików”). Niemniej jednak, „tradycyjny” podział pracy wciąż utrzymuje się w świadomości społecznej. Na szczęście, sytuacja powoli ulega zmianie, aczkolwiek kobiety zajmujące się ciężką pracą fizyczną razem z mężczyznami nadal dla wielu osób są czymś niezwykłym.

„Dla mężczyzn (...) No, bo tak jest przy maszynach, przy przepuszczaniu wody na pewno jakieś zawory są. Albo ciężko znowu by było.” - Bezrobotny

„Ja sobie tak wyobrażam. Jakiś rurociąg, który idzie i to wiadomo, że to trzeba utrzymywać w jakimś porządku, żeby nie pękało. Jeśli będzie to pękało to wiadomo, że musi to ktoś jechać i naprawić. No to do takich prac to raczej mężczyźni. Natomiast kobiety bardziej zdaje mi się laboratorium, biuro. Takie rzeczy bardziej. Natomiast reszta to podejrzewam, że to właśnie mężczyźni.” - Bezrobotny

„na dziale technicznym zdecydowanie mężczyzna, bo to jest ciężka praca fizyczna. Praca na dyżurach, praca na powietrzu, praca w różnych warunkach atmosferycznych, więc na pewno wymaga zaangażowania siły, więc absolutnie to jest mężczyzna.” - Pracodawca

Nie jest tak, że podział stanowisk pracy ze względu na płeć jest odgórnie narzucony. Ten podział na mężczyzn pracujących fizycznie i kobiety przy pracy umysłowej kształtuje się przez przekonania społeczne. Przez to, kobiety nie są nawet zainteresowane pracą "męską".

„u nas zdecydowana większość... nie, u nas, niech pan nie pomyśli, że to jest dyskryminacja, tylko po prostu na stanowiska techniczne praktycznie nigdy nam się nie zgłosiła kobieta, od kiedy ja tam pracuję, nigdy się nie zgłosiła kobieta. Natomiast kobiety się głównie zgłaszały jako laboranci, do tych stanowisk wyższych albo do pracy biurowej” - Pracodawca

„Mogłaby się zdarzyć taka odważna kobieta, która mogłaby wejść do takiego kanału. Ja osobiście bym się bała.” - Bezrobotny

„My nigdy nie rozgraniczaliśmy, że dane stanowisko jest damskie, czy męskie, tylko po prostu jeżeli by nam się zgłosiła kobieta i by spełniła gdzieś tam na rozmowie czy po szkoleniu nasze jakieś tam oczekiwania i by chciała, to jak najbardziej.” - Pracodawca

Nadal jednak, obawa przed negatywnymi stereotypami, stanowi dla kobiet barierę przy ubieganiu się o pracę "typowo męską". W połączeniu z obawą o brak kompetencji wymaganych do pracy na stanowisku, znacznie podnosi to próg wejścia do sektora, dla kobiet.

Aspekty zatrudniania osób wykluczonych lub zagrożonych w sektorze

Respondenci, nie wykluczają ubiegania się o pracę w takim miejscu, ale mają poczucie istnienia w tej branży barier różnego rodzaju: kompetencyjnych (nieznajomość branży, konieczność przyuczenia – może być barierą dla pracodawcy; brak wyższego wykształcenia – w kontekście stanowisk biurowych) i negatywnych stereotypów dot. kwalifikacji i jakości pracy kobiet na stanowiskach fizycznych. Bariery kompetencyjne dla stanowisk fizycznych w branży wydają jej się łatwe do pokonania za pomocą szkoleń, przyuczenia do zawodu. Stanowiska biurowe wydają się mniej dostępne ze względu na politykę zatrudniania po znajomości i ogólną tendencję do „trzymania się stanowisk”.

Ponadto, pomimo trudnej sytuacji, wiele osób ma konkretne ambicje i wymarzone miejsca pracy, a sektor gospodarki wodnej mógłby być potencjalnym miejscem pracy, jeżeli wymagałaby tego sytuacja.

Respondenci spodziewają się dość wysokich wymagań dla pracowników w sektorze gospodarki wodno - ściekowej i rekultywacji. Ich zdaniem, taka praca związana jest z obsługą maszyn i wymaga specjalistycznej wiedzy i umiejętności, co najmniej na poziomie technika.

„No na pewno po szkole, wykształcone, inżynierowie czy technicy. No nie wiem, tak tacy... ktoś... Bo to pewnie jakieś specjalistyczne maszyny są, co przepuszczają, filtrują, czyszczą tą wodę” - Bezrobotny

„większość prac biurowych to w chwili obecnej są wymagane wyższe wykształcenie. W większości, jak przeglądała, jest taki telebim, na którym się wyświetlają w urzędzie pracy różne ogłoszenia, to tam zazwyczaj do prac biurowych z wyższym wykształceniem. Ja mam ogólne, więc to już dyskwalifikuje mnie na dzień dobry.” - Bezrobotny

„Ja bym uważała, że od razu bym się sama zdyskwalifikowała. Bo myślałabym sobie, że co najmniej muszę mieć jakąś inżynierię ochrony środowiska na przykład skończoną. I wtedy mogę pretendować na to stanowisko. Oczywiście też pytanie, jak już wcześniej cały czas mówimy, czy ja bym miała być tam prezesem, dyrektorem, czy mieć kalosze po prostu i biegać tam gdzieś po łąkach. Pytanie, nie? Ale zawsze by mi się wydawało, że musi być jakieś wykształcenie stricte i powinnam się na tym trochę znać.” - Bezrobotny

Z drugiej strony część pracodawców potrafi też stawiać kuriozalne wymagania potencjalnym pracownikom. Istnieje też możliwość, że poszukujący pracy nie rozumieją tak naprawdę, na czym dokładnie miałyby polegać praca i z czym się wiąże.

*(na temat ogłoszeń o pracę) „Nie pamiętam w tej chwili, ale na przykład do sprzątnia przykładowo po szkole chemicznej. Na tej zasadzie, minimum po szkole średniej. Do sprzątnia po studiach. Dla mnie to takie... Są ludzie, którzy kończą studia nie po to by sprzątać.” - **Bezrobotny***

Osoby zagrożone wykluczeniem, zawodowym czy społecznym nie muszą wcale wymagać specjalnego traktowania. Jeśli dostaną szansę, będą pracować tak jak pozostali pracownicy, a może nawet sprawniej, gdyż takim osobom może bardziej zależeć na utrzymaniu zatrudnienia. Wyjątkiem są oczywiście, kwestie zdrowotne, a więc niepełnosprawni. Wszystko zależy jednak od charakteru i stopnia niepełnosprawności.

*(Czy osoby zagrożone wykluczeniem zawodowym/społecznym wymagają specjalnego traktowania przez pracodawcę?) „Nie, myślę, że one nie, myślę, że nie potrzeba, żeby gdzieś tam pracodawca ich inaczej traktował, bo to są osoby, które potrafią się odnaleźć w środowisku, aby tą pracę faktycznie uzyskać i ją utrzymywać, także nie, nie uważam, żeby to były osoby, które gdzieś tam mocno trzeba się nimi zajmować, tutaj jeżeli chodzi o poradnictwo, doradztwo, taką opiekę, to bardziej spoczywałabym na ramionach pracownika socjalnego aniżeli pracodawcy” - **Doradca zawodowy***

Dla wielu przedsiębiorców, szczególnie w sektorze GWSiR (ze względu na braki kadrowe), najważniejsza jest postawa pracownika w postaci chęci do pracy i otwartości do nauki. Ponownie, potwierdza się opinia, że pracownikom z grup zagrożonych, bardziej zależy na pracy co odbija się pozytywnie na ich efektywności.

*„Wie pan co, my jesteśmy otwarci, jesteśmy otwarci, bo zjawił się do nas jakiś czasu temu, bo to już jest historia. Ale 8 lat temu zjawił się do mnie pan i stanął w moich drzwiach i powiedział, że on szuka pracy i nikt go nie chce przyjąć. Od siedmiu lat szuka pracy. To pierwsza myśl, no co, nieudolnie szuka pracy. Z drugiej strony mówię, no co, dlaczego nie może znaleźć pracy? Bo może go odrzucają z innych powodów. Ale my daliśmy temu człowiekowi szansę. Mamy takich trzech pracowników. I wie pan co, że gdybym mogła to bym ich sklonowała. (...)To fantastyczni ludzie, bo to są ludzie starsi, to są ludzie przed sześćdziesiątką, którym brakowało do emerytury, których nikt nie chciał zatrudnić, bo uważali, że są mało wydajni, a tu nie o to chodzi, nam chodziło, żeby chciał pracować. Czy on będzie wydajny w takim a nie innym wymiarze, on to zrobi”- **Pracodawca***

„Ja myślę, że to nie ma różnicy, czy ja zatrudniam pracownika z wykluczenia, nad którym pracuję, czy zatrudnię pracownika, który zmienił 6 czy 7 firm. Dla mnie takie samo jest ryzyko zatrudniania osoby, która przychodzi do mnie i ma cv z siedmiu firm. Przez ostatnie 5

lat 7 firm. Pytanie mi się wtedy jako przedsiębiorcy rodzi tego typu, dlaczego ta osoba nie zagrzała miejsca w takiej firmie?”- Pracodawca

„No u nas było na zasadzie, że CV i my odrzucaliśmy mało tych CV, bo to były bardziej osoby na przykład, które jeszcze się uczyły, gdzieś szukały pracy dodatkowej, czy coś takiego, a my nie szukaliśmy takich osób właśnie praca dodatkowa, bo to jest praca na cały etat, no, więc nie chcieliśmy jakby takich osób i to było mało. A resztę faktycznie zapraszaliśmy na rozmowę i po prostu po przepytaniu jakby wszystkich osób, decydowaliśmy, kogo przyjmujemy. Tutaj nie chodziło tylko tyle też o takie techniczne rzeczy na przykład, tylko też decydowało to jakby, że my wyczuwaliśmy na przykład od danej osoby, że ona jednak chce pracować. A też przychodziły takie osoby, które może i miały kwalifikacje, ale były takie „yhm, takie godziny, a to”, takie roszczeniowe”- Pracodawca

Pracodawcy nie mają problemów z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, jeśli tylko spełniają dwa warunki. Po pierwsze, chęć do pracy. Nasze badanie wielokrotnie już potwierdziło, że najważniejsza jest postawa pracownika. Po drugie, i spełnienie tego warunku jest absolutną koniecznością ze względów prawnych, ale także moralnych. Stan zdrowia musi pozwalać na wykonywanie pracy.

„Z niepełnosprawnością niestety, ale my mamy ograniczone możliwości. Dlatego, że jeżeli są prace szczególnie niebezpieczne, nie mogę takiej osoby przyjąć. Pytanie, jaki jest rodzaj niepełnosprawności. Jeżeli ktoś ma niepełnosprawność i może wykonywać niektóre czynności, pytania jak ma w orzeczeniu, to jak najbardziej, to też nie stanowi problemu. Tylko ja muszę wiedzieć, dopasować, do jakiego stanowiska ja mogę daną osobę zatrudnić, bo często się blokują. (...) Mieliliśmy pracownika na obsłudze oczyszczalni i pracował bardzo długo u nas, przeszedł na emeryturę. (...) Miał skrócone godziny pracy. Miał siedem trzydzieści pięć bodajże jak pamiętam etatu. Miał dodatkowo 10 dni urlopu. Naprawdę to nie jest dla nas żaden problem. My jesteśmy otwarci dla ludzi i naprawdę czy jak trzeba doszkolić czy pomóc, naprawdę to nie chodzi o to. My staramy się pomóc naszym pracownikom, staramy się ich wspierać.”- Pracodawca

„tak, jeżeli chodzi o osoby niepełnosprawne, to mamy w dziale biurowym, mamy 2 osoby na wózku (Ale zostały przyjęte do pracy już jako osoby niepełnosprawne?) Tak, zostały już przyjęte, bo my nikogo nie ten, tylko że wiadomo, że osoby na wózku nie przyjmujemy do działu technicznego, no, z tego względu, że jest to praca bardzo wymagająca, a nie chcemy gdzieś tam tych osób niepełnosprawnych, nie to, że dyskryminujemy, tylko po prostu tutaj żeby, nie wiem, jak to powiedzieć, żeby po prostu jakby nie przemęczały się, w pewnym sensie nie przemęczały się. Po prostu żeby to stanowisko było dostosowane do ich możliwości, o, może w ten sposób”- Pracodawca

Trendy rozwojowe sektora - nowe możliwości zatrudniania

W naszym badaniu wielokrotnie spotkaliśmy się z opiniami definiującymi sektor, jako bardziej "męski". Wbrew pozorom, dla części kobiet może to być wręcz atrakcyjne, a zatrudnienie w takiej branży traktowane, jako forma wyróżnienia.

*„Bo w takiej... w wodnej branży taka wyróżniona bym się czuła może, gdyby tam było stanowisko dla faceta, a ja bym np. je wykonywała. Taka troszkę wyróżniona bym się czuła. (Czyli chwaliłaby się pani taką pracą?) Tak, tak.” - **Bezrobotny***

*„Mam koleżankę, ona jest w tej chwili na rencie, ale ona pracowała w Miejskich Zakładach Wodnokanalizacyjnych. (...) Ona tam pracowała w laboratorium (...) Ona mówiła, że ona miała tam bardzo dobrych współpracowników, dobrą atmosferę, dbających przełożonych, ona jeździła pomiar, próbki wody brała z jakiś kanałów, studzienek i później to badali. Coś takiego robiła, ale ja dokładnie pani nie powiem, bo ja się na tym nie znam. W każdym razie z tego co mi mówiła, ale ogólnie ona była bardzo zadowolona.” - **Bezrobotny***

Nie wszystkie przedsiębiorstwa w sektorze zostały dotknięte brakami kadrowymi. Część z nich ma pełną obsadę i rekrutuje nowych pracowników tylko w wypadku zwolnienia się miejsca pracy. Ponieważ sektor oferuje stabilne zatrudnienie zazwyczaj miejsce pracy jest zwalniane przez pracowników udających się na emeryturę. Z drugiej strony, przedsiębiorstwa otwarte są na zatrudnianie pracowników, którzy mogą okazać się przydatni. Przede wszystkim dotyczy to "fachowców".

*„Bieżącą rekrutację na tą chwilę mamy w ogóle wstrzymaną. Co chwilę mamy pełną obsadę w zatrudnieniu. Czy poszukujemy? Nie wiadomo. Jak trafi nam się jakiś dobry kandydat który po prostu nam się można powiedzieć przyda, to jak najbardziej byśmy chcieli go pozyskać, tak? Głównie tutaj mamy tak może niedosyt, ale elektryków. Brakuje nam elektryka.” - **Pracodawca***

*„Bo my raczej mamy stałe zatrudnienie, tak? Rekrutacja jest w sytuacji tylko takiej, że na przykład ktoś sam odchodzi, (ns) pracę bardzo sporadycznie, czy przechodzi na emeryturę, to wtedy po prostu podejmujemy działania, że musimy taką osobę zatrudnić. Ale to jest naprawdę mówię, ja pracuję już 10 lat w tej firmie i to jest naprawdę rzadkość. Mamy tak niską tutaj sytuację, że to jest sporadyczność. Na tą chwilę na przykład zatrudnialiśmy tylko osobę na, poszukiwaliśmy na specjalista do spraw zakupów i zamówień publicznych, ponieważ poprzednia osoba na poprzednim stanowisku odeszła nam na emeryturę.” - **Pracodawca***

„ale ja znam osoby z Lublinie, które pracują w firmie (...). To jest właśnie taka spółka miejska, która zajmuje się ciepłownictwem, i też kanałami i tak dalej. I jest bardzo trudno znaleźć pracę w tej firmie, dostać pracę. Trzeba być albo spawaczem wykwalifikowanym,

*albo wysoko wykwalifikowanym hydraulikiem, żeby dostać. I mówię tu właśnie o takiej pracy co się w nocy jeździ jak rura pęknie, do kanału się wchodzi, oni też ta kamerę obsługują. Mojej przyjaciółki mąż ma wykształcenie zawodowe, pracuje tam od ponad 20 lat, ma dobry socjal, dobre zarobki i swojemu synowi nie jest w stanie załatwić pracy. Nie ma takiej możliwości, bo tu jest tak oblegane, każde stanowisko takie proste, jak się nie jest właśnie wyspecjalizowanym, nie jest się specjalistą, nie ma takiej możliwości. Więc tak jakby jak mówimy tu o tych ofertach, które są przedstawione, to ja wiem że w Lublinie to one rozeszłyby się na pniu, jeśli to by była umowa o pracę. I to nie trzeba moich podopiecznych do tego. To nawet z urzędu by nawet nie wyszło, a już by były obsadzone, bo to jest bardzo atrakcyjne jak na Lublin ogłoszenie.” - **Doradca zawodowy***

Najbardziej potrzebni, w chwili obecnej, pracownicy z wiedzą techniczną to nadal głównie starsi pracownicy. Co więcej, jeżeli do pracy przyjmowane są osoby bez wiedzy i doświadczenia to właśnie od tych starszych, doświadczonych pracowników, będą uczyć się pracy.

*„ci najstarsi pracownicy mają bogatą wiedzę i oni w tym momencie od przejścia na emeryturę, zostaje im tam 5 – 6 lat, są w stanie tych nowych przygotować do zawodu, być dla nich takim mentorem, przekazać najważniejszą wiedzę na temat nawet przyłącza jakie są, w ogóle szereg wiedzy którą pozyska się dzięki jednak tej pracy technicznej, tak? I doświadczeniu. To doświadczenie jak najbardziej chyba jest najważniejsze w tym momencie.” - **Pracodawca***

Aktywizacja osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem

Urzędy pracy w ramach wsparcia oferują możliwość udziału w szkoleniach dotyczących umiejętności miękkich, kształtowania postaw, na przykład takich jakie cenione są w sektorze gospodarki wodno-ściekowej.

*„to jest kurs z pośredniaka „Aktywność to przyszłość” (...) Na tym kursie, co jestem, wie pani, to tam później będzie staż. Szukają... dla kogo wyczują, tak jak psycholog rozmawia, kogo wyczują, gdzie chce pracować ta osoba, tam dadzą mu staż. To nie jest przymusowe, ale jak nie będę miała ochoty, to mogę nie iść albo iść. I tam wtedy będzie takie stypendium.” - **Bezrobotny***

Z drugiej strony zdaniem części respondentów Urząd Pracy nie jest wcale pomocny. Ze spotkań, na których trzeba się pojawiać, nic nie wynika, a oferty pracy z urzędu, nie są atrakcyjne. Przy czym, należy pamiętać, że atrakcyjność oferty jest kwestią indywidualną.

Sektor gospodarki wodno - ściekowej i rekultywacji nie jest obecny w świadomości społecznej. Część respondentów, tak naprawdę nie do końca była świadoma czym branża się zajmuje.

„Wodno-ściekowa, no takie coś związane z podlewaniem może, z wodą... No nie wiem. Jakaś oszczędność wody pewnie. (...) No na pewno oszczędnością jaką, jakby jakieś maszyny, żeby oszczędzać tą wodę, ścieki i... i w miarę podlewać te trawniki, żeby starczyło tej wody dla

wszystkich. Bo słyszę, że wielka susza” - Bezrobotny

„jeszcze pracownicy by powiedzieli, bo na przykład tak jak mówię, no mój mąż nie powie, że tam śmierdzi, bo naprawdę nie śmierdzi. Ja tam też często jestem. I mówię, bo ludziom się wydaje, że oczyszczalnia ścieków to jest po prostu coś strasznego. No nie jest. Jest taka technologia w tym momencie, że te ścieki nawet tego zapachu takiego nie mają nieprzyjemnego bardzo, no nie aż tak jak kiedyś.” - Doradca zawodowy

„OK, to tak, sobie myślę, fajnie mieć czystą wodę w kranie, żeby nie były brudne rury i żeby rdza nie leciała, ale czy bym chciała pracować w takiej działce, to na pewno nie (śmiech). Nie mam wyobrażenia, co tam się robi, ale jakoś wydaje mi się, że to jest mało komfortowa praca i ciężka.” - Bezrobotny

Nie dla wszystkich, sektor jest atrakcyjnym miejscem pracy. Nie jest, oczywiście tak, że nie ma nic do zaoferowania. Respondenci wskazywali na fakt, iż sektorowe przedsiębiorstwa to przede wszystkim spółki publiczne. To z kolei oznacza stabilną, pewną, uporządkowaną i przewidywalną pracę. Gospodarka wodna to, zdaniem badanych również praca na miejscu bez potrzeby wyjazdów do innych miast, na co zwracały uwagę osoby, które miały takie doświadczenia w sektorze prywatnym. Ponadto, takie miejsca pracy posiada perspektywy awansów oraz kursów i szkoleń dla pracowników. Nie bez znaczenia jest również fakt, iż w sektorowych przedsiębiorstwach istnieje różnorodność stanowisk od biurowych poprzez portierów, osoby pracujące w informacji aż po ludzi pracujących w terenie przy usuwaniu awarii.

Z drugiej strony, część badanych jest przekonana, iż cały sektor publiczny jest przesiąknięty nepotyzmem. A to z kolei oznacza, że większość ciekawych ofert jest rozdysponowana wśród rodziny i znajomych, a do normalnego obiegu trafiają te oferty, które nie są atrakcyjne. Pojawiły się nawet opinie, że pracę w sektorze można dostać tylko "po znajomości".

Wymagania wobec pracowników

W obecnej sytuacji, braku wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy, przedsiębiorstwa borykają się z problemem braków kadrowych. Pracownicy o odpowiednich kwalifikacjach nie są zainteresowani pracą w sektorze gospodarki wodno - ściekowej, ponieważ nie jest on konkurencyjny pod względem wynagrodzeń.

„Jak ja dałam ogłoszenie na OLX-a, bo głównie bazuję na OLX-ie, bo wydaje mi się, że najbardziej trafia do ludzi tutaj na naszym rynku, to powiem panu że zainteresowanie było znikome. Poprzez nawet promowanie ogłoszenia, odświeżanie, dokładny opis stanowiska, nie było w ogóle zainteresowania. Może przez to, że mamy tam przemysłowy (ns), który można powiedzieć wysłał nam całe zaplecze ludzi. Także po prostu ludzi nie ma do pracy, nie

*ma ludzi z uprawnieniami, nie ma ludzi chętnych do pracy. (...). I nie możemy sobie pozwolić na takie wynagrodzenie na przykład jak ma park przemysłowy, który daje wysokie stawki na przykład elektrykowi, gdzie u nas elektryk nie dostanie takiego wynagrodzenia. Po prostu nas nie stać. Nie możemy czegoś takiego zapewnić. I przez to właśnie no my nie możemy sobie pozwolić na dobrego pracownika” - **Bezrobotny***

W związku z tym, wymagania dla kandydatów są bardzo obniżone, zatrudniane są również osoby bez doświadczenia w sektorze. Natomiast, jeśli tylko gotowe są one do nauki w miejscu pracy i ewentualnych szkoleń, sektor oferuje taką możliwość. Co więcej, ta metoda rekrutacji sprawdza się.

„Jeżeli przypuścimy prowadziliśmy rekrutację na monter-konserwatora, to już nawet obniżyliście swoje wymagania, tak? Szukaliśmy osoby chętnej po prostu do pracy, która miała kiedykolwiek do czynienia w ogóle z pracą, czy w ogóle ma pojęcie, czy to jest praca przy wodociągu, czy ma jakkolwiek zakres wiedzy (...) Zdarza się, że osoby przychodzą które nie mają wiedzy. Po prostu one chcą pracować i my zapewniamy im doszkolenie.” -

Pracodawca

*„Ja powiem panu tak, jeżeli chodzi o to, to ja mam jakby bardzo, bardzo pozytywną opinię na temat w ogóle naszych wszystkich pracowników, bo to są osoby, które są z nami już dłuższy czas. Tam niektóre, bo ja tam pracuję dopiero 6 lat, nie dopiero (uśmiech), ale w każdym bądź razie ja tam pracuję 6 lat i tam są osoby, które pracują dużo dłużej, niż ja, więc jakby, no, to samo o sobie mówi, prawda? Że jednak faktycznie pracownicy są zadowoleni. No my też jesteśmy zadowoleni z ich pracy i bardzo ich cenimy i po prostu zawsze mają bardzo fajny socjal, jeżeli chodzi o takie bonusy pozapłacowe, też są wspierani na różnych płaszczyznach, mamy też możliwość pożyczek takich dla pracowników, więc wydaje mi się, że też oni jakby się odwdzięczają nam tą swoją pracą za to, że ich tak cenimy. (...) Powiem szczerze, że jeżeli chodzi o kompetencje, zanim przyszli, to praktycznie ich nie było. Teraz natomiast, po tylu latach, czy tam nawet te młode osoby- naprawdę bystre, szybko łapiące, więc jak najbardziej.” - **Pracodawca***

*„Tak, on się uczy. Chyba, bo akurat nie mamy w tym momencie pracowników absolwentów stricte po szkołach zawodowych. Ostatnio w zeszłym roku przyjmowaliśmy młodego pracownika, 21 – 20 lat ale on był po liceum ogólnokształcącym. Więc on w ogóle wiedzy nie miał. My go uczyliśmy wszystkiego od podstaw. On nawet nie wiedział co to jest klucz, tak? Ale chłopak miał chęć i chciał pracować. I pracuje.” - **Pracodawca***

Branża GWŚR ma stosunkową niewielką rozpoznawalność. Większość respondentów z grupy badanych spoza sektora tj. bezrobotnych, doradców zawodowych i przedstawicieli ekonomii społecznej kojarzy ją głównie z przedsiębiorstwami wodnokanalizacyjnymi zarządzanymi przez władze samorządowe. Ma to swoje dobre i złe strony. Z jednej, jako branża wyższej użyteczności i zapewniająca ludziom komfort życia pojawia się wówczas, kiedy jest awaria. Mała rozpoznawalność oznacza tutaj wysoką, jakość świadczonych usług. Z drugiej strony wysiłek ten niezauważany, niedoceniany i obniża prestiżowość założenia stojącego u podstaw oczekiwanego wizerunku branży.

Kolejnym aspektem jest to, że przedsiębiorstwa realizujące prace w obszarze wod-kan przy okazji budowania domów mieszkalnych, obiektów infrastrukturalnych i przemysłowych są kojarzone z branżą budowlaną a nie z wodno kanalizacyjną. Popularny hydraulik jest pracownikiem branży budowlanej i usługowej. Do wod-kan zaliczają go wyłącznie respondenci niezwiązani z branżą.

Zawody kojarzone z GWŚiR to głównie zawody związane z budową i eksploatacją sieci wod-kan. Są kojarzone głównie z ciężką pracą fizyczną w zmiennych warunkach atmosferycznych i o dużej uciążliwości (wilgoć i nieprzyjemne zapachy). Ze względu na te skojarzenia branża uznawana za zdecydowanie męską.

Osoby poszukujące pracę nie szukają jej w branży wod-kan. Ich zdaniem ta branża wymaga specjalistycznych kompetencji. W połączeniu z przekonaniem o jej uciążliwości opinia ta sprawia, że osoby poszukujące pracy pomijają ogłoszenia dotyczące branży wod-kan. Tymczasem w związku z brakiem wykwalifikowanych pracowników, przedsiębiorstwa gotowe są zatrudniać osoby chętne do pracy i do nauki, nawet jeśli nie posiadają specjalistycznej wiedzy i doświadczenia.

Z powodu związków z lokalnym samorządem atrakcyjne stanowiska w branży wod-kan są niedostępne dla szerokiego grona zainteresowanych. Zdaniem respondentów w spółkach zarządzających siecią wod-kan szerzy się nepotyzm i wszystkie atrakcyjne stanowiska obsadzone są znajomymi o rodziną pracowników i włodarzy.

Praca w branży wod-kan ze względu na powiązania z samorządem oraz ważne miejsce w infrastrukturze strategicznej jest postrzegana jako praca stabilna. Respondenci podkreślają, że jest to praca na umowę o pracę z pełnymi składkami ZUS co jest szczególnie ważne dla osób po 40 roku życia. Zarobki nie są zdaniem respondentów bardzo wysokie, natomiast są pewne i zapewniają w miarę spokojną egzystencję. Brak wyśrubowanych planów i opieka socjalna porównywalna z innymi jednostkami budżetowymi sprawiają, że praca ta jawi się jako atrakcyjna dla części respondentów. Ich zdaniem to idealne miejsce na okres poprzedzający emeryturę. Stabilność zatrudnienia to największa zaleta pracy w sektorze i jest tą cechą, która powinna być podkreślana w ewentualnej komunikacji z potencjalnymi pracownikami.

Część respondentów kojarzy pracę w branży GWŚR z obsługą oczyszczalni ścieków i stacji uzdatniania wody. Taka praca jawi się respondentom jako praca w miarę lekka, jednak wymagająca specjalistycznego wykształcenia w dziedzinie chemii i biologii.

Absolwenci wydziałów Ochrony Środowiska zazwyczaj nie pracują w zawodzie, a ich przydatność do pracy jest kwestionowana przez pracodawców. Kojarzą się raczej z osobami, które nie są zainteresowane dziedziną i nie pogłębiały wiedzy, a studia traktowały jako konieczny element przyszłej kariery. Niemniej jednak, jeżeli takie osoby byłyby chętne do pracy i gotowe aby zdobyły

wiedzę pogłębić, a także nauczyć się nowych umiejętności, z pewnością znalazłyby zatrudnienie w sektorze. Wiedza zdobyta w czasie nauki byłaby atutem przemawiającym na korzyść takich osób.

Wśród większości studentów niezainteresowanych przyszłą pracą w branży znajduje się niewielka liczba takich, którzy wiedzą, że będą w branży pracować. Ich pewność wiąże się zazwyczaj z posiadaniem w rodzinie kogoś kto już pracuje w branży. Tacy studenci dbają by zdobywać dodatkową wiedzę oraz odbywać rozwijające praktyki i staże zawodowe.

Pracodawcy skarżą się, że programy nauczania w szkołach zbyt wielką uwagę przykładają do zagadnień teoretycznych jednocześnie pomijając umiejętności praktyczne.

Absolwenci nie są w stanie po ukończeniu szkoły samodzielnie wykonywać pracy. Ich proces wdrażania jest długotrwały i kosztowny. W związku z tym pracodawcy sięgają po bardziej doświadczonych i zmotywowanych pracowników z innych branż i przekwalifikowują ich.

Badanie pokazało, że dla pracodawcy bardziej liczą się miękkie kompetencje oraz poziom motywacji i chęć do rozwoju niż fachowa wiedza wyniesiona ze studiów lub szkoły średniej. Poziom tej wiedzy oceniany jest, jako niewystarczający i odbiegający od standardów stosowanych w miejscu pracy.

Pracodawcy uzupełniają wiedzę absolwentów z wykorzystaniem szkoleń oferowanych przez producentów. Mają wtedy pewność, że wiedza praktyczna będzie bezpośrednio związana z wykonywanymi zadaniami.

Sytuacja branży wod-kan jest niezwykle złożona. Z jednej strony jest postrzegana, jako zamknięta i ogarnięta nepotyzmem, z drugiej strony absolwenci szkół kształcących teoretycznie dla tej branży nie są atrakcyjni, jako pracownicy. W związku z tym znaczna część pracowników jest pozyskiwana z innych branż i przyuczana do pracy w zakładzie pracy. Czasem dzieje się to z wykorzystaniem edukacji nieformalnej, czasem wyłącznie na stanowisku pracy poprzez pracę na stanowisku pomocnika.

W branży duża grupa pracowników to osoby 50+, które weszły na rynek pracy w okresie bezrobocia. Osoby te niechętnie dzielą się wiedzą. Taki stan rzeczy sprawia, że w momencie ich odejścia na emeryturę firmy mają duży problem z ich zastąpieniem.

Osoby bezrobotne i wykluczone są postrzegane, jako mało przydatne dla branży. Wysoki stopień profesjonalizacji nawet na najniższych stanowiska oraz odpowiedzialność ciążąca na pracownikach praktycznie wykluczają tego typu osoby z możliwości znalezienia pracy w branży. Wyjątkiem są stanowiska typowo biurowe, ale one nie są postrzegane, jako specyficzne dla branży.

REKOMENDACJE

Aktywizacja osób w trudnej sytuacji życiowej do pracy w sektorze jest problemem złożonym i wymaga działań systemowych. Pracy w sektorze jest stosunkowo dużo na różnych stanowiskach. Trzeba przede wszystkim nastawić się na promowanie sektora, jako misyjnego, zapewniającego poprzez swoje usługi podstawowy byt oraz przyjaznego środowisku, klimatowi, ekologicznego. Będzie to też spójne z obecnymi trendami w związku z sytuacją klimatyczną. Spowoduje to wzrost świadomości istnienia branży, jej niezbędności rozumianej, jako mającej podstawowy wpływ na codzienne życie. Spowoduje to wzrost ogólnego zainteresowania, które przełoży się na zainteresowanie pracą. W takiej komunikacji muszą znaleźć się też informacje o stabilności zatrudnienia w sektorze. To największy atut jaki ma branża z perspektywy pracowników.

Potrzebne jest równoległe uświadomienie, że branża to nie tylko specjalistyczne stanowiska, ale również dużo "normalnej pracy" w ochronie, biurze, logistyce itp. To wymaga systemowej współpracy Urzędów Pracy z firmami z sektora i wsparcie w tym kierunku legislacji.

W trakcie wywiadów obserwowany był postęp z dystansu, jaki wzbudzały podstawowe skojarzenia z sektorem do akceptacji jej specyfiki i otwartości na potencjalne zatrudnienie.

W przypadku specjalistycznych stanowisk argumentem, który nasuwa się do promowania sektora jest stabilność sektora bez względu na jakiegokolwiek zawirowania na rynku.

Warto uświadomić potencjalnym pracownikom, czym dokładnie zajmuje się sektor i na czym polega praca w nim. Jeżeli pracodawcy nie chcą robić tego sami, być może taką akcją informacyjną mogłyby poprowadzić Urzędy Pracy.

BIBLIOGRAFIA

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 Nr 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. Konkluzje Rady z dnia 12 maja 2009 r. w sprawie strategicznych ram Europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia („ET 2020”)

7. 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)
8. Krajowy Fundusz Szkoleniowy w roku 2020 Kierunkowe wytyczne dla wnioskodawców
9. Ministerstwo Rozwoju, Krajowy Program Reform Europa 2020
10. Rada Ministrów, Perspektywa uczenia się przez całe życie - załącznik do uchwały Nr 160/2013 Rady Ministrów z dnia 10 września 2013
11. PARP, Polski rynek pracy - wyzwania i kierunki działań
12. PARP, Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia Na podstawie badań ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego Edukacja a rynek pracy – tom III
13. 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
14. 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
15. Instytut Badań Edukacyjnych, Niskie kompetencje dorosłych Polaków a wybrane aspekty aktywności zawodowej i edukacyjnej
16. 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
17. PARP, Rozwój kompetencji uczenie się osób dorosłych i podmioty oferujące usługi rozwojowe Bilans Kapitału Ludzkiego 2017
18. Rada Ministrów, Skład Międzyresortowego Zespołu do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji
19. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, STRATEGIA ROZWOJU KAPITAŁU LUDZKIEGO 2030
20. Rada Ministrów, Zadania Międzyresortowego Zespołu do spraw uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji
21. PARP, Analiza sposobów uczenia się dorosłych w miejscu pracy
22. PARP, Mechanizmy wsparcia rozwoju kompetencji osób dorosłych
23. Ministerstwo Edukacji Narodowej, ZINTEGROWANA STRATEGIA UMIEJĘTNOŚCI 2030

24. Kuśmierz A, Ramm K., Lutowska A., Gołębiowski A., 2020, Charakterystyka sektora gospodarki wodnej-ściekowej i jego potrzeb w zakresie kompetencji, <https://rada-gws.ios.edu.pl/>
25. 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>
26. 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>
27. Teraz Środowisko, Pantarei, czyli o kierunkach rozwoju polskiej branży wodno-kanalizacyjnej, <https://www.teraz-srodowisko.pl/aktualnosci/kierunki-rozwoju-polskiej-branzy-wod-kan-8537.html>
28. 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>
29. Teraz Środowisko, Umiejętności miękkie i znajomość prawa przed certyfikatami, <https://www.teraz-srodowisko.pl/aktualnosci/umiejtnosci-miekkie-i-znajomosc-prawa-przed-certyfikatami-7047.html>
30. 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>
31. Infodoradca, Polityka Społeczna Nr 1 2018
32. Infodoradca, Edukacja Ustawiczna 2018
33. Infodoradca, Edukacja Ustawiczna 2019
34. Komisja Europejska, Projekt "INCOT - International cooperation – better trainings"
35. Instytut Badań Edukacyjnych, EDUKACJA POZAFORMALNA WSPARCIEM DLA SZKÓŁ I SZANSA NA UCZENIE SIE PRZEZ CAŁE ŻYCIE
36. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, RYNEK PRACY W POLSCE W 2019 ROKU
37. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Sprawozdanie z realizacji Programu SOLIDARNOŚĆ POKOLEŃ Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+
38. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, STAN I STRUKTURA BEZROBOCIA WEDŁUG MIEJSCA ZAMIESZKANIA W 2019 ROKU
39. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, SYTUACJA NA RYNKU PRACY OSÓB MŁODYCH DO 25 ROKU ŻYCIA W 2019 ROKU
40. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ramy kwalifikacji, ECTS i ECVET dla uczenia się przez całe życie

41. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Informacja sygnałna na temat zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w I półroczu 2019 roku
42. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Informacja sygnałna na temat zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w II półroczu 2019 roku
43. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Informacja sygnałna na temat zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w II półroczu 2019 roku - tablice Excel
44. Ministerstwo Gospodarki i Pracy, UCZENIE SIĘ DOROSŁYCH PRZEGLĄD TEMATYCZNY RAPORT ŹRÓDŁOWY POLSKA
45. 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
46. CEDEFOP, Skills forecast 2018 - Poland
47. Barometr Zawodów, Barometr Zawodów, <https://barometrzwodow.pl/>
48. PARP, Raport z badania ludności w wieku 18-69 lat Bilans Kapitału Ludzkiego 2017
49. PARP, Raport z badania pracodawców w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim 2017 Bilans Kapitału Ludzkiego
50. Wojewódzki urząd pracy w Katowicach, Pracownicy w wieku 50+ na śląskim rynku pracy – raport z badania empirycznego
51. GUS, Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w 2015 r.
52. GUS, Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w 2015 r. - tablice Excel
53. GUS, Kształcenie dorosłych 2016
54. GUS, Kształcenie dorosłych 2016 - tablice Excel
55. PARP, Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki Raport podsumowujący VI edycję badania BKL w latach 2017–2018
56. PARP, Rynek pracy, edukacja, kompetencje Aktualne trendy i wyniki badań Grudzień 2019
57. PARP, baza_danych_ludność_BKL_2017-2018_190909
58. PARP, Baza_danych_pracodawcy_BKL_2018_190909
59. PARP, BILANS KAPITAŁU LUDZKIEGO W POLSCE 2017-2018 - Kwestionariusz
60. PARP, BILANS KAPITAŁU LUDZKIEGO W POLSCE 2017-2018 - Kwestionariusz pracodawców
61. PARP, BILANS KAPITAŁU LUDZKIEGO W POLSCE 2017 Kwestionariusz

62. Komisja Europejska, CEDEFOP, Portal ESCO - europejskie umiejętności, kwalifikacje, zawody, <https://ec.europa.eu/esco/portal>
63. Komisja Europejska, CEDEFOP, EU Skills Panorama, <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>
64. Komisja Europejska, CEDEFOP, Europejski Portal Mobilności Zawodowej, <https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage>
65. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>
66. Zintegrowany System Kwalifikacji, <https://www.kwalifikacje.gov.pl/>
67. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Rejestr agencji zatrudnienia (KRAZ), <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz>
68. Rejestr instytucji szkoleniowych, <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/ris/wyszukiwarka>
69. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Centralna baza ofert pracy, <http://oferty.praca.gov.pl>
70. ABRYS, Portal Komunalny, <https://portalkomunalny.pl/>
71. Najwyższa Izba Kontroli, Najwyższa Izba Kontroli, <https://www.nik.gov.pl/>
72. Izba Gospodarcza Wodociągi Polskie, Izba Gospodarcza Wodociągi Polskie, <https://www.igwp.org.pl/>
73. Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii, Krajowa Inteligentna Specjalizacja, <https://www.smart.gov.pl/pl/>
74. Teraz środowisko, Teraz środowisko, <https://www.teraz-srodowisko.pl/>
75. Biznes Alert, Biznes Alert, <https://biznesalert.pl/>
76. PTWP, Portal Samorządowy, <https://www.portalsamorzadowy.pl/>
77. ABRYS, Internetowe archiwum wydawnictw komunalnych, <http://e-czytelnia.abrys.pl/>
78. Kierunek Wod-Kan, Kierunek Wod-Kan, <https://www.kierunekwodkan.pl/>
79. Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, <http://www.nfosigw.gov.pl/>
80. SOZOSFERA, Sozosfera - ochrona środowiska - rzetelne źródło wiedzy, <https://sozosfera.pl/>
81. Instytut Badań Edukacyjnych, Instytut badań edukacyjnych, <http://www.ibe.edu.pl/pl/>
82. Instytut Badań Edukacyjnych, IBE - entuzjaści edukacji, <http://eduentuzjasci.pl/>

83. Instytut Badań Edukacyjnych, IBE - Kwalifikacje dla każdego, <http://www.krk-wwww.ibe.edu.pl/pl/>
84. IARP, Instytut analiz rynku pracy, <https://iarp.edu.pl/>
85. PARP, PARP, <https://www.parp.gov.pl/>
86. Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/>
87. PFRON, Państwowy fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych, <http://www.pfron.org.pl/>
88. UOKiK, UOKiK Informacje o pomocy publicznej, https://www.uokik.gov.pl/pomoc_publiczna.php
89. 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>
90. 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/>
91. MPiPS, Rynek pracy w okresie wyjścia z kryzysu (Zatrudnienie w Polsce 2012)
92. Rejestr szkół i placówek oświatowych, <https://rspo.men.gov.pl/>
93. Baza wiedzy na temat instytucji systemu szkolnictwa wyższego i nauki - rad-on, <https://radon.nauka.gov.pl/baza-wiedzy>
94. Sektorowa rada ds. kompetencji Gospodarka Wodno-Ściekowa i rekultywacja, STUDIUM WYKONALNOŚCI PROJEKT Rada ds. Kompetencji Sektora Gospodarki Wodno-Ściekowej i Rekultywacji
95. Instytut Badań Edukacyjnych, Portal informacyjny na temat ZRK, <https://kwalifikacje.edu.pl/ramy-sektorowe/>
96. GUS, Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia_marzec_2020_GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stopa-bezrobocia-stan-w-koncu-marca-2020-r-,2,92.html>
97. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Statystyki strukturalna grudzień 2019, <https://psz.praca.gov.pl/-/11341791-statystyki-strukturalne-grudzien-2019>
98. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Statystyki strukturalna marzec 2020, <https://psz.praca.gov.pl/-/12302882-statystyki-strukturalne-marzec-2020>
99. Krajowe Inteligentne Specjalizacje, Ministerstwo Rozwoju, wersja 6, 1 stycznia 2020 r.
100. GUS, Pracujący w gospodarce narodowej 2018 - tablice Excel

101. Fundusze Europejskie, Projekt outplacementowy dla województwa małopolskiego, <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/wiadomosci/straciles-prace-z-winy-pracodawcy-skorzystaj-z-projektow-outplacementowych/>
102. 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/>
103. 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
104. Portal Regionalny trojmiasto.pl, Śładkowska A., Rynek pracy wymusi lepsze czasy dla pracowników 50+ , <https://praca.trojmiasto.pl/Rynek-pracy-wymusi-lepsze-czasy-dla-pracownikow-50-n141134.html>
105. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Obalamy mity na temat pracowników 50+, <http://50plus.gov.pl/-/obalamy-mity-na-temat-pracownikow-60914>
106. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Zielona Linia, Zwolnienia monitorowane, <https://zielonalinia.gov.pl/zwolnienia-monitorowane-32537>
107. 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>

Scenariusze wywiadów

IDI's

Scenariusz **Bezrobotni ZADANIE 3** GWŚiR DATA _____ GODZINA _____

1	Rozgrzewka	5'
	<ul style="list-style-type: none"> • 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 szczerze opinie; nie ma „dobrych” i „złych” odpowiedzi • Wyjaśnienie wrażenia powtarzających się pytań oraz pytań "dziwnych" 	
2	Wprowadzenie– Kontekst wywiadu	5'
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proszę powiedzieć kilka słów o sobie. <ol style="list-style-type: none"> 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? <ol style="list-style-type: none"> 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? Jakie? 	
3	Osoby wykluczone lub zagrożone wykluczeniem społecznym/ zawodowym - perspektywa zatrudnienia w sektorze GWŚiR.	25'
	<ol style="list-style-type: none"> 3. O jaką pracę się Pan(i) starał(a)? W jakich zawodach? 4. Co Panu(i) przychodzi do głowy gdy słyszy Pan(i) nazwę Gospodarka Wodno – Ściekowa? <ol style="list-style-type: none"> a. Co jeszcze? Co pozytywnego? Co negatywnego? <p><i>Od tej pory używamy określenia które jest najbliższe badanemu (gdy powie Kanalizacja, albo Wodociąg używamy w dalszej części wywiadu jego określenia).</i></p> 5. Czy starał się Pan(i) znaleźć pracę w tej branży? <ol style="list-style-type: none"> a. Czy myślał(a) Pan(i) kiedykolwiek o tym? b. Dlaczego Tak? Dlaczego Nie? 6. Co Pan(i) myśli o takiej pracy? <ol style="list-style-type: none"> 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? <ol style="list-style-type: none"> a. Co mówią ludzie o tej pracy? 8. Czy Pan(i) zdaniem trudno jest załapać się do takiej pracy? <ol style="list-style-type: none"> 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? <ol style="list-style-type: none"> a. Czy takich ogłoszeń jest dużo? 	<p><i>Czy obecnie lub w przyszłości pracodawcy z sektora są skłonni do zatrudniania osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym /lub zawodowym? Z których grup szczególnie jest to możliwe?</i></p> <p><i>Na jakich stanowiskach mogą one być zatrudniane? Czy istnieją zadania zawodowe, których osoby z danej grupy nie mogą wykonywać?</i></p>

	<p>b. Czy w Pan(i) miejscu zamieszkania są takie oferty pracy? c. Czy Urząd Pracy, albo ktokolwiek inny proponował Pan(i) taką pracę?</p> <p>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?</p> <p>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?</p> <p>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)?</p> <p>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>(tu może paść odpowiedź ze strony moderatora: np. młody prężny zespół)</i></p> <p>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.</p> <p>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?</p> <p>16. A co by Pan(i) chciał robić? a. Jaką pracę chciałby Pan(i) wykonywać (<i>pilnować, aby nie odplynął 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?</p> <p>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?</p> <p>18. Po znalezieniu jakiej pracy nie będzie Pan(i) szukał lepszej? Dlaczego?</p> <p>19. Jakiej pracy Pan(i) nie będzie wykonywać? Dlaczego? a. Z jakiego powodu? b. Brak chęci? c. Brak umiejętności? d. Wiek? Inne?</p>	
4	Praca w sektorze GWSiR, a pteć.	15'

<p>20. Czy uważa Pan(i), że praca w <i>(określenie badanego)</i> to praca raczej dla mężczyzn, czy raczej dla kobiet, czy bez różnicy?</p> <p>21. Gdzie w tej branży jest więcej mężczyzn, a gdzie więcej kobiet?</p> <ol style="list-style-type: none"> Na jakich stanowiskach? Dlaczego tak jest? Jak się Panu(i) wydaje? Czy któraś płęć jest w czymś lepsza jeśli chodzi o pracę w tej branży? Dlaczego Pan(i) tak uważa? <p>22. Czy podjął by się Pan(i) zajęcia, które Pana(i) zdaniem jest raczej dla kobiet/mężczyzn?<i>(wybrać przeciwną płęć do płęci respondenta)</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Czy zrezygnowałby(aby)Pan(i) ze starania się o pracę gdyby Pan(i) uznał, że to babskie/męskie zajęcie? Czy Pana(i) zdaniem podział na prace męskie i babskie powinien zniknąć? Czy powinny być mniejsze? Dlaczego? <p>23. Co zrobić, by te różnice (w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn) były mniejsze, lub zniknęły?</p> <p>24. A jak to jest w branży <i>(użyć określenia badanego)</i>?</p> <ol style="list-style-type: none"> Zna Pan(i) jakieś konkretne przykłady? <p>25. Czy na rozmowach kwalifikacyjnych w których brał Pan(i) udział była przewaga kobiet, czy mężczyzn?</p> <p>26. Czy kobiety i mężczyźni byli inaczej traktowani?</p> <p>27. Czy widział(a)Pan(i) ogłoszenia adresowane tylko do kobiet, albo tylko do mężczyzn? Po czym można je rozpoznać?</p>	<p><i>Jak pracodawcy postrzegają zatrudnianie kobiet i mężczyzn?</i></p>
<p>28. Czy chciałby Pan(i) pracować w <i>(określenie badanego)</i>?</p> <p>29. Co musiałyby się wydarzyć żeby rozważył Pan(i) pracę w tej branży?</p> <p>30. Na ile byłby(aby)Pan(i)skłonny przejść kurs, szkolenie, przyuczyć się do zawodu w tej branży? Dlaczego?</p> <ol style="list-style-type: none"> Czy takie kursy, szkolenia są dla Pana(i)?Dlaczego? Czy trudno nauczyć się takiego zawodu? Co mogłoby zachęcić Pana(i) do takiego kursu/szkolenia? Co najbardziej zniechęca Pana(i) do takich kursów/szkoleń? Co musiałyby się zmienić w takich kursach, żeby chciał(a)Pan(i) w nich uczestniczyć? Co jeszcze? <p>31. Czy Państwo Polskie pomaga osobom szukającym pracę znaleźć ją?</p> <ol style="list-style-type: none"> Jak to robi? Co mogłoby robić inaczej? <p><i>(tylko dla osób niepełnosprawnych)</i></p> <p>32. Czy Pan(i) niepełnosprawność powoduje, że pracodawca musi spełnić jakieś dodatkowe wymagania, by mógł Pan(i) zatrudnić?</p> <ol style="list-style-type: none"> Jakie? Czy jest to ciężkie do spełnienia? Czy te wymagania przeszkadzają znaleźć pracę? Dlaczego? <p>33. Jak zazwyczaj zachowują się pracodawcy, gdy dowiadują się o Pana(i) niepełnosprawności?</p>	<p><i>Czy osoby te będą wymagały szczególnych działań aktywizujących i dopasowujących ich kompetencje do potrzeby pracodawcy?</i></p> <p><i>Czy osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji podejmują działania mające na celu dostosowanie swoich kompetencji i znalezienie zatrudnienia w GWŚiR? Co ich motywuje, a co jest dla nich barierą?</i></p> <p><i>Czy będą wymagały specyficznego podejścia/traktowania ich ze strony</i></p>

		<i>pracodawcy w zakresie integracji lub dostosowania miejsca pracy?</i>
5	Zakończenie	10'
	<p>34. Czy obecna sytuacja związana z Koronawirusem sprawia, że o pracę jest łatwiej, czy trudniej? Dlaczego?</p> <p>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.</p> <p>Jak starałby się Pan(i) ich przekonać? Co by Pan(i) im powiedział? Co jeszcze? Jakie atuty oferowanej pracy by Pan(i) podkreślił?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli w trakcie rozmowy nie padnie</i> <ol style="list-style-type: none"> 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>

IDI's

Scenariusz Doradcy zawodowi ZADANIE 3 GWŚiR DATA _____ GODZINA _____

1	Rozgrzewka	5'
	<ul style="list-style-type: none"> • 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 szczerze opinie; nie ma „dobrych” i „złych” odpowiedzi • Wyjaśnienie wrażenia powtarzających się pytań oraz pytań "dziwnych" 	
2	Wprowadzenie– Kontekst wywiadu	5'
	<ol style="list-style-type: none"> 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'
	<ol style="list-style-type: none"> 5. Jak ogólnie ocenia Pan/i szansę znalezienia pracy dla osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym/ zawodowym? <ol style="list-style-type: none"> 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? <ul style="list-style-type: none"> - 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, - bezrobotni niepełnosprawni. 	<p><i>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?</i></p>
	<ol style="list-style-type: none"> 6. A na jakich stanowiskach mogą one być zatrudniane? <ol style="list-style-type: none"> 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? <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli TAK</i> <ol style="list-style-type: none"> a. Jakie to zadania? b. Których grup osób w najtrudniejszej sytuacji dotyczą te ograniczenia? 	<p><i>Na jakich stanowiskach mogą one być zatrudniane? Czy istnieją zadania zawodowe, których osoby z danej grupy nie mogą wykonywać?</i></p>
	<ol style="list-style-type: none"> 8. Czy Pana(i) zdaniem osoby te będą wymagały szczególnych działań aktywizujących i dopasowujących ich kompetencje do potrzeby pracodawcy? <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli TAK</i> <ol style="list-style-type: none"> a. Czy wymagane będzie skorzystanie z form wsparcia w ramach aktywizacji zawodowej? 	<p><i>Czy osoby te będą wymagały szczególnych działań aktywizujących i dopasowujących ich</i></p>

	<p>b. Czy wymagane będą kursy, szkolenia, przyuczenie do pracy? c. Których grup osób w najtrudniejszej sytuacji to dotyczy?</p> <p>9. Czy Pana(i) zdaniem takie osoby będą wymagały specyficznego podejścia/traktowania ich ze strony firmy/ instytucji/ branży?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli TAK</i> <p>a. Których grup osób w najtrudniejszej sytuacji to dotyczy? Czy któraś jeszcze? b. Na czym polega ta specyfika?</p>	<p><i>kompetencje do potrzeby pracodawcy?</i></p> <p><i>Czy będą wymagały specyficznego podejścia/traktowania ich ze strony pracodawcy (np. w zakresie integracji lub dostosowania miejsca pracy?)</i></p>
	<p>10. Z czym Panu/i kojarzy się następująca nazwa - Gospodarka Wodno-Ściekowa i Rekultywacja?</p> <p>a. Czy mają Państwo oferty pracy z tego sektora? b. Jakie jest nimi zainteresowanie? Czy trudno jest znaleźć pracowników dla tego sektora? c. Jakie to są stanowiska pracy? d. Czy taka praca może być atrakcyjna dla tych osób? e. W jaki sposób można zachęcać osoby z tych grup do pracy w tym sektorze? f. Jakie są według Pana/i bariery dla tej grupy w tym sektorze?</p>	<p><i>Kontekst sektora</i></p>
4	Dostosowywanie kompetencji osób w najtrudniejszej sytuacji.	10'
	<p>11. Czy według Pana/i, osoby w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy mogłyby podjąć działania w kierunku uzyskania zatrudnienia w sektorze GWŚR poprzez pozyskanie odpowiednich kompetencji?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli NIE</i> <p>a. Jak Pan(i) sądzi - dłaczego?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli TAK</i> <p>a. Jakie to by były działania? b. Czy takie działania mają miejsce? c. Co jest potrzebne by aktywizować te osoby? d. Co może je motywować?</p>	<p><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></p>
5	Pracownicy 50+ w sektorze GWŚiR - zatrudnienie i obraz pracownika	10'
	<p>12. Czy pracodawcy zatrudniają osoby w wieku 50+? Czy ten sektor może być według Pana/i dla ludzi z tej grupy wiekowej?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli NIE</i> <p>a. Dłaczego?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli TAK</i> <p>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. Jak jest Pana(i) zdanie o ich kompetencjach? e. Czy ich wiedza i kompetencje są wystarczające czy wymagają dodatkowych działań szkoleniowych?</p>	<p><i>Czy pracodawcy GWŚiR zatrudniają osoby 50+? Jak postrzegane są ich kompetencje? Są wystarczające czy wymagają dodatkowych działań szkoleniowych?</i></p>
6	Praca w sektorze GWŚiR a płeć.	5'
	<p>13. Czy według Pana/i łatwiej będzie znaleźć pracę w tym sektorze kobietom czy mężczyznom? Jakie znaczenie może mieć tutaj płeć?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli TAK</i> 	<p><i>Jak pracodawcy postrzegają zatrudnianie kobiet i mężczyzn?</i></p>

	<p>a. Czy któraś z płci jest zatrudniana częściej?</p> <p>b. Czy są stanowiska, na których widoczna jest przewaga kobiet lub mężczyzn?</p> <p>c. Czy istnieją różnice w poziomie kwalifikacji posiadanych przez kobiety i mężczyzn?</p> <p>d. Dlaczego tak jest?</p>	
7	Współpraca z pracodawcami	10'
	<p>14. Jakie są formy wsparcia, oferowane przez Państwo Polskie, kierowane do osób bezrobotnych?</p> <p>Czy istnieje współpraca Pana/i urzędu/instytucji z pracodawcami z tego sektora?</p> <p>Jak taka współpraca powinna wyglądać żeby przynieść najlepszy efekt w postaci pozyskania pracowników do sektora GWŚiR?</p>	<p><i>Jakie korzyści identyfikowane są przez pracodawców zatrudniających lub deklarujących zatrudnienie osób z poszczególnych grup?</i></p>
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>
	<p>16. Na koniec, proszę wyobrazić sobie idealnego pracownika sektora GWŚR? Jaka jest taka osoba?</p> <p>a. Jakie posiada cechy?</p> <p>b. Jakiej jest płci?</p> <p>c. Jakie posiada kwalifikacje/ kompetencje?</p> <p>d. W jakim jest wieku?</p> <p>e. Jakie ma wykształcenie? Jaką szkołę/ szkoły ukończyła?</p> <p>f) Czy powinna mieć jakieś specjalne zdolności? Jakiej?</p>	<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>

IDI's

Scenariusz Pracodawcy ZADANIE 3 GWŚiR DATA _____ GODZINA _____

1	Rozgrzewka	5'
	<ul style="list-style-type: none"> • 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'
	<ol style="list-style-type: none"> 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: <ol style="list-style-type: none"> 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? <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli NIE</i> <ol style="list-style-type: none"> 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 GWŚiR - zatrudnienie i obraz pracownika	5'
	<ol style="list-style-type: none"> 5. Czy w Państwa firmie/ instytucji/ branży pracują pracownicy powyżej 50 roku życia? <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli NIE</i> <ol style="list-style-type: none"> a. Dlaczego? b. Czy osoby w tym wieku nie są zainteresowane pracą w Państwa firmie/ instytucji/ branży? • <i>Jeśli TAK</i> <ol style="list-style-type: none"> 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? 	<p><i>Czy pracodawcy GWŚiR zatrudniają osoby 50+? Jak postrzegane są ich kompetencje? Są wystarczające czy wymagają dodatkowych działań szkoleniowych?</i></p>
4	Struktura wiekowa w sektorze GWŚiR .	5'
	<ol style="list-style-type: none"> 6. Jaka jest Pana(i) zdaniem średnia wieku w Państwa firmie/ instytucji/ branży? <ol style="list-style-type: none"> 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? 	<p><i>Jaka jest średnia wieku pracowników przedsiębiorstw GWŚ w odniesieniu do poziomów kompetencyjnych? Na jakich stanowiskach najczęściej pracują</i></p>

		<i>osoby 50+? Czy ma na to wpływ wielkość przedsiębiorstwa? Jak to wygląda w rekultywacji?</i>
5	Praca w sektorze GWSiR a płeć.	5'
	<p>7. Czy zauważa Pan(i) różnice w zatrudnieniu ze względu na płeć w Państwa firmie/ instytucji/ branży?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli TAK</i> <ol style="list-style-type: none"> 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'
	<p>8. Czy Państwa firma/ instytucja/ branża jest skłonna do zatrudniania osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym/ zawodowym?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli NIE</i> <ol style="list-style-type: none"> a. Dlaczego? b. Czy takie osoby nie są zainteresowane pracą w Państwa firmie/ instytucji/ branży? • <i>Jeśli TAK</i> <ol style="list-style-type: none"> 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>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?</i>
	9. Jakie warunki muszą być Pana(i) zdaniem przez takie osoby spełnione?	<i>Jakie warunki muszą te osoby spełnić?</i>
	<p>10. A na jakich stanowiskach mogą one być zatrudniane?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Czy jest zależne od tego do której grupy osób w najtrudniejszej sytuacji należą takie osoby? b. A na czym polega taka zależność? <p>11. Czy Pana(i) zdaniem istnieją zadania zawodowe, których osoby z danej grupy nie mogą wykonywać?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli TAK</i> <ol style="list-style-type: none"> 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>
	<p>12. Czy Pana(i) zdaniem osoby te będą wymagały szczególnych działań aktywizujących i dopasowujących ich kompetencje do potrzeby pracodawcy?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli TAK</i> <ol style="list-style-type: none"> 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? <p>13. Czy Pana(i) zdaniem takie osoby będą wymagały specyficznego podejścia/traktowania ich ze strony firmy/ instytucji/ branży?</p>	<p><i>Czy osoby te będą wymagały szczególnych działań aktywizujących i dopasowujących ich kompetencje do potrzeby pracodawcy?</i></p> <p><i>Czy będą wymagały specyficznego</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli TAK</i> <p>a. Których grup osób w najtrudniejszej sytuacji to dotyczy? Czy któraś jeszcze?</p> <p>b. Na czym polega ta specyfika?</p>	<i>podejścia/traktowania ich ze strony pracodawcy (np. w zakresie integracji lub dostosowania miejsca pracy?</i>
7	Korzyści dla pracodawcy	10'
	<p>14. Czy Pana(i) firma/ instytucja/ branża może odnieść korzyści zatrudniając osoby w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy?</p> <p>a. Jakie to korzyści?</p> <p>15. Czy zna Pan(i) formy wsparcia, oferowane przez Państwo Polskie, kierowane do osób bezrobotnych?</p> <p>16. Czy zna Pan(i) formy wsparcia, oferowane przez Państwo Polskie, kierowane do pracodawców gotowych zatrudnić osobę bezrobotną?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli NIE</i> <p>a. Czy Państwa firma/ instytucja/ branża nie interesowała się formami wsparcia dostępnymi przy zatrudnianiu bezrobotnych?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli TAK</i> <p>a. Jakże zna Pan(i) formy wsparcia?</p> <p>b. Czy firma/ instytucja/ branża już z nich korzystała? Z jakich konkretnie?</p> <p>17. Podsumowując - jakie według Pana(i) mogą być zalety a jakie wady zatrudniania takich osób?</p>	<i>Jakie korzyści identyfikowane są przez pracodawców zatrudniających lub deklarujących zatrudnienie osób z poszczególnych grup?</i>
8	Nowe usługi miejsca pracy.	10'
	<p>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?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli NIE</i> <p>a. Czy Państwa firma/ instytucja/ branża nie przewiduje tworzenia nowych usług i miejsc pracy wraz z rozwojem sektora?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli TAK</i> <p>a. Jakże to będą usługi?</p> <p>b. Jakże to będą miejsca pracy?</p> <p>18. Czy firmy wychodzą naprzeciw, promują się wśród takich osób?</p> <p><i>Jeżeli tak</i> - w jaki sposób?</p> <p><i>Jeżeli nie</i> - Jak to powinno według Pana/i wyglądać?</p>	<i>Czy w wyniku zidentyfikowanych trendów rozwojowych sektora powstaną nowe rodzaje usług i miejsca pracy, pozwalające na zatrudnienie ww. osób? Jakiego rodzaju?</i>
	<p>19. Jakże kompetencje będą najważniejsze w ramach tych usług i miejsc pracy?</p> <p>20. Co Pana(i) zdaniem musiałoby zostać zrobione aby przygotować osoby w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w ramach nowych usług i miejsc pracy w Państwa firmie/ instytucji/ sektorze?</p>	<i>Jakże kompetencje będą na nich szczególnie istotne? Jakiego rodzaju działania winny być podjęte, aby ww. osoby do nich przygotować?</i>
9	Dostosowywanie kompetencji osób w najtrudniejszej sytuacji.	5'
	<p>21. Czy z Pana(i) doświadczenia wynika, że osoby w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy podejmują działania w kierunku uzyskania zatrudnienia w sektorze GWS/ w</p>	<i>Czy osoby znajdujące się w</i>

	<p>Państwa firmie/ instytucji/ branży?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli NIE</i> <p>a. Jak Pan(i) sądzi - dlaczego?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli TAK</i> <p>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?</p>	<p><i>najtrudniejszej sytuacji podejmują działania mające na celu dostosowanie swoich kompetencji i znalezienie zatrudnienia w GWŚiR? Co ich motywuje, a co jest dla nich barierą?</i></p>
10	Zakończenie	10'
	<p>22. Czy obecna sytuacja epidemiczna w związku z SARS-COV-2 wpływa na politykę zatrudnienia Państwa firmy/ instytucji/ branży?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli NIE</i> <p>a. Dlaczego? b. Czy zostały podjęte jakieś działania w kierunku przeciwdziałania skutkom pandemii? Jakie?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli TAK</i> <p>a. W jaki sposób? b. Czy podejmowane są jakieś działania w kierunku zredukowania wpływu pandemii na politykę zatrudnienia? Jakie?</p>	<p><i>Wpływ pandemii na zatrudnienia w sektorze.</i></p>
	<p>23. Na koniec, proszę wyobrazić sobie idealnego pracownika sektora GWŚ/ Państwa firmy/ instytucji/ branży? Jaka jest taka osoba?</p> <p>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?</p>	<p><i>Pozyskanie profilu idealnego pracownika.</i></p>
	<p>24. Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu w imieniu Instytutu Ochrony Środowiska - Państwowego Instytutu Badawczego oraz Agencji Badań IDdial!</p>	<p><i>Podziękowanie za udział w badaniu i pożegnanie.</i></p>

FGI's

Scenariusz **Bezrobotni ZADANIE 3** GWŚiR DATA _____ GODZINA _____

1	Wstęp	5'
	<ul style="list-style-type: none"> • 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 szczerze opinie; nie ma „dobrych” i „złych” odpowiedzi • Wyjaśnienie wrażenia powtarzających się pytań oraz pytań "dziwnych" 	
2	Rozgrzewka	10'
	<p>1. Na rozgrzewkę poprosiłabym/abym abyśmy powiedzieli kilka słów o sobie.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kim są Państwo z zawodu? Jaki mają Państwo zawód wyuczony? b. Czym się Państwo zajmowali w poprzedniej pracy? c. Na ile byli Państwo zadowoleni z tego zajęcia? d. Jaki był powód utraty pracy? <p>2. Jak długo szukają Państwo pracy? W jaki sposób Państwo to robią?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Czy szukają Państwo pracy przez Urząd Pracy? b. Czy rejestrowali się Państwo jako bezrobotni? Czy są Państwo teraz zarejestrowani? c. Czy są jakieś zawody, których na pewno Państwo nie chcieliby wykonywać, jakaś praca jakiej na pewno się nie podjecie? Jakiej? 	
3	Osoby wykluczone lub zagrożone wykluczeniem społecznym/ zawodowym - perspektywa zatrudnienia w sektorze GWŚiR.	40'
	<p>3. Proszę mi teraz powiedzieć o jaką pracę się Państwo starali do tej pory? W jakich zawodach?</p> <p>4. Jakimi ścieżkami Państwo poszukiwali pracy? Z jakich podmiotów Państwo korzystali, które pomagają w znalezieniu pracy?</p> <p>5. Jak wyglądają procedury rejestracji jako bezrobotny? Czy jest to skomplikowane? W jakich instytucjach uzyskuje się faktyczną pomoc a w jakich nie?</p> <p>6. Czy uważają Państwo, że potrzebują pomocy w znalezieniu pracy? Jaka ta pomoc powinna być?</p> <p>7. Czy kiedykolwiek otrzymali Państwo pomoc z jakieś instytucji. Z jakiej, jaka to była pomoc?</p> <p>8. Z jakich branż najczęściej dostają Państwo oferty? Dlaczego akurat z nich?</p> <p>7. Co Państwu przychodzi do głowy gdy słyszą Państwo nazwę Gospodarka Wodno – Ściekowa?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Co jeszcze? Co pozytywnego? Co negatywnego? <p><i>Od tej pory używamy określenia które są najbliższe badanym (gdy badani będą wymieniać Kanalizacja, albo Wodociągi, używamy w dalszej części wywiadu tego określenia).</i></p> <p>8. Czy dostawali Państwo oferty pracy z tej branży?</p>	<p><i>Czy obecnie lub w przyszłości pracodawcy z sektora są skłonni do zatrudniania osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym /lub zawodowym? Z których grup szczególnie jest to możliwe?</i></p> <p><i>Na jakich stanowiskach mogą one być zatrudniane? Czy istnieją zadania zawodowe, których osoby z danej grupy nie mogą wykonywać?</i></p>

<p>9. Czy starali się Państwo znaleźć pracę w tej branży?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Czy myśleli Państwo kiedykolwiek o tym? b. Dlaczego Tak? Dlaczego Nie? <p>10. Co Państwo myślą o takiej pracy?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Gdy myślą Państwo o pracy w (<i>określenie badanych</i>) to co Państwu przychodzi do głowy? b. Co dobrego/pozytywnego? Co złego/negatywnego? <p>11. Co mówią ludzie o pracy w tej branży?</p> <p>12. Czy Państwa zdaniem trudno jest zatrudnić się do takiej pracy?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Dlaczego Państwo tak sądzą? b. Kogo do takiej pracy przyjmują najchętniej? Dlaczego właśnie takie osoby? c. A jakich ludzi nie chcą w tej branży? Dlaczego Państwo tak sądzą? 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? <p>13. Czy widzieli Państwo jakieś ogłoszenia o pracę w tej branży? Jakie były wymagania dla kandydatów?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Czy takich ogłoszeń jest dużo? b. Czy w Państwa miejscu zamieszkania są takie oferty pracy? c. Czy Urząd Pracy, albo ktokolwiek inny proponował Państwu taką pracę? <p>14. Mówili Państwo, że szukają pracy. Komu teraz najłatwiej znaleźć pracę?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Jakie zawody są poszukiwane? b. Jakich ludzi szukają? c. Komu najłatwiej jest znaleźć pracę? <p>15. Jak czytają Państwo ogłoszenie „dam pracę”, to kiedy Państwo wiedzą, że jest ono dla Państwa, a kiedy są Państwo pewni, że nie?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Po czym Państwo to poznają? b. Jakie ogłoszenie budzą Państwa niepewność? Nie wiadomo, czy to jest dla Państwa, czy nie? <p>13. Jakie elementy w ogłoszeniu upewniają Państwo, że ta Praca może być odpowiednia, a jakie, że na pewno nie jest dla Państwa? Proszę podać konkretne przykłady słów, zdań.</p> <p><i>(tu może paść odpowiedź ze strony moderatora: np. młody prężny zespół)</i></p> <p>14. Czy była taka sytuacja, że ogłoszenie wydawało się, że jest dla Państwa (kompetencje Państwo mieli), ale jednak nie odpowiedzieli Państwo na nie?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Jakie były powody nieodpowiadania na ogłoszenie? b. Czy w ogłoszeniu szukali konkretnych ludzi i Państwo poczuli, że nie są właściwą osobą? Proszę opowiedzieć tę historię. <p>15. Jak Państwo myślą, na jakich stanowiskach mogą Państwo znaleźć pracę?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Jak Państwo myślą, jaka będzie Państwa następna praca? b. Czy o taką pracę się Państwo teraz starają? Dlaczego? <p>16. A na jaką pracę by się Państwo zgodzili, ale niechętnie?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Dlaczego? b. A na jaką pracę by się Państwo zgodzili w ostateczności? Dlaczego? c. Czy byłaby to praca czasowa? <p>17. Po znalezieniu jakiej pracy nie będą Państwo szukali lepszej? Dlaczego?</p>	
--	--

	<p>18. Jakiej pracy nie będą Państwo wykonywać? Dlaczego?</p> <p>a. Z jakiego powodu?</p> <p>b. Brak chęci?</p> <p>c. Brak umiejętności?</p> <p>d. Wiek? Inne?</p>	
4	Praca w sektorze GWSiR, a płeć.	40'
	<p>Porozmawiajmy teraz trochę o różnicy płci.</p> <p>19. Czy uważają Państwo, że praca w (określenie badanych) to praca raczej dla mężczyzn, czy raczej dla kobiet, czy bez różnicy?</p> <p>20. Gdzie w tej branży jest więcej mężczyzn, a gdzie więcej kobiet?</p> <p>a. Na jakich stanowiskach?</p> <p>b. Dlaczego tak jest? Jak się Państwu wydaje?</p> <p>c. Czy któraś płeć jest w czymś lepsza jeśli chodzi o pracę w tej branży?</p> <p>d. Dlaczego Państwo tak uważają?</p> <p>21. Teraz pytanie tylko do kobiet - czy chciałyby Państwo pracować w miejscu gdzie jest zdecydowana przewaga mężczyzn? Co by przeszkadzało w pracy a co pomagało?</p> <p>22. Czy podjęliby się Państwo zajęcia, które Państwa zdaniem jest raczej dla kobiet w przypadku mężczyzn i na odwrót, dla mężczyzn w przypadku kobiet?</p> <p>a. Czy zrezygnowaliby Państwo ze starania się o pracę gdyby Państwo uznali, że to babskie/męskie zajęcie?</p> <p>b. Czy Państwa zdaniem podział na prace męskie i babskie powinien zniknąć? Czy powinny być mniejsze? Dlaczego?</p>	<p><i>Jak pracodawcy postrzegają zatrudnianie kobiet i mężczyzn?</i></p>
	<p>23. Czy chcieliby Państwo pracować w branży (określenie badanych)?</p> <p>24. Co musiałyby się wydarzyć żeby rozważyli Państwo pracę w tej branży?</p> <p>25. Na ile byliby Państwo skłonni przejść kurs, szkolenie, przyuczyć się do zawodu w tej branży? Dlaczego?</p> <p>a. Czy takie kursy, szkolenia są dla Państwa? Dlaczego?</p> <p>b. Czy trudno nauczyć się takiego zawodu?</p> <p>c. Co mogłoby zachęcić Państwa do takiego kursu/szkolenia?</p> <p>d. Co najbardziej zniechęca Państwa do takich kursów/szkoleń?</p> <p>e. Co musiałyby się zmienić w takich kursach, żeby chcieli Państwo w nich uczestniczyć? Co jeszcze?</p> <p>26. Czy Państwo Polskie pomaga osobom szukającym pracę znaleźć ją?</p> <p>a. Jak to robi?</p> <p>b. Co mogło by robić inaczej?</p> <p><i>(tylko dla osób niepełnosprawnych)</i></p> <p>27. Czy Państwa niepełnosprawność powoduje, że pracodawca musi spełnić jakieś dodatkowe wymagania, by mogli Państwa zatrudnić?</p> <p>a. Jakie?</p> <p>b. Czy jest to ciężkie do spełnienia?</p> <p>c. Czy te wymagania przeszkadzają znaleźć pracę? Dlaczego?</p> <p>28. Jak zazwyczaj zachowują się pracodawcy, gdy dowiadują się o Państwa niepełnosprawności?</p>	<p><i>Czy osoby te będą wymagały szczególnych działań aktywizujących i dopasowujących ich kompetencje do potrzeby pracodawcy?</i></p> <p><i>Czy osoby znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji podejmują działania mające na celu dostosowanie swoich kompetencji i znalezienie zatrudnienia w GWSiR? Co ich motywuje, a co jest dla nich barierą?</i></p> <p><i>Czy będą wymagały specyficznego podejścia/traktowania ich ze strony pracodawcy w zakresie integracji lub dostosowania miejsca pracy?</i></p>

5	Zakończenie	20'
	<p>29. Czy obecna sytuacja związana z Koronawirusem sprawia, że o pracę jest łatwiej, czy trudniej? Dlaczego?</p> <p>30. Proszę sobie wyobrazić, że są Państwo dyrektorem firmy z <i>branży (określenie badanych)</i>. Szukają Państwo osób do pracy. Spotykają się Państwo z bezrobotnymi, którzy z jakiegoś powodu nie chcą się u Państwa zatrudnić.</p> <p>Jak staraliby się Państwo ich przekonać? Co by Państwo im powiedzieli? Co jeszcze? Jakie atuty oferowanej pracy by Państwo podkreślili?</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Jeśli w trakcie rozmowy nie padnie</i> <ol style="list-style-type: none"> a. Czy użycie słowo „służba” (tak samo jak w przypadku służby zdrowia, itp.), uświadomienie, że ta praca jest misją społeczną, służba dbająca o porządek, ekologię, jest argumentem, który mógłby przekonać taką osobę? b. Czy przychodzą Państwu jeszcze inne pomysły do głowy? 	<p><i>Wpływ pandemii na zatrudnienia w sektorze.</i></p>
	<p>Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu w imieniu Instytutu Ochrony Środowiska - Państwowego Instytutu Badawczego oraz Agencji Badań ID dial!</p>	<p><i>Podziękowanie za udział w badaniu i pożegnanie.</i></p>

FGI's

Scenariusz **MIX ZADANIE 3** GWŚiR DATA _____ GODZINA _____

1	Wstęp	5'
	<ul style="list-style-type: none"> • 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 szczerze opinie; nie ma „dobrych” i „złych” odpowiedzi • Wyjaśnienie wrażenia powtarzających się pytań oraz pytań "dziwnych" 	
2	Rozgrzewka	10'
	<p><i>Mamy dzisiaj na dyskusji osoby pomagające znaleźć pracę i jej szukające. Dyskusja będzie dotyczyć Państwa wiedzy i doświadczeń związanych z jednej strony z pomocą w znalezieniu pracy dla osób jej nie mających, z drugiej strony osób szukających pracy. Każdy z Państwa ma inne spojrzenie i chcielibyśmy dzisiaj poznać te różne spojrzenia na badaną przez nas tematykę.</i></p> <p>1. Na początek poproszę żeby każdy z Państwa powiedział kilka słów o sobie:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Czym się Państwa zajmują? b. Jakie Państwo mają doświadczenie zawodowe? c. Szukający pracy - gdzie wcześniej pracowali, powód utraty pracy, jakiej szukają? 	
3	Kontekst	15'
	<p>1. Szukanie pracy dla osób jej nieposiadających - jak wygląda to z Państwa perspektywy?</p> <p>Urzędy i fundacje - jak wygląda ich praca, czy szukają aktywnie czy czekają na oferty? Bezrobotni - w jaki sposób jej szukają? Czy się rejestrują? Gdzie szukają?</p>	
4	Gdzie szuka się pracy	30'
	<p>2. Jak wygląda rynek ofert pracy w Państwa regionie? Jakie są dostępne ogłoszenia? Kogo szuka się obecnie w Państwa regionie? W jakich branżach są oferty pracy? Jakich ludzi firmy poszukują do pracy?</p> <p>3 .Jak wygląda współpraca instytucji urzędów z przedsiębiorcami w zakresie pozyskiwania pracowników.</p>	
5	Praca w sektorze GWŚiR	30'
	<p>4. Jednym z sektorów w naszej gospodarce jest Gospodarka Wodno-Ściekowa i Rekultywacja. Z czym Państwu się kojarzy?</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Jakiego rodzaju praca jest tam dostępna? b. Czy macie/znacie Państwo jakieś oferty? c. Czy to może być atrakcyjna branża? Dla kogo? <p><i>Moderator: pokaż ogłoszenia, podaj przykłady stanowisk pracy.</i></p> <p>Co trzeba zrobić? Jakie kompetencje trzeba mieć żeby pracować w tym sektorze? Wiek, płeć, wykształcenie - co ma znaczenie?</p> <p>Co mówią ludzie o pracy w tej branży?</p>	<p><i>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?</i></p>

	<p>Czy Państwa zdaniem trudno jest zatrudnić się do takiej pracy?</p> <p>a. Dlaczego Państwo tak sądzą?</p> <p>b. Kogo do takiej pracy przyjmują najchętniej? Dlaczego właśnie takie osoby?</p> <p>c. A jakich ludzi nie chcą w tej branży? Dlaczego Państwo tak sądzą?</p> <p>d. Kto z marszu dostanie taką pracę, kto musi się postarać, a kogo nie przyjmą do takiej pracy?</p> <p>Dlaczego jednym jest łatwiej znaleźć pracę w tej branży, a innym trudniej?</p> <p>5. Czy znacie Państwo jakie są przykłady współpracy firm z tego sektora w zakresie poszukiwania pracowników?</p> <p>Dni otwarte? Reklamy? Ktoś znalazł pracę?</p>	<p><i>Na jakich stanowiskach mogą one być zatrudniane? Czy istnieją zadania zawodowe, których osoby z danej grupy nie mogą wykonywać?</i></p>
6	Perspektywa pracy	15'
	<p>6. Jakie mogą być zalety i wady pracy w tym sektorze?</p> <p>7. Co byłoby zachętą żeby szukać pracy w tym sektorze?</p> <p>8. Kto najlepiej się nadaje do tej pracy?</p> <p>9. Czy ma tutaj znaczenie płeć? Jakie zawody są tam dla kobiet?</p>	
7	Zakończenie	15'
	<p>10. Jak obecna sytuacja epidemiczna w związku z SARS-COV-2 wpływa na funkcjonowanie Państwa szkoły/uczelnicy/firmy? jakie zostały podjęte środki zaradcze?</p> <p>Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu w imieniu Instytutu Ochrony Środowiska - Państwowego Instytutu Badawczego oraz Agencji Badań ID dia!</p>	<p><i>Wpływ pandemii na działalność.</i></p> <p><i>Podziękowanie za udział w badaniu i pożegnanie.</i></p>

*Opis efektów uczenia się powinien przedstawiać efekty uczenia się konieczne do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez „prawidłowe wykonywanie” rozumie się **wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej** oraz **stosowanie się do norm społecznych**, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności. Efekty uczenia się powinny być:

- jednoznaczne – niebudzące wątpliwości, niepozwalające na dowolność interpretacji,
- realne – możliwe do osiągnięcia przez osoby, do których usługa jest skierowana,
- możliwe do zweryfikowania,
- zrozumiałe dla osób i podmiotów potencjalnie zainteresowanych usługą.

Podczas formułowania umiejętności korzystne jest stosowanie czasowników operacyjnych, np. „rozdziela”, „definiuje”, „charakteryzuje”, „uzasadnia”, „obsługuje”, „montuje”, „monitoruje”, „planuje”, „projektuje”, „organizuje”, „kontroluje”, „ocenia”, „nadzoruje”. Nie jest zalecane stosowanie czasowników, takich jak „zna”, „wie”, „potrafi”, „rozumie”.

Lista analizowanych ofert pracy

Stanowisko	Umowa	Urząd	Wykształcenie	Inne wymagania
HYDRAULIK SIECI INSTALACJI WODNO - KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie	Zasadnicze zawodowe	
KONSERWATOR URZĄDZEŃ WODNO-KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy we Wrocławiu	Podstawowe	Hydraulik (wymagany staż - lata: 5)
KONSERWATOR SIECI KANALIZACYJNEJ	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Trzebnicy	Zasadnicze zawodowe	Praca w zespole, dyspozycyjność, uczciwość, kultura osobista
HYDRAULIK INSTALACJI WODNO - KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie	Zasadnicze zawodowe	
INSTALATOR CO I SIECI WODNO - KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Pszczynie	Zasadnicze zawodowe	
INSTALATOR SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu	Zasadnicze zawodowe	
INSTALATOR SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu	Zasadnicze zawodowe	
INSTALATOR WODNO-KANALIZACYJNY	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Zabrze	Podstawowe	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych (wymagany staż - lata: 1)
MONTER SIECI I INSTALACJI WODNO-KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas	Powiatowy Urząd Pracy w	Podstawowe	

	określony	Wejherowie		
MONTER INSTALACJI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie	Podstawowe	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych
MONTER INSTALACJI WODNYCH, KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy w Cieszynie	Zasadnicze zawodowe	Prawo jazdy kat. B
MONTER INSTALACJI WODNO-KANALIZACYJNYCH	Umowa zlecenie / Umowa o świadczenie usług	Młodzieżowe centrum kariery Gdynia		Brak
MONTER INSTALACJI WODNO-KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy		Brak
MONTER INSTALACJI WODNO-KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowie Wielkopolskim	Zasadnicze zawodowe	
MONTER INSTALACJI WODNO-KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Polkowicach	Zasadnicze zawodowe	Prawo jazdy kat. B
MONTER INSTALACJI WODNO KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Kędzierzynie-Koźlu	Zasadnicze zawodowe	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych
MONTER INSTALACJI WODNO-KANALIZACYJNYCH.	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach	Zasadnicze zawodowe	
MONTER INSTALACJI WODNO - KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Będzinie	Podstawowe, brak	Doświadczenie zawodowe
MONTER - KONSERWATOR URZĄDZEŃ WODNO KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Bolesławcu	Zasadnicze zawodowe	Prawo jazdy kat. B
MONTER SIECI KANALIZACJI SANITARNYCH	Umowa o pracę na okres	Powiatowy Urząd Pracy w Iławie	Podstawowe	

	próbny			
MONTER SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie	Podstawowe	Instalowanie sieci wodnych i kanalizacyjnych
MONTER SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy w Głubczycach	Zasadnicze zawodowe	Monter instalacji wodno - kanalizacyjnych
MONTER SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach	Zasadnicze zawodowe	Doświadczenie min. 2 lata
MONTER SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Miejski Urząd Pracy w Kielcach	Zasadnicze zawodowe	Wymagane doświadczenie zawodowe, motywacja do pracy.
MONTER SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy w Bełchatowie	Zasadnicze zawodowe	Prawo jazdy kat. B
MONTER SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Lwówku Śląskim	Zasadnicze zawodowe	
MONTER SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Złotoryi	Zasadnicze zawodowe	
MONTER SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie	Podstawowe	Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych (wymagany staż - lata: 5); prawo jazdy kat. B
MONTER SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Starogardzie Gdańskim	Średnie zawodowe	Prawo jazdy kat. B
MONTER SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Rzeszowie	Brak	Prawo jazdy kat. C

MONTER SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Słupcy	Średnie ogólnokształcące	
MONTER SIECI WODNO-KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu	Zasadnicze zawodowe	Montaż instalacji wodno - kanalizacyjnych
MONTER SIECI WODNO-KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na okres próbny	Gdański Urząd Pracy	Podstawowe	
MONTER SIECI KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy w Świdnicy	Średnie zawodowe	Prawo jazdy kat b
MONTER SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Szamotułach	Zasadnicze zawodowe	
POMOCNIK PRZY WYKONYWANIU INSTALACJI WODNO-KANALIZACYJNYCH	Umowa zlecenie / Umowa o świadczenie usług	Powiatowy Urząd Pracy w Świdnicy	Brak	
POMOCNIK MONTERA WODNO KANALIZACYJNEGO	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Słupcy	Średnie ogólnokształcące	
POMOCNIK MONTERA SIECI WODNYCH I KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Brzezinach	Zasadnicze zawodowe	
POMOCNIK MONTERA INSTALACJI WODNO-KANALIZACYJNEJ	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy w Bełchatowie	Brak	Prawo jazdy kat. B
MONTER-KONSERWATOR INSTALACJI WODNO-KANALIZACYJNEJ	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy w Złotoryi	Podstawowe	
MONTERINSTALACJI WODOCIĄGOWO-KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Bytomiu	Zasadnicze zawodowe	

MONTERINSTALACJI WODOCIĄGOWO-KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Gdański Urząd Pracy	Zasadnicze zawodowe	
MONTER WODNO-KANALIZACYJNY	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Gorzowie Wielkopolskim	Średnie zawodowe	
MONTER SIECI WODOCIĄGOWEJ	Umowa o pracę na okres próbny	Gdański Urząd Pracy	Zasadnicze zawodowe	Prawo jazdy kat. B
ROBOTNIK - MONTER KANALIZACJI	Umowa zlecenie / Umowa o świadczenie usług	Powiatowy Urząd Pracy w Płońsku	Brak	Prawo jazdy kat. B
PRACOWNIK DO POMOCY PRZY PRACACH WODNO-KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Bytomiu	Podstawowe	Podstawowe, brak
OPERATOR URZĄDZEŃ TECHNOLOGICZNYCH OCZYSZCZALNI ŚCIEKÓW	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy	Zasadnicze zawodowe	
OPERATOR OCZYSZCZALNI ŚCIEKÓW, KIEROWCA SAMOCHODU WUKO	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Człuchowie	Zasadnicze zawodowe	Prawo jazdy kat. C
OPERATOR OCZYSZCZALNI ŚCIEKÓW	Umowa o pracę na czas określony	Powiatowy Urząd Pracy w Przeworsku	Średnie zawodowe	Prawo jazdy kat. B*
BRYGADZISTA ROBÓT WODNO-KANALIZACYJNYCH	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy w Świdnicy	Zasadnicze zawodowe	Pracowitość, staranność, umiejętność pracy w zespole
KIEROWNIK ROBÓT WODNO-KANALIZACYJNYCH SIECI ZEWNĘTRZNYCH	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Urząd Pracy Miasta Stołecznego Warszawy	Wyższe (w tym licencjat)	Pozostali specjaliści do spraw ochrony środowiska (wymagany staż - lata: 3)
KIEROWNIK ROBÓT	Umowa o pracę	Powiatowy Urząd	Średnie	Prawo jazdy

DROGOWYCH (SYSTEMY WODOCIĄGOWE I KANALIZACYJNE)	na okres próbny	Pracy w Olecku	zawodowe	kat. B
MISTRZ W ZAKŁADZIE SIECI WODOCIĄGOWEJ	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Bydgoszczy	Średnie zawodowe	Prawo jazdy kat.b
STANOWISKO DS. GOSPODARKI WODNO-KANALIZACYJNEJ I SPRAW KOMUNALNYCH	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach	Wyższe (w tym licencjat)	Pracowitość, sumienność, kreatywność, samodzielność
STANOWISKO DS. GOSPODARKI WODNO-KANALIZACYJNEJ I SPRAW KOMUNALNYCH	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach	Wyższe (w tym licencjat)	Pracowitość, sumienność, kreatywność, samodzielność
STANOWISKO DS. GOSPODARKI WODNO-KANALIZACYJNEJ I SPRAW KOMUNALNYCH	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach	Wyższe (w tym licencjat)	Pracowitość, sumienność, kreatywność, samodzielność
STANOWISKO DS. GOSPODARKI WODNO-KANALIZACYJNEJ I SPRAW KOMUNALNYCH	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Powiatowy Urząd Pracy w Słubicach	Wyższe (w tym licencjat)	Pracowitość, sumienność, kreatywność, samodzielność
SPECJALISTA W ZESPOLE KOMUNIKACJI SPOŁECZNEJ I EDUKACJI WODNEJ	Umowa o pracę na okres próbny	Powiatowy Urząd Pracy w Gliwicach	Wyższe (w tym licencjat)	Pozostali inżynierowie inżynierii środowiska (wymagany staż - lata: 1)



System Rad
ds. Kompetencji

Gospodarka Wodno-Ściekowa
i Rekultywacja

www.power.parp.gov.pl



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

