

ROZWIĄZANIA UŁATWIAJĄCE PROCES KSZTAŁCENIA OSÓB DOROSŁYCH

III Mazowieckie Forum Pracodawców i Urzędów Pracy

Proces kształcenia dorosłych

- Kształcenie zawodowe formalne – o tym dzisiaj nie mówimy.
- Kształcenie zawodowe nieformalne/pozaszkolne/pozaformalne.
- Kursowe (przyspieszona forma kształcenia).
- Niekursowe to wszelkie formy zdobywania kwalifikacji zawodowych na terenie zakładu pracy, organizowane indywidualnie lub grupowo pod kierunkiem doświadczonego pracownika (mistrza) od strony praktycznej i teoretycznej. Zdobywanie kolejnych uprawnień odbywa się drogą zaliczenia lub egzaminu teoretycznego i praktycznego.

Do instytucji i organizacji oferujących edukację pozaformalną

- zwykle zalicza się m.in.: instytucje i firmy szkoleniowe, stowarzyszenia i fundacje, specjalistyczne ośrodki i organizacje branżowe, instytucje rynku pracy, **pracodawców i ich organizacje**, związki zawodowe, poradnie, uniwersytety otwarte, uniwersytety trzeciego wieku i uniwersytety ludowe, placówki kultury, w tym zwłaszcza biblioteki.

Przygotowanie Zawodowe Dorosłych – przykładem rozwiązań ułatwiających proces kształcenia osób dorosłych

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2014 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 kwietnia 2014 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych (Dz. U. poz. 497).

PZD – jako forma zdobywania kwalifikacji funkcjonuje od 2009 roku

- **Na podstawie ROZPORZĄDZENIA MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ z dnia 7 kwietnia 2009 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych (DzU. z 2009r. nr 61 poz. 502 wersja obowiązująca od 16.04.2009 do 31.12.2013.**
- Po ponad rocznej przerwie – środki w PUP zostały na 2014 r. zaplanowane i wykorzystane bez możliwości uwzględnienia PZD od 2015 r. przynajmniej nasza organizacja Cechowa wspólnie z PUP-ami z którymi Cech współpracuje wznowiła tę formę zdobywania kwalifikacji zawodowych na podstawie obecnie obowiązującego:
- Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 kwietnia 2014 r. w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych (Dz. U. poz. 497).

Przygotowanie Zawodowe Dorosłych postaram się przedstawić stosując metodę CE-ZA-KO

Art. 53a. 1. Starosta inicjuje, organizuje i finansuje z Funduszu Pracy przygotowanie zawodowe dorosłych bezrobotnych i osób, o których mowa w art. 43 ust. 1 pkt 3-7, w celu uzyskania przez nich kwalifikacji lub umiejętności zawodowych, potwierdzonych dokumentami, o których mowa w art. 53c ust. 3 i art. 53d ust. 3.

Przygotowanie Zawodowe Dorosłych postaram się przedstawić stosując metodę CE-ZA-KO

Czym jest przygotowanie zawodowe dorosłych?

Przygotowanie zawodowe dorosłych to instrument aktywizacji zawodowej, który może odbywać się w dwóch formach:

- praktycznej nauki zawodu dorosłych – umożliwiającej przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu czeladniczego,
- przyuczenia do pracy dorosłych – mającego na celu zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności, niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych, właściwych dla zawodu występującego w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

Kogo dotyczy?

Przygotowanie zawodowe dorosłych dotyczy osób bezrobotnych i osób poszukujących pracy które:

- otrzymują świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny,
 - uczestniczą w zajęciach w centrum integracji społecznej lub indywidualnym programie integracji, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej,
 - są żołnierzami rezerwy,
 - pobierają rentę szkoleniową,
 - pobierają świadczenie szkoleniowe
- w celu uzyskania przez nich kwalifikacji lub umiejętności zawodowych.
- Wg. źródła: Departament Rynku Pracy MRPiPS

CEL

- Aktywizacja w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych, realizowany bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej, zakończonego egzaminem, czyli po prostu umożliwienie osobom bezrobotnym zdobycie nowych – atrakcyjnych dla nich oraz dla pracodawców – kwalifikacji (i umiejętności).

Strony w PZD

Przygotowanie zawodowe dorosłych jest realizowane na podstawie umowy zawartej między:

- pracodawcą i starostą reprezentowanym przez Dyrektora PUP lub
- pracodawcą, starostą reprezentowanym przez Dyrektora PUP i instytucją szkoleniową (wpisaną do rejestru instytucji szkoleniowych, prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy).

ZAŁĘTA (Y):

- Elastyczność programu gdyż można realizować w dwóch dowolnie wybranych wspólnie przez osobę bezrobotną i pracodawcę formach:
- ❖ Nauki zawodu w okresie od 6 do 12 miesięcy.
- ❖ Przyuczeniem do wykonywania określonej pracy w okresie od 3 do 6 miesięcy.
- Możliwość realizowania programu nauczania, części praktycznej i teoretycznej bezpośrednio przez pracodawcę.
- Jeżeli pracodawca nie ma takiej możliwości, to część teoretyczna realizuje wskazana przez pracodawcę Instytucja Szkoleniowa wpisana do RIS.

ZAŁĘTA (Y):

- Nauka zawodu odbywa się w rzeczywistych warunkach pod bezpośrednim nadzorem pracodawcy, który posiada niezbędne kwalifikacje zawodowe i pedagogiczne, lub pod nadzorem wskazanego opiekuna – również z kwalifikacjami.
- Elastyczność w realizowaniu części praktycznej 80% ogólnej ilości godzin i teoretycznej 20% ogólnej ilości godzin, tak by się dostosować do np. warunków pogodowych, przestojów technologicznych, itp.

ZALETA (Y):

Mimo, że nie występuje stosunek pracy, to wszelkie kwestie związane z wymiarem czasu pracy, ilością dni wolnych, itp. regulowane są tak, jak w przypadku zatrudnienia w oparciu o KP, tj.:

- 8 godzinny dzień pracy/nauki.
- 5 dniowy tydzień pracy - w zależności od branży zamiast sobót wolne są poniedziałki (fryzjerka; kosmetyczka) PZD nie może odbywać się w niedziele i święta oraz w porze nocnej. Starosta (Dyrektor PUP) może wyrazić zgodę na realizację u pracodawcy programu przygotowania zawodowego dorosłych w porze nocnej, o ile charakter pracy w danym zawodzie wymaga pracy w porze nocnej (np. piekarz).
- Za każdy przepracowany w celu nauki zawodu miesiąc przypadają dwa dni wolne od pracy (substytut urlopu wypoczynkowego).

- Przede wszystkim jest to jedyne narzędzie, które umożliwia osobie bezrobotnej nabycie kwalifikacji zawodowych w postaci świadectwa czeladniczego lub zaświadczenia o przyuczeniu do wykonywania określonej pracy. Świadectwa czeladnicze wydane z suplementem EUROPASS w j. angielskim są uznawane i honorowane przez pracodawców na terenie Europy i nie tylko.

KORZYŚCI (dla osoby dorosłej realizującej PZD, jak i dla pracodawcy)

- Osoba bezrobotna w czasie trwania PZD otrzymuje stypendium w wysokości 120% zasiłku.
- Starosta może sfinansować koszty przejazdu do miejsca odbywania przygotowania zawodowego dorosłych, a w przypadku gdy przygotowanie zawodowe dorosłych odbywa się w miejscowości innej niż miejsce zamieszkania, także koszty zakwaterowania, zgodnie z art. 44 i 45.

KORZYŚCI (dla osoby dorosłej realizującej PZD, jak i dla pracodawcy)

- Starosta przekazuje środki Funduszu Pracy na pokrycie kosztów egzaminów przeprowadzanych dla uczestników przygotowania zawodowego dorosłych, przez komisje Izb Rzemieślniczych lub OKE w wysokościach określonych osobnymi przepisami.

KORZYŚCI (dla osoby dorosłej realizującej PZD, jak i dla pracodawcy)

- **Możliwość kontynuowania zatrudnienia** u pracodawcy, u którego było realizowane PZD co najmniej przez dalsze 3 m-ce.
Kontynuacja zatrudnienia po zakończeniu PZD i zdaniem egzaminie czeladniczym – dalsze utrzymanie zatrudnienia na warunkach adekwatnych do umiejętności i kwalifikacji.
- **Znalezienie zatrudnienia u innego pracodawcy, który** poszukuje dobrze wykształconego pracownika z potwierdzonymi kwalifikacjami zawodowymi.

KORZYŚCI (dla pracodawcy)

- Premia z tytułu wyszkolenie po zdanym egzaminie 400 zł (podlega waloryzacji) za każdy przepracowany miesiąc.

Jeżeli PZD kontynuowane jest u innego pracodawcy, premia dzielona jest proporcjonalnie pomiędzy pracodawców.

- Refundacja wydatków poniesionych na kształcenie do 2% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za każdy pełny miesiąc realizacji programu.

Korzyści

PZD to nie tylko „twarde” kwalifikacje, ale również nabywanie tak ważnych i potrzebnych kompetencji miękkich, które ułatwiają efektywne współdziałanie w środowisku prywatnym i zawodowym. Do najbardziej oczekiwanych przez pracodawców od ich przyszłych pracowników należą:

- Komunikatywność
- Kreatywność
- Elastyczność
- Asertywność
- Samodzielność
- Umiejętność pracy w grupie
- Zarządzanie czasem
- Dynamizm działania

Każdy, kto realizował Przygotowanie Zawodowe Dorosłych z pewnością uzupełniłby listę korzyści jeszcze swoimi spostrzeżeniami.

Jak jest tak dobrze, to dlaczego jest tak źle?

- Brak wystarczającej wiedzy w różnych środowiskach i na różnych szczeblach na temat PZD (PUP-y; Cechy, Pracodawcy)
- Brak materiałów informacyjnych i promocyjnych
- Pomimo tego, że PZD funkcjonuje od 2009 r. duża nieufność do tej formy zdobywania kwalifikacji.
- Niski poziom zainteresowania PZD przez MRPiPS, co obrazuje chociażby dokument:

Jak jest tak dobrze, to dlaczego jest tak źle?

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

DEPARTAMENT FUNDUSZY

Efektywność podstawowych form aktywizacji
zawodowej, realizowanych w ramach programów
na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków
bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2016 roku

Warszawa, wrzesień 2017r.

Marginalizacja PZD

Przedmiotem opracowania jest analiza efektywności wykorzystania, przez powiatowe urzędy pracy, środków Funduszu Pracy w 2016 roku na finansowanie następujących podstawowych form aktywizacji zawodowej:

- 1.szkoień,
- 2.zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych
- 3.zatrudnienia w ramach robót publicznych,
- 4.odbywania staży u pracodawców,
- 5.przyznania pracodawcom refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanych na te miejsca bezrobotnych,
- 6.przyznania bezrobotnym jednorazowych środków na dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej.

PZD, jako narzędzie pomijane...

- Ustalenie katalogu podstawowych form aktywizacji zawodowej, dla których w danym roku są określone wskaźniki efektywności kosztowej i zatrudnieniowej, jest kompetencją ministra właściwego do spraw pracy. Katalog podstawowych form aktywizacji zawodowej obejmujący 6 form aktywizacji nie zmienił się i w wyżej przedstawionej formie funkcjonuje od 2014 r.
- Pozostałe formy aktywizacji zawodowej przewidziane ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie zostały uwzględnione w niniejszym sprawozdaniu z uwagi na ich pomocniczy charakter wobec podstawowych form lub ich nieznaczny udział w ponoszonych w skali kraju wydatkach.

Bariery

- Zróżnicowane procedury stosowane przez PUP
- Zdecydowanie zbyt duża ilość dokumentów składanych za każdym razem do PUP i to w sytuacji, gdy sprawa dotyczy ciągle tego samego pracodawcy (wniosek o utworzenie miejsca, wniosek, o premie, wniosek o refundacje) ciągle te same załączniki mimo, że są już w posiadaniu PUP.
- (lista kontrolna jednego wniosku o utworzenie miejsca w celu PZD zawiera 25 pozycji i to nie jednostronicowych).

Bariery

- W dalszym ciągu mamy do czynienia z żądaniem przez PUP-y zaświadczeń zamiast oświadczeń.
- Brak wystarczającej ilości środków w PUP na zaspokojenie wszystkich potrzeb osób bezrobotnych i pracodawców w zakresie PZD. Na drastyczne „cięcia” nie wyraziły zgody strony pracowników i pracodawców RDS w Uchwale nr 46 z dnia 22.09.2017 w sprawie Planu FP na rok 2018. A jaki mamy efekt – ograniczenie niektórych działań w tym PZD nawet o 80%.
- Brak jasnych procedur np. w przypadku wystąpienia potrzeby skrócenia okresu PZD np. z 12 do 10 m-cy.

A mimo wszystko:

- Z tego narzędzia „za pośrednictwem naszego Cechu” skorzystało od 2009 r. ogółem ponad 65 osób zarejestrowanych w PUP-ach: w Pułtusku, Nowym Dworze Mazowieckim, Makowie Mazowieckim, Legionowie i Ciechanowie.
- Wybierane zawody: dekarz, mechanik pojazdów samochodowych, lakiernik, blacharz samochodowy, mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych kucharz, fryzjerka, kosmetyczka, murarz, monter zabudowy i wykańczania wnętrz, ślusarz, elektryk, piekarz,

Brak perspektyw na poprawę

- Niestety ten rok zapowiada się fatalnie, gdyż np. w PUP w Pułtuskach możemy zrealizować jedynie 2-3 wnioski, gdzie potrzeby są co najmniej 10-ciokrotnie większe.
- PUP-y odmawiają PZD twierdząc, że w ich ocenie osobie bezrobotnej nie są potrzebne żadne nowe kwalifikacje, gdyż mają w swoich zasobach ofert pracy. Jest to sprzeczne z możliwością zmiany kwalifikacji i programem uczenia się przez całe życie.

Bariery

Według raportu MRPiPS zarówno w I jak i w II półroczu 2017 r. wśród zawodów deficytowych występują zawody rzemieślnicze, czyli zawody w których odbywa się PZD

Informacja sygnałna na temat zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w II półroczu 2017 roku¹

Zgodnie z zapisami Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 8, ust. 1 pkt 3 i art. 9, ust. 1 pkt 9) opracowywanie analiz rynku pracy, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest jednym z zadań samorządu województwa oraz samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy.

Podstawowym źródłem informacji odnośnie zarejestrowanych bezrobotnych i ofert pracy według zawodów i specjalności wykorzystywanym w monitoringu na poziomie kraju są dane pochodzące z systemów informatycznych stosowanych w urzędach pracy. Z uwagi na fakt, że dane te stanowią zaledwie pewną część informacji na temat rynku pracy w monitoringu wykorzystane zostały również dane z prowadzonego przez wojewódzkie urzędy pracy badania ofert pracy w Internecie.

Równocześnie urzędy pracy w 2017 roku kontynuowały badanie pt. Barometr zawodów. Jest to badanie uzupełniające w stosunku do monitoringu zawodów. Przede wszystkim jest to badanie jakościowe, w którym oceny czy dana grupa zawodów będzie deficytowa, zrównoważona czy nadwyżkowa dokonują paneliści (eksperti). Podkreślenia wymaga, że w barometrze stworzono własną, na potrzeby badania klasyfikację zawodów. Zatem grupy zawodów mogą różnić się od przedstawionych w monitoringu z uwagi na wykorzystanie różnych klasyfikacji, ale również zastosowanie innych metod definiowania grup deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych.

Na poziomie kraju w II półroczu 2017 r. nie wystąpiły grupy elementarne maksymalnie deficytowe ani maksymalnie nadwyżkowe. Zidentyfikowano natomiast 52 grupy elementarne deficytowe, 14 grup elementarnych zrównoważonych oraz 11 grup elementarnych nadwyżkowych. Grupy elementarne deficytowe i zrównoważone zostały uszeregowane od najmniejszej wartości wskaźnika dostępności ofert pracy (B/O_k^t), grupy elementarne nadwyżkowe od największej wartości wskaźnika dostępności ofert pracy.

	Nazwa grupy elementarnej
DEFICYT	Pośrednicy pracy i zatrudnienia
	Programiści aplikacji
	Projektanci aplikacji sieciowych i multimedialnych
	Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste
	Administratorzy systemów komputerowych
	Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center)
	Ankieterzy
	Pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani
	Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych
	Pracownicy przygotowujący potrawy typu fast food
	Specjaliści do spraw sprzedaży z dziedziny technologii teleinformatycznych
	Funkcjonariusze służby więziennej
	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani
	Agenci i administratorzy nieruchomości
	Kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych

Pytanie nie retoryczne

- Skoro nie informujemy o PZD, a tam gdzie wysiłkiem Pracodawców i Powiatowych Urzędów Pracy jest realizowane, skutecznie ogranicza się środki, to jak możemy wymagać, by PZD nie było marginalizowane?
- Co się musi wydarzyć, aby PZD z pozycji instrumentów pomocniczych i małoważnych przeszło do grupy narzędzi uprzywilejowanych – dostrzeganych i opisywanych?

Dziękuję za uwagę i cierpliwość

Janusz Borzyński
Dyrektor Biura Cechu Rzemiosł Różnych
i Przedsiębiorczości
w Puławsku
janusz.borzynski@crrip.pl

Tel. 603-910-199