

Sprawozdanie z seminarium

Young professionals: Europe's resource and opportunity

Alberobello, Włochy, 26-27.4.2007

Seminarium poświęcone było dyskusji nad platformą *StartPro*. Było to również podsumowanie pracy rozpoczętej na spotkaniu w Brukseli, w czerwcu 2005 roku.

Omawiane zagadnienia to: problemy związane ze zdobywaniem wyższego wykształcenia oraz aktywnością studentów na rynku pracy podczas studiów, okres przejściowy pomiędzy zakończeniem nauki a zdobyciem pracy i w końcu pierwsza praca.

Deбата dotyczyła również wszystkiego co związane jest rozpoczęciem kariery zawodowej, poszukiwaniem pracy, trudnościami i problemami z jakimi stykają się absolwenci.

Starano się wypracować założenia systemu dostarczającego akceptowalnego poziomu elastyczności i bezpieczeństwa zatrudnienia a pozwalającego na pełne spożytkowanie potencjału absolwentów.

Platforma badawcza *StartPro* związana jest z wejściem absolwentów na rynek pracy, służy również określeniu podstaw działania oraz zaleceń, pomaga w rozpowszechnieniu dobrych praktyk w zakresie łagodzenia problemów na jakie napotykają absolwenci. Badania związane z platformą zakończyły się w kwietniu, w związku z tym seminarium było okazją do zgromadzenia osób biorących udział w projekcie w celu nakreślenia planu działań, zdefiniowania możliwych inicjatyw w obszarze będącym przedmiotem projektu oraz rozpowszechnienia wyników i dostarczenia uczestnikom wskazówek do przyszłych działań.

Zagadnienia poruszane podczas spotkania skoncentrowane były na praktycznych sprawach związanych z głównymi problemami, takimi jak: tematyka staży, zalecenia dla absolwentów, oraz sposobom w jaki *Eurocadres* może dostarczyć swoim członkom i absolwentom wsparcia i okazji do wspólnych działań.

Obrady seminarium otworzył przewodniczący *Eurocadres*, Carlo Parietti. W krótkim przemówieniu przywitał uczestników a następnie przypomniał rolę *Eurocadres*, jako organizacji opracowującej propozycje, występującej we wszystkich sprawach interesujących pracowników z wyższym wykształceniem i kadry kierownicze, reprezentującej ich wobec różnych instytucji i organizacji poprzez uczestnictwo w dialogu społecznym i w negocjacjach zbiorowych na płaszczyźnie europejskiej.

Nawiązał również do roli *Eurocadres* w zapewnieniu swoim członkom ochrony, jednak podkreślił że nie jest to najważniejszym zadaniem. Najistotniejsze jest uczestnictwo w dialogu społecznym w celu wypracowania porozumienia zmierzającego do polepszenia współzawodnictwa pomiędzy Europą i resztą świata, porozumienia będącego środkiem w dążeniu do społeczeństwa zrównoważonego.

Na wstępie, Miet Lamberts z HIVA (*Higher Institute of Labour Studies, Katholieke Universiteit Leuven*) zaprezentowała rezultaty badań na temat okresu rozpoczęcia kariery zawodowej młodych profesjonalistów i związanego z nimi potencjału będącego niezwykle cennym zasobem dla Europy. Wyniki badań pokazały że młodzi, wykwalifikowani ludzie mają problemy z rozpoczęciem kariery zawodowej. Jej rozpoczęcie wiąże się często z podejmowaniem przypadkowych zajęć, co nie prowadzi do nawiązywania trwałych więzi z

miejscem pracy, niezbędnych do efektywnego wykorzystania umiejętności. Absolwenci często mają wygórowane oczekiwania, co skutkuje większymi szansami na pozostawanie bezrobotnym dłużej niż starsi pracownicy. Inną, oczywistą konkluzją było to, że lepiej wyedukowani młodzi ludzie mają więcej szans uczestniczenia na rynku pracy niż mniej wykwalifikowani. Prelegentka podała również przykłady ułatwień w przechodzeniu studentów do życia zawodowego, wskazując na takie metody jak: programy aktywacji zawodowej zmierzające do lepszego dopasowania poszukiwanych umiejętności do oferowanych, stymulacja zatrudniających, wspomaganie ogólnego rozwoju przedsiębiorczości i wspomaganie mobilności. Zróżnicowanie sytuacji w poszczególnych krajach w odniesieniu do polityki zatrudnienia i warunków pracy były również podkreślone podczas wystąpienia.

W następnym wystąpieniu, Elisabetta Trevisan (*Universita Ca Foscari Venezia*) zaprezentowała przegląd powiązań pomiędzy bezpieczeństwem zatrudnienia a trudnościami w zatrudnieniu młodych osób. Wykazała, że jest tutaj konieczne kompleksowe ujęcie zagadnienia, gdyż ani elastyczność, ani bezpieczeństwo zatrudnienia nie dostarczają satysfakcjonującej odpowiedzi dla wszystkich krajów. Zagadnienie to było następnie poddane dyskusji w grupach roboczych, podczas której, każdy uczestnik mógł wyrazić swój punkt widzenia w odniesieniu do prezentowanych zagadnień. Podczas dyskusji, zaznaczyły się wyraźnie różnice pomiędzy poszczególnymi krajami dotyczące sytuacji absolwentów. Znalezienie wspólnego rozwiązania wszystkich poruszonych problemów, może być bardzo trudne, uwzględniając różnorodność sytuacji ekonomicznej w krajach Europy. Ponadto, różnice kulturowe oraz warunki na rynkach pracy muszą być wzięte pod uwagę w celu zaoferowania możliwych do przyjęcia i wszechstronnych rozwiązań problemu wysokiego bezrobocia wśród absolwentów. Szczególnie ciekawym elementem prezentacji były wykresy ilustrujące wpływ stopnia ochrony rynku pracy na skalę zjawiska związanego z preferowaniem przez pracodawców umów okresowych. Na podstawie tych informacji, z całą pewnością można stwierdzić, że taki wpływ istnieje. Umowy czasowe wydają się być odpowiedzią pracodawców na powiązane z państwowymi regulacjami rynku pracy utrudnienia w rozwiązywaniu stałych umów o pracę. Nie należy jednak zapominać, że umowy czasowe są podstawową formą nawiązywania wstępnych kontaktów pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Fakt ten, może nieco zaciemniać wspomnianą wyżej zależność.

Doświadczenia związane ze stażami

W drugim dniu konferencji wiodącym zagadnieniem były staże studenckie. Dla zilustrowania tej kwestii zaprezentowano pozytywne i negatywne doświadczenia poszczególnych uczestników, aktualnych i byłych stażystów.

Ważną sprawą jest rozróżnienie pomiędzy stażami studenckimi, odbywanymi podczas studiów, a stażami, czasem obowiązkowymi, mającymi miejsce po studiach. W tym drugim przypadku częste są praktyki wykorzystywania stażystów do prac których pracownicy nie chcą z różnych powodów wykonywać. Jest to sytuacja niekorzystna gdyż prowadzi do upośledzenia instytucji stażu pomyślanej jako sposobność pozyskania doświadczenia zawodowego przydatnego w późniejszej pracy. Sytuacja w poszczególnych państwach europejskich różni się znacznie. Na przykład we Francji studenci otrzymują od państwa grant pozwalający na odbycie stażu, w Danii i Belgii sytuacja w tym zakresie nie jest uregulowana przez państwo. Natomiast w Austrii studenci są kierowani do prac badawczych finansowanych przez państwo.

Niezwykle interesująca była prezentacja przedstawiona przez Annikę Bjerkert (*SACO, Szwecja*). Przedstawiono w niej sposób organizacji staży w administracji jednego z regionów Szwecji. Definiuje się tam staż, jako sposobność dla nowych pracowników i absolwentów, pozwalającą w ściśle określonym okresie uzyskać doświadczenie zawodowe związane z

różnorodną działalnością w firmie, przed uzyskaniem stałej pracy. Wskazano na powody przemawiające za organizacją staży. Są to: naturalne zmiany związane z odchodzeniem pracowników na emeryturę oraz ułatwienie przekazywania doświadczeń od pracowników starszych do młodszych. Wymagania jakie stawiane są kandydatom na stażystów to właściwa edukacja, krótkie lub żadne doświadczenie zawodowe, rzeczywiste zainteresowanie sprawami społecznymi, łatwość w nawiązywaniu kontaktów, umiejętność pracy w grupie. W omawianym przypadku, możliwość odbycia stażu okazała się bardzo atrakcyjna, gdyż na 29 miejsc aplikowało znacznie więcej osób. Staż trwa 15 miesięcy, z czego połowa przewidziane jest na dalszą edukację poza miejscem stażu, druga połowa przewidziana jest na pracę. Każdy stażysta otrzymuje instruktora, który jest zobowiązany do poświęcenia stażyście 10% swojego czasu w ciągu wspomnianych 15 miesięcy. Stażyści otrzymują wynagrodzenie w czasie stażu, które finansowane jest w trzech czwartych przez państwo. Uważa się że program zakończył się sukcesem, jeżeli połowa stażystów przepracuje dwa lata po zakończeniu programu w instytucji organizującej staż. Rząd Szwecji traktuje tego typu programy jako sposobność wykorzystania zasobów dla dobra całego kraju.

Należy podkreślić, że ważne jest opracowanie metody pozwalającej na jednoznaczną ocenę przydatności stażu lub praktyki zawodowej z punktu widzenia zarówno stażysty jak i organizacji. Zatrudniający powinni jasno określić swoje potrzeby aby uzyskać maksymalizację efektów wynikających z całego programu. Jest to bardzo istotne w sytuacji gdy koszty stażu pokrywane są ze środków publicznych.

Jedną z metod oceny przydatności stażu/praktyki, są ankiety wypełniane po zakończeniu programu przez stażystę i zatrudniającego. Ankiety analizowane są następnie przez powołaną do tego celu organizację zajmującą się koordynacją programu na poziomie kraju. Dane wpisywane są do bazy danych, co umożliwia łatwiejsze podejmowanie decyzji i ewentualne korekty.

Ważny jest również wpływ jaki mają różne programy ułatwiające start zawodowy na stymulację zatrudniania absolwentów w małych i średnich firmach, których często nie stać na finansowanie z własnych środków tego rodzaju przedsięwzięć. Jest to jednak bardzo ważne ze względu na znaczną ilość miejsc pracy właśnie w małych firmach.

Ponieważ staże mają w założeniu dać absolwentom doświadczenie zawodowe, istnieje również podejście według którego to właśnie jest najważniejszy cel. Sprawy finansowe, związane z wynagrodzeniem absolwentów są uważane za drugorzędne. Dla przykładu w Finlandii, wiele projektów w firmach realizowanych jest przez absolwentów za darmo, gdyż uważa się że najważniejsze jest zdobycie praktyki zawodowej.

Część dyskusji na temat staży odbywała się w grupach. Wskazywano na istniejące problemy oraz sformułowano kilka wniosków, przedstawionych poniżej.

1. Staże postrzegane są często przez pracodawców jako coś, co jest związane wyłącznie z kosztami i nie daje firmie korzyści. Należy dążyć do zmiany tej sytuacji poprzez podkreślanie obustronnych korzyści.
2. Stażyści powinni czuć się zintegrowani z firmą. Jeżeli mamy zamiar osiągnąć jakieś korzyści społeczne, jest to warunek konieczny.
3. Ważne jest aby pracodawcy po zakończeniu stażu udzielali stażystom pisemnych rekomendacji, pomocnych w dalszym poszukiwaniu pracy.
4. Warunkiem sensowności stażu jest odpowiedni dobór stanowiska pracy dla stażysty.
5. Wykonywanie wydzielonych projektów wewnętrznych w firmie, może być dobrym

zadaniem dla stażystów. W porównaniu z kosztownymi usługami firm zewnętrznych, może to przynieść pracodawcy wymierne korzyści finansowe. Korzyścią dla stażysty pozostanie zdobyte w realizacji projektu doświadczenie.

6. Uczelnie i związki zawodowe mogą odgrywać ważną rolę w nawiązywaniu kontaktów pomiędzy firmami, zwłaszcza małymi, a studentami. Taka forma działalności może znakomicie się przyczynić do uświadomienia młodzieży roli organizacji pracowników. Należy jednak tutaj zwrócić uwagę na fakt, że jeżeli mówimy o działalności na uczelniach, to musi to być działanie odpowiednio ukierunkowane.

W aspekcie staży, pojawia się kwestia postrzegania związków zawodowych na uczelniach. Problemem jest to, co związki zawodowe mogą zaoferować studentom i absolwentom. Wiele osób zdaje sobie sprawę ze zbyt małej atrakcyjności organizacji pracowniczych. Być może jest to spowodowane przez niedostatek właściwej działalności informacyjnej. Młodzież nie zdaje sobie sprawy jakie korzyści można osiągnąć dzięki przynależności do organizacji.

W wielu krajach prowadzone są akcje mające na celu spopularyzowanie wśród studentów wiedzy na temat działalności związków, jednak, przeważa opinia, że działania te są zbyt mało efektywne. Być może należy się zastanowić, nad tym, jaka powinna być współcześnie rola organizacji. Właściwa odpowiedź na to pytanie, powinna przyczynić się do stworzenia lepszych programów informacyjnych.

Zwrócono uwagę, że związki zawodowe nie powinny w swej działalności ograniczać się wyłącznie do obrony interesów wąskich grup społecznych czy określonych zawodów, a niestety, z takim zjawiskiem mamy do czynienia w wielu krajach. Uczestnicy konferencji, wielokrotnie wyrażali pogląd, że właściwy sposób powinien polegać na szerszym spojrzeniu na rynek pracy i relacje pracownik - pracodawca, z punktu widzenia jednego z partnerów dialogu społecznego.

Obserwacje stażystów przedstawiających swe doświadczenia potwierdziły że istnieje mnóstwo różnic w sposobie organizowania i postrzegania staży. W niektórych krajach bezpłatne staże nie istnieją, w innych są wymagane w celu otrzymania dyplomu, w jeszcze innych staże występują jako forma zdobywania doświadczenia umożliwiająca podjęcie później pierwszej pracy. Zwrócono uwagę na dwojakie traktowanie staży. Gdy są one obowiązkowe, mogą być postrzegane są jako zło konieczne, w efekcie czego, potencjalne korzyści które mogłyby stać się udziałem stażystów nie są tak znaczące jakie mogłyby być, gdyby potencjał absolwentów był wykorzystywany w pełni.

W konkluzji, stwierdzono że istnieją wielkie różnice w efektywności wykorzystania tego mechanizmu. W większości krajów mało zrobiono aby przezwyciężyć problem słabych warunków pracy stażystów. Problemy są związane zwłaszcza z niedopasowaniem miejsca pracy do umiejętności.

Związki zawodowe powinny bardziej zaakcentować swoją obecność, aby były postrzegane przez absolwentów jako organizacje mogące pomóc w wejściu na rynek pracy oraz zintensyfikować działania w ustalaniu powiązań pomiędzy uczelniami i rynkiem. Odnośnie problemów związanych z rozpoczynaniem życia zawodowego, związki pracowników powinny być gotowe do podjęcia działań w wypadku problemów powstających na styku stażyści - pracodawcy i koncentrować się na działalności doradczej, ułatwiającej działalność zarówno stażystom jak i pracodawcom. Związki zawodowe mogą działać na poziomie ponad krajowym ze względu na to że staże można również traktować jako odmianę mobilności absolwentów.

W czasie seminarium omawiano także zagadnienia związane z przedsiębiorczością, starano się też znaleźć odpowiedź na pytanie, w jaki sposób pracodawcy i związki zawodowe mogą pomóc młodym ludziom w samodzielnym stworzeniu miejsca pracy dla siebie. Wskazano

sposób który mógłby poprawić sytuację absolwentów myślących o założeniu własnego przedsiębiorstwa: związki zawodowe muszą tworzyć powiązania z uczelniami umożliwiające rozpowszechnianie informacji związanych z wieloma sposobnościami rozpoczęcia życia zawodowego, między innymi mającymi na celu wskazanie na przedsiębiorczość jako jeden ze sposobów poprawy sytuacji. Ponadto, istotne jest także doradztwo związane z wieloma aspektami samodzielnej działalności, takimi jak bezpieczeństwo socjalne, opodatkowanie, pomoc prawna.

W tym kontekście, pojawiają się w sposób oczywisty problemy związane z samozatrudnieniem. Uczestnicy seminarium przytaczali przykłady zmuszania pracowników do pracy w warunkach samozatrudnienia oraz opisywali liczne, trudne sytuacje związane z późniejszym poszukiwaniem mniej ryzykownego zajęcia. Jest to również oczywiste pole do działań dla związków zawodowych - dostarczanie wsparcia i pomocy osobom mogącym się znaleźć w takiej sytuacji.

Konkludując, seminarium było interesującym doświadczeniem dla uczestników pozwalającym na wymianę poglądów związanych z omawianymi tematami. Wielokrotnie podkreślano konieczność nawiązywania bliskiej współpracy pomiędzy związkami zawodowymi a uczelniami, w celu znalezienia rozwiązań problemów bezrobocia i trudności w rozpoczęciu kariery zawodowej. Zwrócono także uwagę na konieczność intensyfikacji działań zmierzających do ustalenia wizerunku związków zawodowych wśród absolwentów wyższych uczelni, jako organizacji pomocnej i mającej wiele do zaoferowania.

Aureliusz Pysik