

**CHARAKTERYSTYKA PROJEKTÓW  
REALIZOWANYCH PRZEZ  
DEPARTAMENT RYNKU PRACY  
MINISTERSTWA PRACY  
I POLITYKI SPOŁECZNEJ  
W RAMACH SEKTOROWEGO PROGRAMU  
OPERACYJNEGO  
ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH 2004–2006**

Warszawa, grudzień 2006 r.

**ISBN 978-83-60302-37-8**

Łamanie i druk: ZWP MPiPS. Zam. 102/07.

## SPIS TREŚCI

Wprowadzenie .....	5
1. Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych .....	9
2. Analiza efektywności funduszu szkoleniowego – instrumentu ustawowego wspierającego kształcenie ustawiczne .....	21
3. Programy szkoleń modułowych w publicznych służbach zatrudnienia .....	25
4. Rozbudowa i aktualizacja baz danych programu DORADCA 2000 .....	43
5. Efekty wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy .....	49
6. Aktywność kobiet na rynku pracy .....	55
7. Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście programu „Pierwsza Praca” .....	61
8. Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej .....	65
9. Przyczyny pracy nierejestrowanej, jej skala, charakter i skutki społeczne .....	69
10. Kompleksowa analiza świadczenia pomocy pracodawcom w doborze pracowników .....	73
11. Efektywność usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych .....	77



## WPROWADZENIE

Departament Rynku Pracy uczestniczy w realizacji **Działania 1.1 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006 (SPO RZL)** „Rozwój i modernizacja instrumentów i instytucji rynku pracy” w ramach **Priorytetu 1: Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej**.

Celem **Priorytetu 1** jest wzmocnienie potencjału instytucjonalnej obsługi klientów służb zatrudnienia, pomocy społecznej i innych instytucji działających na rzecz rynku pracy, podejmowanie działań na rzecz ogółu poszukujących pracy i bezrobotnych oraz osób z grup szczególnego ryzyka jak również podejmowanie działań na rzecz równości szans. Realizacja Priorytetu ma przyczynić się między innymi do:

- rozszerzenia zakresu stosowania aktywnych metod przeciwdziałania bezrobociu,
- efektywniejszego wsparcia osób bezrobotnych, wchodzących na rynek pracy a także bezpośrednio zagrożonych utratą pracy w odnajdywaniu trwałego miejsca na rynku pracy.

**Działanie 1.1 „Rozwój usług i instytucji rynku pracy”** w ramach **Priorytetu 1** jest wdrażane przez Departament Wdrażania EFS w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Celem wyżej wymienionego Działania jest podniesienie jakości funkcjonowania służb zatrudnienia, wzmocnienie systemu doradztwa zawodowego i informacji zawodowej, poprawa skuteczności działania instytucji i organizacji zajmujących się grupami szczególnego ryzyka w kontekście reintegracji zawodowej i społecznej oraz lepsze dostosowanie oferty usługowej instytucji rynku pracy (w tym organizacji pozarządowych) do rosnących potrzeb w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Dostosowanie sposobu funkcjonowania instytucji rynku pracy do zmieniających się warunków i oczekiwań społecznych wyrażać się musi we wzbogaceniu instrumentarium tych działań, które zapewniają większe szanse powrotu bezrobotnych na rynek pracy dzięki ich społecznej i zawodowej aktywizacji. Konieczna modernizacja funkcjonowania służb zatrudnienia dotyczy wielu aspektów – kadrowych, organizacyjnych, programowych, informacyjnych, technicznych. W grę wchodzić zatem musi zarówno podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników urzędów pracy, po to, by mogli lepiej i skuteczniej pełnić swoją rolę, jak też wyposażanie ich w nowoczesne narzędzia pracy, które zapewnią większą skuteczność podejmowanych działań wobec klientów z korzyścią dla rynku pracy.

Działanie podzielone jest na dwa schematy:

**Schemat a) – Wzmocnienie potencjału publicznych służb zatrudnienia** (schemat pozakonkursowy)

**Schemat b) – Rozwój oferty usług instytucji rynku pracy** (schemat konkursowy).

Instytucją odpowiadającą za realizację Działania 1.1 (Instytucją Wdrażającą) jest Departament Wdrażania EFS w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Oprócz Departamentu Rynku Pracy w ramach schematu pozakonkursowego projekty realizują następujące Departamenty Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej:

- Departament Migracji:
  - „Polityka migracyjna, jako instrument promocji zatrudnienia i ograniczania bezrobocia”.
- Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz:
  - „Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy”,
  - „Analiza wpływu świadczeń społecznych na sytuacje na rynku pracy”,
  - „Przygotowanie i publikacja raportu ‘Zatrudnienie w Polsce’ w latach 2006–2007”,
  - „Rynek pracy w kontekście percepcji Polaków – diagnoza społeczna”,
  - „Modele mikrosymulacyjne jako narzędzie wspierające ocenę polityk rynku pracy”.
- Departament Informatyki:
  - „Powstanie Systemu Informacyjnego Publicznych Służb Zatrudnienia SYRIUSZ”
  - „Rozwój infrastruktury informatycznej dla potrzeb Systemu Informacyjnego Publicznych Służb Zatrudnienia SYRIUSZ”.

Projekty realizowane przez Departament Rynku Pracy oraz ich podstawową charakterystykę zawiera poniższe zestawienie:

L.p.	Tytuł projektu	Okres wdrażania projektu	Łączna wartość projektu (w PLN)	Cel projektu
1.	Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych.	01 05 2004– –31 03 2008	13 081 947,16	Celem projektu jest określenie krajowych norm wymaganych przez pracodawców w zakresie kwalifikacji zawodowych dla zapewnienia wysokiej jakości kształcenia zawodowego i ustawicznego, jego powiązania z rynkiem pracy, a także budowania systemów przejrzystości i uznawania kwalifikacji uzyskiwanych w sposób formalny i na drodze doświadczenia zawodowego.
2.	Analiza efektywności funduszu szkoleniowego – instrumentu ustawowego wspierającego kształcenie ustawiczne.	01 12 2005– –31.03 2007	123 500	Celem projektu jest diagnoza faktycznej użyteczności funduszu szkoleniowego, jednego z instrumentów rozwoju zasobów ludzkich zapisanych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Projekt zmierza do udzielenia odpowiedzi na pytanie o wykorzystanie funduszu szkoleniowego w polityce kadrowej i w kontekście współpracy pracodawców z PSZ.
3.	Programy szkoleń modułowych dla kadry publicznych służb zatrudnienia.	01.03.2006– –31.03.2008	2 500 000	Celem projektu jest opracowanie programów szkolenia modułowego (w oparciu o metodologię MES) wraz z materiałami szkoleniowymi dla kluczowych stanowisk w urzędach pracy. Programy te stanowią integralny element całościowej koncepcji doskonalenia kadr urzędów pracy, która opisywać będzie sposób organizacji działań doskonalących (zakres podmiotowy i przedmiotowy, procedury, warunki utrzymania systemu). Programy szkoleń modułowych uwzględnić będą wymaganą na poszczególnych stanowiskach wiedzę i umiejętności.
4.	Rozbudowa i aktualizacja baz danych programu Doradca 2000.	01.05.2004– –15.12.1006	196 717,20	Projekt dotyczy rozbudowy i aktualizacji baz danych programu komputerowego Doradca 2000 w wersji off-line i on-line.

L.p.	Tytuł projektu	Okres wdrażania projektu	Łączna wartość projektu (w PLN)	Cel projektu
5.	Efekty wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.	01.05.2006– –31.03.2007	279 300	Projekt ma na celu zbadanie efektów działań podjętych w latach 2004–2005 w zakresie poprawy jakości i efektywności usług z zakresu pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy (kluby pracy), tzn. zbadanie efektów dotyczących: zmian w przepisach prawnych regulujących tę sferę usług, wprowadzone ustawą z dnia 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wdrażania nowego podręcznika dla klubów pracy, szkolenia dla liderów klubów pracy, popularyzacji problematyki klubów pracy i. in., a także oceny przygotowania publicznej służby zatrudnienia oraz innych instytucji rynku pracy do realizacji tej usługi.
6.	Aktywność kobiet na rynku pracy.	15 09 2005– –31 03 2007	428 386	Projekt ma na celu określenie czynników, które ograniczają kobietom dostęp do rynku pracy oraz wskazanie możliwości sprzyjających zwiększeniu aktywności zawodowej kobiet, w tym również badanie postaw przedsiębiorczych.
7.	Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście programu „Pierwsza Praca”.	02 01 2006– –30 09 2007	3 772 500	Głównym celem badania jest poznanie odpowiedzi na zagadnienia dotyczące w szczególności: pierwszej pracy podejmowanej przez absolwentów, doświadczenia zawodowego, czasu i sposobu poszukiwania pracy przez absolwentów, zakresu korzystania przez absolwentów z pomocy instytucji i programów ułatwiających wejście na rynek pracy, mobilność przestrzenna absolwentów (migracje „za pracą”), dalszych planów kształceniowych absolwentów, przyczyn bezrobocia i bierności zawodowej wśród absolwentów. Dodatkowo badanie powinno pozwolić uzyskać wiedzę czy i w jakim stopniu absolwenci korzystali z rządowego Programu „Pierwsza Praca”.
8.	Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej.	01 03 2006– –31 12 2007	462 700,15	Celem projektu jest przeprowadzenie badania funkcjonalności Publicznych Służb Zatrudnienia po reformie samorządowej 1999 roku – w świetle nowej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz z punktu widzenia prawidłowej absorpcji funduszy strukturalnych. Realizacja projektu pozwoli na opracowanie programu usprawnienia funkcjonowania urzędów pracy w Polsce, w szczególności w zakresie współpracy z ich otoczeniem instytucjonalnym oraz absorpcji środków z EFS.
9.	Przyczyny pracy nierejestrowanej, jej skala, charakter i skutki społeczne.	31.03.2006– –31.12.2007	3 800 000	Ograniczenie zjawiska wykonywania pracy nierejestrowanej poprzez stworzenie kompleksowej analizy skali, przyczyn, charakteru i skutków społecznych tego zjawiska. Badanie stanowić będzie uzupełnienie wiedzy o zjawisku opisywanym jak dotychczas w wymiarze szacunków ilościowych, ale nie jakościowych. Przedmiotem badania będzie zarówno strona podażowa, jak i popytowa pracy. W wyniku realizacji projektu sformułowane zostaną rekomendacje i propozycje rozwiązań służących legalizacji pracy nierejestrowanej.

L.p.	Tytuł projektu	Okres wdrażania projektu	Łączna wartość projektu (w PLN)	Cel projektu
10.	Kompleksowa analiza świadczenia pomocy pracodawcom w doborze pracowników.	01.09.2006– –15.12.2007	312 130	W ramach projektu przewiduje się dokonanie oceny zakresu świadczenia przez instytucje rynku pracy usługi pomocy pracodawcom w doborze pracowników oraz analizy potrzeb i oczekiwań pracodawców, związanych z przeprowadzaniem doboru kandydatów do pracy.
11.	Efektywność usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych.	01.09.2006– –31.12.2007	800 000	Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje wsparcie w różnych formach kształcenia ustawicznego osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Wiedza na temat efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych jest bardzo ograniczona. Konieczna jest zatem analiza skuteczności istniejących i określonych przepisami prawa rozwiązań, dotyczących obejmowania osób bezrobotnych i poszukujących pracy różnymi programami oraz świadczeniami wspierającymi te usługi. Należy zidentyfikować bariery uczestnictwa bezrobotnych w korzystaniu z usług mających na celu podnoszenie kwalifikacji, a także zaproponować rozwiązania zwiększające to uczestnictwo, z jednoczesnym uwzględnieniem optymalizacji ponoszonych nakładów.

Projekty realizowane przez DRP mają charakter prac badawczych, analitycznych, projektowych których rezultatem winno być opracowanie nowych rozwiązań, narzędzi, rekomendacji zmian organizacyjno-prawnych, itp.

W dalszej części prezentujemy projekty, które w okresie programowania dla funduszy strukturalnych Unii Europejskiej w latach 2004–2006 są współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach *Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006*.

# 1. Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych

*Teresa Hordyjewicz,  
Elżbieta Strojna, Tomasz Wach*  
Wydział Edukacji Ustawicznej DRP MPiPS

## Cele realizacji projektu

W szybko zmieniającej się sytuacji na rynku pracy, wiedza o zawodach i specjalnościach zawodowych wymaga nieustannej aktualizacji i porządkowania. Istotnym elementem tej wiedzy jest opis kwalifikacji niezbędnych dla efektywnej realizacji zadań składających się na dany zawód lub specjalność. Wymagana jest określona wiedza, określone umiejętności, określone sprawności, określone predyspozycje – a zatem warunki konieczne i pożądane, które determinują efektywną realizację roli zawodowej. Te kwalifikacje, dobrze zdiagnozowane, jasno nazwane, zdefiniowane w jednoznaczny sposób, ustalone i uzgodnione ponad wszelką wątpliwość przez kompetentne gremia (w tym zwłaszcza przez pracodawców) tworzą pewną normę opisową, którą określa się jako *standard kwalifikacji zawodowych* (danego zawodu lub danej specjalności zawodowej). Taka norma – obiektywna i powszechna – powoduje, że mówiąc o zawodzie wszyscy mamy na uwadze to samo – w szczególności mają to samo na uwadze pracodawcy i pracownicy, ale także edukatorzy i przedstawiciele służb zatrudnienia. Nie bez znaczenia jest również to, że nasze otwarcie się na świat, któremu towarzyszy swobodny przepływ osób, zmusza do wspólnego rozumienia wielu pojęć związanych z pracą i zatrudnieniem.

W każdym standardzie kwalifikacji zawodowych dla zawodu/specjalności można znaleźć ten sam zestaw informacji, który obejmuje: nazwę zawodu (zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności), podstawy prawne wykonywania zawodu, syntetyczny opis zawodu, stanowiska pracy, zadania zawodowe, składowe kwalifikacji zawodowych, specyfikację kwalifikacji zawodowych opisanych zbiorami umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych, z podziałem na kwalifikacje ponadzawodowe, ogólnozawodowe, podstawowe i specjalistyczne oraz z uwzględnieniem pięciu poziomów tych kwalifikacji (od 1 do 5), a także słownik pojęć.

Dysponując standardem kwalifikacji zawodowych możemy porównywać go z rzeczywistym zbiorem kwalifikacji, jakim dysponuje kandydat do pracy i orzekać, na ile osoba ta będzie zdolna do podejmowania danej roli zawodowej. To porównywanie jest więc elementem skutecznie prowadzonego poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy.

Dysponując standardem kwalifikacji zawodowych możemy określać precyzyjnie potrzeby w zakresie przygotowania do zawodu. Wiedza o kwalifikacjach wyznacza kierunki kształcenia w zakresie danego zawodu oraz kierunki doskonalenia zawodowego. W oparciu o opis kwalifikacji zawodowych zawartych w standardzie tworzone mogą być „trafne” – z punktu widzenia potrzeb rynku pracy – programy szkoleniowe.

Dysponując standardem kwalifikacji zawodowych możemy również porządkować w znaczny sposób politykę kadrową. Standardy mogą być dobrą podstawą budowania systemu ocen pracowniczych, systemu wynagradzania, projektowania stanowisk, ustalania ścieżek karier zawodowych i rozwoju osobowego.

Standardy kwalifikacji zawodowych, które de facto obiektywizują wymagania stawiane przed wykonawcą zawodu, sprzyjają też porównywalności i uznawalności kwalifikacji pracowników pochodzących z różnych krajów, ułatwiają potwierdzanie własnych kwalifikacji na różnych rynkach pracy i w różnych systemach edukacyjnych, a więc sprzyjają mobilności zawodowej i rozwojowi zawodowemu. Dysponując standardem, można określać swoje własne deficyty i kierunki koniecznych uzupełnień. Pracodawcy z kolei mają jasność, czego należy od pracowników wymagać i na jakiej podstawie porównywać ich między sobą.

Pierwsze działania w zakresie opracowywania standardów kwalifikacji zawodowych Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podjęło w latach 1998–2000. W okresie tym realizowany był projekt Phare 98 „Analiza potrzeb szkoleniowych”, w ramach którego opracowana została metodologia budowania standardów kwalifikacji zawodowych oraz powstały pierwsze opisy standardów kwalifikacji dla ośmiu zawodów.

Dalsze prace w tym zakresie kontynuowane były w latach 2002–2004 w ramach projektu Phare 2000 „Krajowy system szkolenia zawodowego”, w efekcie których opracowano 40 standardów kwalifikacji zawodowych oraz utworzono internetową bazę danych ([www.standardyiskolenia.praca.gov.pl](http://www.standardyiskolenia.praca.gov.pl)), zawierającą zbiór opracowanych standardów.

W ramach kolejnego projektu Phare 2002 „Doskonalenie umiejętności Publicznych Służb Zatrudnienia w dziedzinie wprowadzenia w życie Europejskiej Strategii Zatrudnienia i uczestnictwa w systemie EURES” opracowano 7 standardów dla zawodów i zakresów pracy występujących w urzędach pracy.

Obecny projekt pt. „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”, jest kolejnym znaczącym krokiem w dziedzinie rozwijania i wdrażania do powszechnego użytku standardów kwalifikacji zawodowych.

Nadrzędnym celem projektu jest stworzenie przesłanek dla szerokiego stosowania standardów kwalifikacji zawodowych jako ważnego narzędzia wspierającego rozwój zasobów ludzkich.

Szczegółowym celem projektu jest określenie krajowych norm wymaganych przez pracodawców w zakresie kwalifikacji zawodowych dla zapewnienia wysokiej jakości kształcenia zawodowego i ustawicznego, jego powiązania z rynkiem pracy, a także budowania systemów przejrzystości i uznawania kwalifikacji uzyskiwanych w sposób formalny i na drodze doświadczenia zawodowego.

## **Zakres zadań realizowanych w ramach projektu**

Na realizację projektu składają się następujące zadania:

Zadanie 1: Opracowanie opisów 200 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych, w tym:

- 1.1. Przeprowadzenie kampanii informacyjnej i określenie potrzeb w zakresie opracowania standardów;
- 1.2. Przygotowanie i przeprowadzenie badań w przedsiębiorstwach (dla 200 wybranych zawodów/specjalności);

- 1.3. Opracowanie opisów 200 standardów kwalifikacji zawodowych dla wybranych zawodów/specjalności i wprowadzenie ich do wspomnianej wcześniej bazy danych MPiPS.

Zadanie 2: Upowszechnienie informacji o standardach kwalifikacji zawodowych, w tym:

- 2.1. Wydanie w formie broszur 240 opisów krajowych standardów kwalifikacji zawodowych (40 już istniejących i 200 nowych) i ich dystrybucja;
- 2.2. Opracowanie i wydanie artykułów i publikacji książkowych dotyczących problematyki standardów kwalifikacji zawodowych (także w wersji anglojęzycznej);
- 2.3. Zorganizowanie dwóch konferencji popularyzujących problematykę standardów kwalifikacji zawodowych i dorobek projektu, z udziałem ekspertów międzynarodowych.

Zadanie 3. Badanie wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych przez potencjalnych użytkowników, w tym:

- 3.1. Opracowanie metody i narzędzi do badania wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych i ich ewaluacja w badaniu pilotażowym;
- 3.2. Przeprowadzenie badania wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych (dwukrotnie – na początku i na końcu realizacji projektu).

## **Zakładane rezultaty**

Bezpośrednimi produktami projektu będą raporty z badań identyfikujących wymagania kwalifikacyjne formułowane przez pracodawców oraz opisy standardów kwalifikacji dla 200 zawodów / specjalności, zatwierdzone przez Komisje, wprowadzone do bazy danych MPiPS i rozesłane do beneficjentów w formie drukowanych broszur. Dodatkowymi produktami będą materiały na seminaria i konferencje (w tym plakaty, ulotki, broszury informacyjne), materiały udostępniane na witrynie MPiPS i portalu publicznych służb zatrudnienia oraz artykuły i publikacje książkowe, także w wersji anglojęzycznej. Ponadto, w oparciu o badania potencjalnych użytkowników, zostanie opracowany raport nt. wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych. Wymienione produkty projektu będą mogły służyć jako narzędzia wspierające działania w sferze zatrudnienia, edukacji, polityki kadrowej przedsiębiorstw i w obszarze ubezpieczeń społecznych.

## **Odbiorcy efektów realizacji projektu**

Projekt powstał z myślą o beneficjentach reprezentujących z jednej strony świat gospodarki i rynku pracy, a z drugiej – świat edukacji, reprezentowany przez szkolnictwo zawodowe oraz podmioty pozaszkolnego systemu kształcenia zawodowego. Są to: stowarzyszenia zawodowe, ogólnopolskie organizacje pracodawców i ogólnopolskie organizacje związkowe, wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, w tym centra informacji i planowania kariery zawodowej, agencje zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, instytucje szkolnego i pozaszkolnego systemu kształcenia zawodowego: różne typy szkół wyższych, szkoły zawodowe, centra kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego, zakłady doskonalenia zawodowego i inne placówki prowadzące kształcenie, a także inne

jednostki organizacyjne: ministerstwa i urzędy centralne oraz ich agendy, a w szczególności Centralna i Okręgowe Komisje Egzaminacyjne, komisje odpowiedzialne za egzaminy w rzemiośle oraz instytucje odpowiadające za zawody regulowane.

## **Przebieg realizacji projektu i stopień zaawansowania prac**

(stan na dzień 29 grudnia 2006)

Projekt został zatwierdzony do realizacji przez Komitet Sterujący w kwietniu 2004 roku. Jednakże ze względu na brak formalnych możliwości zatrudnienia przez DRP na zlecenie Kierownika Projektu, a następnie w związku ze zmianami organizacyjnymi w ministerstwie, prace związane z przygotowaniem dokumentacji przetargowej i przeprowadzeniem procedury przetargowej przedłużały się. Wyłonienie wykonawcy odbyło się zgodnie z ustawą prawo zamówień publicznych z dnia 29 stycznia 2004 r. (Dz.U. Nr 19, poz. 177 z późn. zm.) Postępowanie przetargowe przeprowadzono w trybie przetargu nieograniczonego, w listopadzie 2005 roku nastąpiło otwarcie ofert.

W lutym 2006 roku podpisano umowę na realizację projektu z Wykonawcą, którym jest Konsorcjum w składzie: Doradca Consultants Ltd. w Gdyni (Lider Konsorcjum), Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy w Radomiu, Demos Polska Sp. z o.o. w Warszawie oraz Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego. Do prac włączone są w charakterze podwykonawców: Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie i Pracownia Badań Społecznych w Sopocie. Wykonawca będzie realizował zadania projektu do końca grudnia 2007 r.; ostateczne rozliczenie prac (łącznie z audytem) planowane jest do końca marca 2008 roku.

Realizację projektu rozpoczęła szeroko zakrojona **kampania informacyjna**, obejmująca swym zasięgiem teren całego kraju, mająca na celu promocję standardów kwalifikacji zawodowych i projektu oraz identyfikację potrzeb w zakresie opracowania nowych standardów.

W maju i czerwcu 2006 roku zorganizowano **12 jednodniowych seminariów** w różnych miastach wojewódzkich (w Warszawie, Rzeszowie, Krakowie, Szczecinie, Łodzi, Katowicach, Wrocławiu, Poznaniu, Zielonej Górze, Olsztynie, Bydgoszczy i Gdyni), a ich uczestnikami byli przedstawiciele władz regionalnych, urzędów pracy, pracodawców, związków zawodowych i stowarzyszeń branżowych oraz instytucji edukacyjnych (łącznie ponad 700 osób). Przedstawiciele czterech województw nie będących gospodarzami seminariów uczestniczyli w województwach sąsiadujących. Uczestnicy seminariów zostali zapoznani m.in. z budową i funkcją standardów kwalifikacji zawodowych oraz metodologią ich projektowania, a także otrzymali pakiet materiałów informacyjnych nt. projektu i standardów kwalifikacji. Na potrzeby seminariów opracowano plakat, ulotkę oraz broszurę przeznaczoną dla uczestników.

W trakcie kampanii przeprowadzone zostało **badanie potrzeb** na opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych, które pozwoliło wyłonić listę 200 zawodów/specjalności, dla których zostaną opracowane krajowe standardy kwalifikacji zawodowych (por. tabela 1). Przy ustalaniu listy zawodów uwzględniono preferencje respondentów z przeprowadzonych badań ankietowych wśród uczestników seminariów, wywiadów z przedstawicielami instytucji centralnych, zgłoszenia instytucji zainteresowanych standaryzacją określonych zawodów oraz analizy ofert pracy i rankingi zawodów deficytowych i nadwyżkowych z roku 2005 i z pierwszego półrocza roku 2006, udostępnionych przez MPiPS.

**Tabela 1. Lista zawodów/specjalności, dla których opracowane zostaną standardy kwalifikacji zawodowych (z podziałem na obszary zawodowe)**

L.p.	Kod i nazwa zawodu wg klasyfikacji zawodów i specjalności
<b>Informatyka</b>	
1	213101 Administrator baz danych
2	213102 Administrator systemów komputerowych
3	213103 Analityk systemów komputerowych
4	213105 Projektant systemów komputerowych
5	213201 Programista
6	213202 Projektant stron internetowych (webmaster)
7	213901 Administrator sieci informatycznej
8	312101 Konserwator systemów komputerowych i sieci
9	312201 Operator sprzętu komputerowego
10	312202 Technik teleinformatyk
11	411301 Operator wprowadzania danych
<b>Obróbka metali, mechanika, elektrotechnika, elektronika</b>	
12	311302 Technik elektryk
13	311401 Technik elektronik
14	315201 Diagnosta samochodowy
15	714201 Lakiernik samochodowy
16	7213 Blacharze (zawód szkolny: Blacharz – obejmuje grupę elementarną 7213)
17	721303 Blacharz samochodowy
18	722301 Frezer
19	722304 Tokarz
20	7231 Mechanicy pojazdów samochodowych (zawód szkolny: Mechanik pojazdów samochodowych – obejmuje grupę elementarną 7231)
21	723307 Mechanik silników spalinowych
22	723309 Mechanik urządzeń klimatyzacyjnych
23	724102 Elektromechanik pojazdów samochodowych
24	724103 Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego
25	724201 Elektromonter (elektryk) zakładowy
26	724301 Elektromonter instalacji elektrycznych
27	724302 Elektromonter reklam świetlnych
28	724404 Elektromonter pogotowia elektroenergetycznego
29	7251 Monterzy elektronicy (zawód szkolny: Monter–elektronik – obejmuje grupę elementarną 7251)
30	725301 Monter mechatronik
31	731102 Mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych
<b>Przemysł lekki i rzemiosło</b>	
32	214919 Inżynier włókiennik
33	311103 Technik analityk
34	311209 Technik ochrony środowiska
35	311603 Technik technologii chemicznej

<b>L.p.</b>	<b>Kod i nazwa zawodu wg klasyfikacji zawodów i specjalności</b>
36	311907 Technik obuwnik
37	311909 Technik poligraf
38	311911 Technik technologii drewna
39	311913 Technik technologii odzieży
40	311918 Technik włókiennik
41	313104 Fotograf
42	347101 Florysta
43	514102 Fryzjer (zawody szkolne: Fryzjer, Technik usług fryzjerskich)
44	514108 Wizazystka
45	722102 Kowal
46	722205 Ślusarz galanterii metalowej
47	731103 Optyk mechanik
48	731105 Zegarmistrz
49	731306 Złotnik–jubiler
50	734502 Introligator poligraficzny
51	741102 Przetwórca ryb
52	741104 Rzeźnik wędliniarz
53	741201 Cukiernik
54	741203 Piekarz
55	742205 Stolarz galanterii drzewnej
56	742207 Stolarz meblowy
57	742401 Koszykarz–plecionkarz
58	743203 Koronkarka
59	743304 Krawiec
60	743402 Kuśnierz
61	743604 Szwaczka
62	743702 Tapicer
63	744202 Kaletnik
64	744305 Szewc naprawiacz
65	814101 Operator maszyn do produkcji płyt i sklejek
66	823205 Operator urządzeń do formowania wyrobów z tworzyw sztucznych
67	823206 Operator urządzeń do spieniania tworzyw sztucznych
68	825102 Maszynista maszyn offsetowych
69	826301 Operator maszyn do szycia
70	828403 Monter wyrobów z tworzyw sztucznych
<b>Budownictwo, inżynieria środowiska</b>	
71	214211 Inżynier inżynierii środowiska – systemy wodociągowe i kanalizacyjne
72	311210 Technik urządzeń sanitarnych
73	315101 Inspektor budowlany
74	711301 Kamieniarz

<b>L.p.</b>	<b>Kod i nazwa zawodu wg klasyfikacji zawodów i specjalności</b>
75	712202 Betoniarz zbrojarz
76	712301 Cieśla
77	712302 Stolarz budowlany
78	712401 Brukarz
79	713101 Dekarz
80	713201 Glazurnik
81	713202 Parkieciarz
82	713302 Tynkarz
83	714101 Malarz budowlany
84	714303 Kominiarz
85	833202 Operator maszyn drogowych (zawód szkolny: Mechanik maszyn i urządzeń drogowych)
86	833204 Operator sprzętu do robót ziemnych
<b>Rolnictwo, leśnictwo i dziedziny pokrewne</b>	
87	221201 Biotechnolog
88	222101 Doradca rolniczy
89	222108 Specjalista ochrony środowiska
90	613101 Rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej (zawód szkolny: Rolnik)
91	631101 Drwal
<b>Ochrona zdrowia i dziedziny pokrewne</b>	
92	222203 Specjalista dietetyk
93	223903 Fizjoterapeuta
94	223912 Kosmetolog
95	224102 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa anestezjologicznego i intensywnej opieki
96	224103 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa chirurgicznego
97	224104 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa diabetologicznego
98	224105 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa epidemiologicznego
99	224106 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa geriatrycznego
100	224107 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa kardiologicznego
101	224108 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa nefrologicznego
102	224109 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa neonatologicznego
103	224110 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa neurologicznego
104	224111 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa onkologicznego
105	224112 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa operacyjnego
106	224113 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa opieki długoterminowej
107	224114 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa opieki paliatywnej
108	224115 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa pediatricznego
109	224116 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa psychiatrycznego
110	224117 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa ratunkowego
111	224118 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa rodzinnego
112	224119 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa środowiska nauczania i wychowania
113	224120 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa w ochronie zdrowia pracujących

<b>L.p.</b>	<b>Kod i nazwa zawodu wg klasyfikacji zawodów i specjalności</b>
114	224121 Pielęgniarka specjalista pielęgniarstwa zachowawczego
115	224122 Pielęgniarka specjalista organizacji i zarządzania
116	224123 Pielęgniarka specjalista promocji zdrowia i edukacji zdrowotnej
117	224201 Położna
118	244403 Psychoterapeuta
119	321401 Dietetyk
120	322201 Optyk okularowy (zawód szkolny: Technik optyk)
121	322303 Technik dentystyczny
122	322401 Masażysta (zawód szkolny: Technik masażysta)
123	322402 Technik fizjoterapii
124	322404 Terapeuta zajęciowy
125	322601 Technik farmaceutyczny
126	322703 Technik elektroniki medycznej
127	322905 Ratownik medyczny
128	343102 Sekretarka medyczna
129	513202 Pomoc dentystyczna
130	515903 Ratownik górski
<b>Opieka osobista, pomoc społeczna</b>	
131	244502 Specjalista pracy socjalnej
132	346101 Asystent osoby niepełnosprawnej
133	346102 Opiekun w domu pomocy społecznej
134	346103 Opiekunka środowiskowa
135	513102 Opiekunka dziecięca
136	513103 Opiekunka dziecięca domowa
137	513301 Opiekunka domowa
<b>Edukacja, działalność kulturalna, turystyka</b>	
138	232110 Nauczyciel matematyki
139	232119 Nauczyciel przedsiębiorczości
140	347601 Animator kultury
141	348201 Asystent informacji naukowej (zawód szkolny: Technik informacji naukowej)
142	348202 Bibliotekarz
143	422104 Pracownik informacji turystycznej
144	511301 Pilot wycieczek
<b>Finanse i dziedziny pokrewne</b>	
145	241203 Specjalista bankowości
146	241204 Specjalista do spraw finansów (analityk finansowy)
147	241205 Specjalista do spraw rachunkowości
148	241206 Specjalista do spraw ubezpieczeń majątkowych i osobowych
149	241903 Doradca podatkowy
150	341201 Agent ubezpieczeniowy
151	341202 Broker reasekuracyjny

<b>L.p.</b>	<b>Kod i nazwa zawodu wg klasyfikacji zawodów i specjalności</b>
152	341203 Broker ubezpieczeniowy
153	343201 Księgowy (samodzielny)
154	412102 Asystent rachunkowości (zawód szkolny: Technik rachunkowości)
<b>Handel i dziedziny pokrewne</b>	
155	214906 Specjalista kontroli jakości
156	241910 Specjalista analizy rynku
157	241917 Specjalista do spraw reklamy
158	341501 Handlowiec (zawód szkolny: Technik handlowiec)
159	341502 Organizator obsługi sprzedaży internetowej
160	341504 Telemarketer
161	342901 Agent reklamowy (zawód szkolny: Technik organizacji reklamy)
162	413104 Pracownik punktu skupu
163	414201 Ankieter
164	421102 Kasjer handlowy
165	522102 Bukieciarz
166	522105 Ekspedytor sprzedaży wysyłkowej/internetowej
167	522107 Sprzedawca
<b>Transport, gospodarka magazynowa</b>	
168	214917 Inżynier transportu (logistyk)
169	342204 Spedytor (zawód szkolny: Technik spedytor)
170	342205 Technik logistyk
171	413103 Magazynier
172	832101 Kierowca samochodu osobowego
173	832201 Kierowca autobusu
174	832302 Kierowca samochodu ciężarowego
175	833401 Kierowca operator wózków jezdniowych
<b>Gastronomia, hotelarstwo</b>	
176	241915 Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych
177	341402 Organizator usług cateringowych
178	341403 Organizator usług gastronomicznych (zawód szkolny: Technik organizacji usług gastronomicznych)
179	341404 Organizator usług hotelarskich (zawód szkolny: Technik hotelarstwa)
180	512104 Prowadzący zakład hotelarski/gastronomiczny
181	512201 Kucharz
182	512202 Kucharz małej gastronomii
183	512203 Szef kuchni (kuchmistrz)
184	512301 Bufetowy (barman)
185	512302 Kelner
186	913203 Pokojowa (w hotelu)
187	913210 Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej
188	914101 Gospodarz domu

L.p.	Kod i nazwa zawodu wg klasyfikacji zawodów i specjalności
<b>Administracja, zatrudnienie, praca biurowa</b>	
189	241302 Doradca personalny
190	241304 Specjalista do spraw rekrutacji pracowników
191	343101 Pracownik administracyjny (zawód szkolny: Technik administracji)
192	344101 Funkcjonariusz celny
193	411101 Sekretarka
194	413102 Inwentaryzator
195	419101 Pracownik biurowy (zawód szkolny: Technik prac biurowych)
196	419102 Pracownik do spraw ewidencji ludności
<b>Bezpieczeństwo, służby ochrony</b>	
197	345101 Policjant służby kryminalnej
198	345102 Policjant służby prewencji
199	345103 Policjant służby wspomagającej
200	515908 Strażnik miejski

W ramach prowadzonej w projekcie kampanii informacyjnej, w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej odbyła się również w końcu września ogólnopolska **konferencja** poświęcona standardom kwalifikacji zawodowych. W konferencji tej, pod hasłem *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych – droga do budowy krajowych ram kwalifikacji*, wzięli udział przedstawiciele ministerstw i urzędów centralnych, kuratoriów oraz wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, pracodawców i ich organizacji, organizacji związkowych, stowarzyszeń zawodowych, agencji zatrudnienia, publicznych i niepublicznych placówek kształcenia, a także goście zagraniczni (łącznie ponad 120 osób). Celem konferencji było zarówno upowszechnienie wiedzy na temat rozwoju standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce i krajach Unii Europejskiej, jak również integracja środowisk, które powinny być zainteresowane standaryzacją kwalifikacji. Konferencja stanowiła forum dialogu między przedstawicielami sfery zatrudnienia i sfery edukacji, a dzięki gościom zagranicznym była także okazją do zapoznania się z doświadczeniami krajów Unii Europejskiej. Pan Peter Grootings z European Training Foundation prezentował wyzwania dotyczące krajowych ram kwalifikacji, Pan Russel Armstrong z Qualification and Curriculum Agency przedstawiał doświadczenia brytyjskie w dziedzinie opracowania i stosowania standardów kwalifikacji zawodowych, a Pan prof. Hermann Schmidt z Bundesinstitut für Berufsbildung zaprezentował niemieckie doświadczenia w tworzeniu standardów kwalifikacji zawodowych. Ostatnim punktem konferencji był panel dyskusyjny pod hasłem: *Jak powinna wyglądać współpraca partnerów społecznych z organami państwowymi w zakresie tworzenia, uznawania i stosowania standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce?* W dyskusji panelowej uczestniczyli przedstawiciele Business Center Club, Konfederacji Pracodawców Polskich, Krajowej Izby Gospodarczej, Związku Rzemiosła Polskiego, Naczelnej Rady Zatrudnienia, Komisji Krajowej NSZZ Solidarność, OPZZ i Forum Związków Zawodowych.

Uczestnicy konferencji, zarówno przedstawiciele pracodawców jak i pracobiorców, zadeklarowali chęć aktywnego udziału w dalszych pracach nad realizacją projektu, a także pomoc w rozpowszechnianiu informacji o standardach kwalifikacji zawodowych w swoich środowiskach. Przedstawiciele różnych środowisk wskazywali też na potrzebę zintensyfikowania działań Ministerstwa Edukacji Narodowej w dziedzinie tworzenia i promowania standardów.

Pojawiły się również głosy postulujące uchwalenie aktów prawnych wprowadzających obowiązek korzystania ze standardów kwalifikacji zawodowych.

Na potrzeby konferencji opracowano plakat, ulotkę, zakładkę i broszurę informacyjną; materiały wręczone uczestnikom obejmowały także broszury z przykładowymi opisami standardów kwalifikacji oraz zestaw slajdów prezentowanych przez referentów.

Od wiosny 2006 roku trwają intensywne **prace związane z opracowaniem i zatwierdzeniem standardów kwalifikacji zawodowych**. Zostały powołane zespoły autorskie, które sukcesywnie przygotowują i przeprowadzają badania w przedsiębiorstwach, mające na celu określenie wymaganych przez pracodawców kwalifikacji do wykonywania zawodów/specjalności. Metodologia zakłada dla każdego zawodu przeprowadzenie wywiadów i ankiet nt. wymagań kwalifikacyjnych u 10 pracodawców, a u każdego pracodawcy – z 4 osobami. Zidentyfikowane wymagania służą do opracowania opisów standardów. Każdy z opracowanych przez zespoły autorskie standardów jest opiniowany przez Konsultanta metodologicznego, wyznaczonego przez Wykonawcę, recenzowany przez dwóch niezależnych ekspertów z danej branży oraz zatwierdzany przez właściwe dla zawodów/grup zawodów Komisje ds. Standardów Kwalifikacji, powołane do tego celu we współpracy z organizacjami branżowymi i organizacjami pracodawców. Produkty – czyli raporty z badań przeprowadzanych u pracodawców oraz zatwierdzone przez Komisje opisy standardów kwalifikacji zawodowych są przedmiotem odbioru w Departamencie Rynku Pracy. W końcowej fazie opisy standardów są jeszcze poddawane obróbce redakcyjnej. Wszystkie opracowane standardy będą udostępnione potencjalnym użytkownikom w formie drukowanej (broszurowej) oraz zostaną zamieszczone w istniejącej bazie danych MPiPS.

Do końca grudnia 2006 roku zebrano materiały źródłowe od większości spośród 2 000 pracodawców, obejmując ankietami i wywiadami ok. 8 000 osób. Zakończenie badania wymagań kwalifikacyjnych u pracodawców planowane jest w styczniu 2007.

Na podstawie stwierdzonych wymagań zakończono opracowanie opisów 40 krajowych standardów kwalifikacji zawodowych i uzyskano ich zatwierdzenie przez wspomniane wyżej Komisje. W styczniu 2007 roku standardy te zostaną wydane w formie broszurowej. Do końca marca 2007 zakończy się także zatwierdzanie przez Komisje kolejnych 80 standardów.

Ze zrealizowanych już prac należy jeszcze wspomnieć o wypracowaniu metody i narzędzi do **badania wykorzystania standardów kwalifikacji zawodowych**, które zostały sprawdzone w badaniach pilotażowych. Przeprowadzono również pierwsze badanie właściwe, obejmujące m.in. wojewódzkie urzędy pracy (wszystkie), powiatowe urzędy pracy, centra informacji i planowania kariery zawodowej, agencje zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, szkoły i szkoły wyższe, Centra Kształcenia Ustawicznego i Centra Kształcenia Praktycznego, Zakłady Doskonalenia Zawodowego, Centralną i Okręgowe Komisje Egzaminacyjne, stowarzyszenia zawodowe, organizacje związkowe i pracodawców, Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W tym miejscu należy przypomnieć, że obecnie dostępne są standardy kwalifikacji dla 53 zawodów, a więc jest to stosunkowo mały zbiór. Wyniki badań pokazały, że ok. 60% respondentów nie korzystało ze standardów kwalifikacji zawodowych lub sporadycznie zetknęło się ze standardami. Podstawowe przyczyny braku korzystania ze standardów to: brak wiedzy o przeznaczeniu standardów (70% odpowiedzi), brak korelacji między standardami kwalifikacji a programami nauczania (55% odpowiedzi), brak wiedzy o tym gdzie uzyskać informacje o standardach kwalifikacji oraz brak zainteresowania standardami kwalifikacji ze strony pracodawców (w obu

przypadkach – ponad 25% odpowiedzi). Najczęściej wskazywane przez respondentów źródła informacji o standardach to: instytucja zatrudniająca, strona internetowa MPiPS oraz seminaria i konferencje. Respondenci wskazywali jako najważniejszy element standardu – opis zadań zawodowych, ale np. dla zawodu „kierownik małego przedsiębiorstwa” dość ważne w praktyce okazują się także podstawy prawne wykonywania zawodu.

Interesującym wątkiem badań było oszacowanie wykorzystania standardów kwalifikacji w obszarze polityki zatrudnienia. Najczęściej przyznawano, że standardy kwalifikacji służyły do opracowania materiałów informacyjnych na temat zawodów, takich jak teczki o zawodach lub ulotki. Jednak mniej niż 30% respondentów reprezentujących obszar polityki zatrudnienia wskazywało ten sposób wykorzystania standardów. Skromne także było wykorzystanie standardów kwalifikacji przy udzielaniu porad grupowych lub indywidualnych: skorzystało z tego narzędzia 38% pośredników pracy, 56% doradców zawodowych i 26% doradców personalnych.

Na uwagę zasługuje fakt, że 55% respondentów zajmujących się polityką kadrową wskazało, że sięgnęło po standardy kwalifikacji przy tworzeniu opisu stanowiska pracy. Niewielkie zastosowanie miały standardy kwalifikacji w obszarze ubezpieczeń społecznych. 20% respondentów reprezentujących ten obszar podało, że w ich instytucji posłużono się standardami kwalifikacji przy wydawaniu orzeczeń o niezdolności do pracy, a 15% respondentów – że wykorzystano standardy przy orzekaniu o niepełnosprawności.

Niezwykle ważnym obszarem wykorzystania standardów jest edukacja zawodowa. Respondenci reprezentujący ten obszar wskazali, że w 27% badanych instytucji zmodyfikowano programy kształcenia zawodowego w oparciu o standardy kwalifikacji, a w 10% instytucji sięgnięto po to narzędzie przy opracowywaniu oferty kursu. Przedstawiciele 29% instytucji podali, że w oparciu o standardy zmodyfikowano podstawy programowe kształcenia w zawodzie. Tylko w 24% badanych instytucji standardy kwalifikacji wykorzystano przy opracowywaniu standardów wymagań egzaminacyjnych. Niepokojące jest, że prawie 70% respondentów reprezentujących obszar edukacji nie ma wiedzy na temat standardów kwalifikacji zawodowych i możliwości ich zastosowania. Na marginesie należy zaznaczyć, że projekty Phare, w ramach których powstały 53 krajowe standardy kwalifikacji zawodowych realizowane były co prawda przez Ministerstwo Pracy, jednak w Komitetach Sterujących uczestniczyli przedstawiciele Ministerstwa Edukacji, a poważną rolę w wypracowaniu metodologii i przygotowaniu standardów kwalifikacji odegrali eksperci z Instytutu Badań Edukacyjnych i Łódzkiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego. Ponadto wszystkie produkty tych projektów zostały przekazane do resortu edukacji, łącznie z publikacjami książkowymi, w ilości pokrywającej potrzeby CKU i CKP.

Kolejne badania wykorzystania standardów kwalifikacji będą zrealizowane na zakończenie projektu.

W ramach projektu podejmowane są także **działania upowszechniające informacje o standardach kwalifikacji zawodowych**. Na stronie internetowej [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl) oraz [www.psz.praca.gov.pl](http://www.psz.praca.gov.pl) zamieszczona jest informacja o projekcie, wraz z załączonymi w formie plików do pobrania dwiema publikacjami książkowymi, które powstały w wyniku realizacji wcześniejszego projektu Phare 2000. W ramach obecnie realizowanego projektu przygotowane zostały anglojęzyczne wersje tych dwóch publikacji; będą one umieszczone na stronach internetowych w styczniu 2007. W numerze specjalnym Rynku Pracy z grudnia 2006 ukazał się także artykuł poświęcony projektowi. Planowane są także dalsze publikacje.

## **2. Analiza efektywności funduszu szkoleniowego – instrumentu ustawowego wspierającego kształcenie ustawiczne**

*Tomasz Wach*

Wydział Edukacji Ustawicznej

### **Cel realizacji projektu**

Departament Rynku Pracy zainicjował podjęcie projektu badawczego pn.: „Analiza efektywności funduszu szkoleniowego – instrumentu ustawowego wspierającego kształcenie ustawiczne”.

Celem projektu była diagnoza praktycznej użyteczności funduszu szkoleniowego, jednego z instrumentów rozwoju zasobów ludzkich zapisanych w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Intencją ustawodawcy wprowadzającego ten przepis było wsparcie pracodawców podejmujących działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników i utrzymanie przez to zatrudnienia. Nie mamy wystarczających informacji o zakresie stosowania tego przepisu ustawy. Informacja o stosowaniu przez pracodawców funduszu szkoleniowego nie jest objęta badaniami prowadzonymi w ramach statystyki publicznej. Stąd konieczność podjęcia odrębnych, ukierunkowanych badań opartych o bezpośrednie zbieranie danych od pracodawców i urzędów pracy.

Projekt zmierzał do udzielenia odpowiedzi na pytanie o wykorzystywanie funduszu szkoleniowego w polityce kadrowej i w kontekście współpracy pracodawców z publicznymi służbami zatrudnienia. Czy pracodawcy planują środki na szkolenia i tworzą fundusze szkoleniowe? Czy korzystają z funduszu szkoleniowego przy finansowaniu kształcenia ustawicznego pracowników? Jakie koszty pokrywane są z tego funduszu, w szczególności czy finansowane są ponad 3-tygodniowe urlopy szkoleniowe? Czy pracodawcy uzyskują wsparcie ze strony urzędów pracy w zakresie szkolenia specjalistycznego pracowników zagrożonych zwolnieniem? Czy przyznają świadczenia szkoleniowe? Co warunkuje stosowanie tych instrumentów? Jakie są bariery i warunki sprzyjające tworzeniu i wykorzystywaniu funduszu szkoleniowego?

Ministerstwo Pracy Polityki Społecznej jest zainteresowane praktyczną realizacją zapisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w części dotyczącej instrumentów rozwoju zasobów ludzkich. Jest to ważne zagadnienie zważywszy na znaczenie kwalifikacji w pozyskiwaniu i utrzymywaniu zatrudnienia. Dane na temat stosowania funduszu szkoleniowego uzyskano po przeprowadzeniu odpowiednich badań u pracodawców i w urzędach pracy, a także po zasięgnięciu opinii partnerów społecznych. Wyniki badań staną się przesłanką wprowadzenia zmian w ustawie i ukierunkują doskonalenie systemu zachęt dla podejmowania działalności szkoleniowej na rzecz pracowników.

W Polsce brak jest skutecznych instrumentów motywowania pracodawców do inwestowania w szkolenia pracowników (o czym świadczy bardzo niski udział pracowników w kształ-

ceniu ustawicznym). Projekt pozwoli ocenić czy wprowadzony w 2004 r. nowy instrument zwiększa popyt na szkolenia i wpływa na racjonalizację polityki kadrowej w przedsiębiorstwie. W szczególności pozwoli na ocenę wykorzystania środków Funduszu Pracy w tym zakresie.

Według zapisu ustawowego, zadaniem ministra właściwego do spraw pracy jest m.in. określanie instrumentów stymulujących rozwój kształcenia ustawicznego, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców. Określanie takich instrumentów opierać się musi na monitorowaniu i ocenie istniejących w tej mierze rozwiązań. W oparciu o to będą one doskonalone i rozwijane.

## **Zakres tematyczny i problemy badawcze**

Badanie wykorzystania funduszu szkoleniowego objęło następujące zagadnienia:

- Analizę i ocenę zakresu tworzenia zakładowego funduszu szkoleniowego w polskich przedsiębiorstwach.
- Analizę i ocenę skali i kierunków wykorzystania zakładowego funduszu szkoleniowego w polskich przedsiębiorstwach.
- Identyfikację podstawowych czynników determinujących tworzenie i wykorzystanie funduszu szkoleniowego w polskich przedsiębiorstwach (stymulanty i destymulanty).
- Rozpoznanie sposobów tworzenia funduszu szkoleniowego w polskich przedsiębiorstwach;
- Identyfikację beneficjentów funduszu szkoleniowego w polskich przedsiębiorstwach.
- Ocenę skuteczności wykorzystania funduszu szkoleniowego, jako instrumentu wspomagającego działania dostosowawcze popytu na pracę i podaży pracy w polskich przedsiębiorstwach.
- Identyfikację kierunków współpracy z partnerami społecznymi oraz publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie wykorzystania funduszu szkoleniowego jako instrumentu wspierającego kształcenie ustawiczne. (Chodzi w szczególności o to czy pracodawcy, którzy utworzyli fundusz szkoleniowy współpracują z powiatowymi urzędami pracy w zakresie uzyskiwania refundacji kosztów ponoszonych z tytułu szkolenia pracowników znajdujących się na urloпах szkoleniowych i z tytułu szkolenia specjalistycznego pracowników zagrożonych zwolnieniem).
- Identyfikację barier utrudniających skuteczne stosowanie funduszu szkoleniowego jako instrumentu wspierającego kształcenie ustawiczne.
- Rozpoznanie i opis szczególnych przykładów wykorzystania funduszu szkoleniowego w polskich przedsiębiorstwach, zasługujących na upowszechnienie (tzw. „dobrych praktyk”).

## **Zakładane rezultaty projektu**

Zakładano, że wyniki badań pozwolą na osiągnięcie następujących efektów:

- Ustalenie oczekiwań pracodawców w zakresie ewentualnych zmian założeń, na których opiera się funkcjonowanie zakładowego funduszu szkoleniowego celem dostosowania ich do aktualnych potrzeb pracodawców.

- Sformułowanie wniosków i rekomendacji dotyczących poprawy efektywności zakładowego funduszu szkoleniowego jako instrumentu wspierającego kształcenie ustawiczne.
- Stworzenie podmiotom polityki na rynku pracy merytorycznych podstaw do ewentualnej modyfikacji konstrukcji sposobów tworzenia i wykorzystania funduszu szkoleniowego jako instrumentu wspierającego kształcenie ustawiczne.
- Upowszechnienie wiedzy o korzyściach stosowania funduszu szkoleniowego w przedsiębiorstwach jako instrumentu poprawy możliwości dostosowawczych pracodawców i pracowników do zmieniających się warunków na rynku pracy.

Przewidywano, że efektem przeprowadzonych badań będzie sformułowanie propozycji rozwiązań zapewniających większą funkcjonalność funduszu szkoleniowego, jako instrumentu rozwoju zasobów ludzkich.

## **Odbiorcy efektów realizacji projektu**

Beneficjentem projektu jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz pozostałe instytucje wchodzące w skład publicznych służb zatrudnienia, a także pracodawcy i ich organizacje oraz pracownicy i organizacje związkowe. Wyniki projektu będą mogły być również wykorzystane przez polityków w pracach parlamentarnych nad doskonaleniem regulacji prawnych w obszarze rynku pracy i edukacji ustawicznej.

## **Przebieg realizacji projektu i stopień zaawansowania prac (stan na dzień 29 grudnia 2006)**

Projekt został zatwierdzony do realizacji przez Komitet Sterujący w listopadzie 2005 roku. Po rozpoznaniu rynku potencjalnych wykonawców i dokonaniu oceny nadesłanych ofert, przeprowadzenie analizy wykorzystania funduszu szkoleniowego powierzono Instytutowi Pracy i Spraw Socjalnych, który rozpoczął prace badawcze w marcu a zakończył je w listopadzie 2006 r.

Metodologia badań obejmowała analizę:

- danych wtórnych pochodzących ze źródeł zastanych, tj.: dokumentów i literatury przedmiotu,
- danych pierwotnych pochodzących z badań empirycznych.

Badania empiryczne przeprowadzono przy pomocy trzech podstawowych technik: wywiadów kwestionariuszowych, wywiadów swobodnych oraz zogniskowanego wywiadu grupowego (tzw. focusa).

Wywiady kwestionariuszowe przeprowadzono wśród pracodawców w dobranych losowo podmiotach gospodarczych. Wywiady swobodne przeprowadzono z pracodawcami którzy utworzyli zakładowy fundusz szkoleniowy. Ich identyfikacja i dobór nastąpiła po zakończeniu badań ilościowych (opartych o wywiad kwestionariuszowy). Losowanie pracodawców zlecono Głównemu Urzędowi Statystycznemu, dysponującemu bazą danych podmiotów zarejestrowanych w systemie REGON. Przyjęto, iż struktura podmiotów w próbie badawczej odzwierciedlać

powinna strukturę zbiorowości generalnej z uwzględnieniem wielkości badanych podmiotów, sektora własnościowego i położenia geograficznego.

Rezultaty przeprowadzonych badań potwierdziły intuicyjne odczucia o słabym wykorzystaniu funduszu szkoleniowego: populacja pracodawców stosujących ten instrument stanowi w Polsce margines. Wśród ogółu badanych pracodawców 55,8% nie posiadało żadnej wiedzy dotyczącej zasad tworzenia i korzystania z zakładowego funduszu szkoleniowego. Większość bo 85% nie utworzyło żadnego funduszu szkoleniowego, a ponad 70% badanych podmiotów nie zamierza w przyszłości stworzyć takiego funduszu. Tylko w 16 przypadkach na 380 badanych pracodawców (tj. 4,2% ogółu badanych) deklarowane jest istnienie zakładowego funduszu szkoleniowego, który powstał w oparciu o przepisy ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Warto, też wskazać, że wśród 380 badanych podmiotów 33 pracodawców utworzyło z własnej inicjatywy fundusz szkoleniowy przed 2004 r. a zatem w oparciu o inne przepisy, niż zapisane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Żaden ze zidentyfikowanych 16 pracodawców, którzy utworzyli zakładowy fundusz szkoleniowy, nie korzystał z dotowania tego funduszu ze środków Funduszu Pracy, co oznacza, że instrument ten w rozumieniu ustawy nie był wykorzystywany. Pracodawcy finansują szkolenia pracowników głównie z własnych środków i niekiedy z dotacji (środków pomocowych). Podczas wywiadów swobodnych wskazywaną przez pracodawców przeszkodą we współpracy z urzędem pracy jest żmudność i długotrwałość wymaganych ustawowo procedur oraz obawa przed licznymi kontrolami. Generalnie pracodawcy źle oceniają pomoc publiczną, która ma wspierać kształcenie ustawiczne pracowników.

Głównymi przyczynami braku zainteresowania utworzeniem w firmie zakładowego funduszu szkoleniowego jest „brak możliwości finansowych”. Znaczna część badanych, bo 96 pracodawców wskazało na powód jakim jest „za dużo biurokracji”, 74 pracodawców stwierdziło, że „nie jest to potrzebne i tak nie szkolimy pracowników”.

Raport dostarcza także wielu ciekawych danych na temat jakości kapitału ludzkiego w badanych przedsiębiorstwach i metod jej podwyższania. W ocenie większości pracodawców pracownicy posiadają kwalifikacje adekwatne do potrzeb firmy. Podstawowe braki to deficyt wiedzy technicznej, i specjalistycznej (8,4% wskazań), deficyt praktyki zawodowej, doświadczenia i zdolności manualnych (7,4%), deficyt kreatywności, samodzielności, umiejętności podejmowania decyzji i zaangażowania w pracę (6,1% wskazań).

Większość pracodawców opracowuje zakładowe plany szkoleń; w przypadku 44,8% respondentów plany takie nie są jednak sporządzane.

Tylko 11,2% badanych pracodawców współpracowało z urzędami pracy w zakresie kształcenia swoich pracowników. Polegało to na szkoleniu osób bezrobotnych – potencjalnych kandydatów do pracy, zgodnie z zapotrzebowaniem, zgłaszaniu do urzędów pracy informacji o wolnych miejscach pracy, refundacji kosztów szkolenia pracowników, otrzymywaniu przez pracodawców informacji o prowadzonych szkoleniach przez instytucje szkoleniowe.

Badania dowodzą, że proces szkolenia w firmach nie jest generalnie powiązany ze strategią rozwoju firmy. Tylko około 40% pracodawców inicjuje szkolenia pracowników. Ponad połowa z nich finansuje kształcenie pracowników, ale poziom wiedzy na temat możliwości finansowania z innych źródeł jest niewielki.

### 3. Programy szkoleń modułowych w publicznych służbach zatrudnienia

*Elżbieta Strojna*

Wydział Edukacji Ustawicznej DRP MPiPS

#### Cel projektu

Wychodząc z założenia, że systematyczne doskonalenie kadr urzędów pracy, na odpowiednio wysokim poziomie jakościowym, jest istotnym warunkiem efektywności podejmowanych przez te urzędy działań na rzecz ograniczania bezrobocia, MPiPS przygotowało w bieżącym roku projekt do sfinansowania ze środków EFS pn. „Programy szkoleń modułowych dla kadry publicznych służb zatrudnienia”.

Celem projektu jest podniesienie jakości usług służb zatrudnienia poprzez opracowanie propozycji zinstytucjonalizowanego systemu podnoszenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych pracowników urzędów pracy, którego elementem byłyby modułowe programy szkoleń dla pracowników.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* w artykułach 96–98 wyraźnie wskazuje, iż pracownicy zatrudnieni na kluczowych stanowiskach w urzędach pracy są obowiązani doskonalić kwalifikacje zawodowe. W polskim systemie edukacji ustawicznej szkolenia podnoszące kwalifikacje oferowane są na wolnym rynku usług przez instytucje szkoleniowe, zgodnie z ich własnym rozpoznaniem potrzeb i posiadanymi możliwościami. Zatem – teoretycznie – pracownicy służb zatrudnienia powinni znaleźć w tej ofercie coś wartościowego dla siebie. Jednak praktyka pokazuje, że szkoleń specjalistycznych, zaprojektowanych pod potrzeby tej grupy odbiorców jest niezwykle mało, a też i jakość oferty trudno ocenić a priori. Ponadto w Polsce często o tej ocenie decyduje przede wszystkim autorytet osoby prowadzącej szkolenie i marka firmy (a opinie w tym zakresie przekazywane są drogą nieformalnych kontaktów). Nie ma tradycji oceniania efektywności lub skuteczności programów szkoleń, poprzez badanie ich wpływu na realne zachowanie się uczestnika szkolenia w miejscu pracy. Co prawda zdecydowana większość instytucji szkoleniowych zbiera informację zwrotną na temat zrealizowanej usługi, jednak zwykle sondaż sprowadza się do badania zadowolenia kursantów i zebrania propozycji co do ew. wprowadzenia korekt do oferty na przyszłość. Podobnie – nie ma tradycji ewaluacji instytucji szkoleniowych; niewiele instytucji posiada akredytację lub inne „znaki jakości”. Trzeba też przyznać, że szkolenia pracowników urzędów pracy – to nie jest rynek ani masowy, ani bogaty, zatem może być stosunkowo mało atrakcyjny dla konkurujących i walczących o zyski instytucji szkoleniowych.

W tej sytuacji Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podejmuje od kilku lat starania, aby wspomóc obie strony – uczestników szkoleń i realizatorów szkoleń. Wypracowywane są i wdrażane narzędzia pobudzające zapotrzebowanie na szkolenia ze strony służb zatrudnienia.

Wprowadzone zostały regulacje prawne umożliwiające finansowanie szkoleń pracownikom urzędów pracy z Funduszu Pracy, który w tej sytuacji stanowi dodatkowe źródło – oprócz środków budżetowych – pokrywania kosztów szkoleń. W materiałach programowych rządu – w szczególności w priorytetach programów operacyjnych, uwzględniane są kwestie wzmocnienia potencjału kadrowego służb zatrudnienia. Z drugiej strony ministerstwo – poprzez realizowane projekty Banku Światowego, Phare i SPO RZL – podejmuje trud wypracowania narzędzi wspomagających instytucje szkoleniowe, ułatwiających przygotowanie oferty i realizację szkoleń dla kadry urzędów pracy. Do tych narzędzi należą m.in. standardy usług rynku pracy i standardy kwalifikacji zawodowych dla pracowników zatrudnionych na kluczowych stanowiskach. Mogą one dostarczyć instytucji szkoleniowej konstruującej ofertę kursu wielu ważnych informacji o wykonywanych zadaniach i potrzebnych do ich realizacji umiejętnościach. Narzędziem przydatnym instytucjom szkoleniowym bezpośrednio są również opracowywane na zlecenie MPiPS i udostępniane poprzez Internet programy szkoleń zawodowych wraz z materiałami do prowadzenia zajęć dydaktycznych. Dotychczas, w ramach projektów Banku Światowego i Phare powstało kilka takich programów szkoleń, o strukturze modułowej, adresowanych do wybranych kategorii pracowników urzędów pracy (najwięcej – dla doradców zawodowych).

W dalszym ciągu jednak nie istnieje jeden wspólny dla publicznych służb zatrudnienia system podwyższania czy też aktualizacji kwalifikacji pracowników, oparty na jednolitej procedurze i uznanych (standardowych) programach szkoleniowych. Szkolenia realizowane ze szczególna centralnego mają epizodyczny, instruktażowy charakter, prowadzone są w przeważającej części w formie seminariów, porad, konferencji, natomiast doskonalenie zawodowe pracowników w formie kursowej lub studiów podyplomowych podejmowane jest przede wszystkim w ramach indywidualnych inicjatyw.

Projekt zatem pozwoli racjonalnie planować politykę szkoleń w urzędach pracy, dzięki stworzonej możliwości zamówienia dobrych jakościowo programów szkoleniowych, dostosowanych do specyfiki pracy w służbach zatrudnienia. Ponadto – poprzez zaprojektowanie rozwiązań systemowych – przyczyni się do lepszej koordynacji w skali kraju działań szkoleniowych w tych służbach.

## **Zakres zadań realizowanych w ramach projektu**

Wykonawca opracuje 20 programów szkolenia modułowego, wraz z materiałami dydaktycznymi, na potrzeby doskonalenia pracowników zatrudnionych na tzw. kluczowych stanowiskach pracy (Działanie 1) oraz przedstawi towarzyszącą im koncepcję doskonalenia kadr pracowników publicznych służb zatrudnienia (Działanie 2).

Opracowane programy szkoleń modułowych przeznaczone będą dla: pośrednika pracy, doradcy zawodowego, specjalisty ds. rozwoju zawodowego, specjalisty ds. programów, lidera klubu pracy.

Konstrukcja programów będzie oparta na koncepcji Modułów Umiejętności Zawodowych MES, wypracowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy. Program szkolenia w tej koncepcji składa się ze zbioru tzw. jednostek modułowych – czyli podstawowych elementów składowych struktury treści kształcenia, które można dość elastycznie ze sobą zestawiać,

stosownie do potrzeb klienta i możliwości realizacyjnych instytucji szkoleniowej. W procesie kształcenia uczestnik „zalicza” kolejne jednostki modułowe (JM), ucząc się wykonywania odpowiadających im zadań zawodowych. Zalety tej metody są powszechnie uznawane w systemie kształcenia ustawicznego.

Pełna dokumentacja opracowanych programów zostanie włączona do bazy danych MPIPS i będzie udostępniana do użytku urzędem pracy oraz instytucjom szkoleniowym pod adresem [www.standardyiskolenia.praca.gov.pl](http://www.standardyiskolenia.praca.gov.pl).

Równolegle w ramach projektu eksperci opracują koncepcję doskonalenia kadr urzędów pracy. Będzie ona podstawą do podjęcia inicjatyw legislacyjnych i organizacyjnych na rzecz wdrożenia systemu szkoleń do praktyki. Działanie to obejmuje:

- przeprowadzenie analizy istniejących rozwiązań legislacyjnych, organizacyjnych i finansowych dotyczących szkoleń kadr publicznych służb zatrudnienia oraz innych służb w porównaniu z rozwiązaniami w innych krajach,
- przygotowanie propozycji rozwiązań organizacyjnych i legislacyjnych w ramach dot. szkoleń kadr publicznych służb zatrudnienia z wykorzystaniem opracowanych programów szkolenia modułowego,
- przedstawienie propozycji rozwiązań w formie raportu/ekspertyzy.

Wykonawca przy realizacji zadań projektu opierać się będzie na diagnozie istniejących potrzeb i praktyk stosowanych w urzędach pracy. Wykorzysta również dorobek wcześniej zrealizowanych projektów, w szczególności „Publiczne służby zatrudnienia – doskonalenie kwalifikacji PSZ w celu wdrażania Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz uczestnictwa w systemie EURES”, „Krajowy system szkolenia zawodowego” oraz TOR #9 „Szkolenie Dorosłych”.

## **Zakładane rezultaty projektu**

W ramach Działania 1 efektem projektu będzie opracowana dokumentacja 20 programów szkolenia modułowego dla kadr publicznych służb zatrudnienia, wraz z materiałami szkoleniowymi.

Zaplanowano, iż programy szkolenia modułowego obejmować będą następującą tematykę:

### *Szkolenia ogólne – wspólne dla wszystkich wskazanych stanowisk pracy:*

1. Rola i zadania służb zatrudnienia.
2. Dane o rynku pracy i ich wykorzystywanie.
3. Efektywna współpraca z klientem urzędu pracy.
4. Promocja usług rynku pracy.

### *Szkolenia dla pośredników pracy:*

5. Organizacja i zapewnianie jakości usług pośrednictwa pracy.
6. Analiza rynku pracy na potrzeby pośrednictwa pracy.
7. Współpraca pośrednika pracy z bezrobotnymi i pracodawcami.
8. Promocja usług pośrednictwa pracy.

*Szkolenia dla doradców zawodowych:*

9. Organizacja i zapewnianie jakości usług poradnictwa zawodowego.
10. Poradnictwo indywidualne – stosowanie wybranych metod i narzędzi poradnictwa indywidualnego.
11. Poradnictwo grupowe – stosowanie wybranych metod i narzędzi poradnictwa grupowego.

*Szkolenia dla specjalistów ds. rozwoju zawodowego:*

12. Organizacja i zapewnianie jakości usług w zakresie organizacji szkoleń.
13. Organizowanie szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy.
14. Współpraca z pracodawcami w zakresie podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych i pracowników.
15. Stosowanie instrumentów finansowych wspierających podnoszenie kwalifikacji bezrobotnych.
16. Organizowanie szkoleń dla pracowników urzędów pracy.

*Szkolenia dla liderów klubów pracy*

17. Organizacja i zapewnienie jakości usługi w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.
18. Organizowanie zajęć aktywizacyjnych z zakresu poszukiwania pracy.
19. Opracowywanie i udostępnianie bezrobotnym informacji przydatnych przy poszukiwaniu pracy.

*Szkolenia dla specjalistów ds. programów*

20. Metody i narzędzia zarządzania projektami finansowanymi z Europejskiego Funduszu Szkoleniowego.

Przedstawiony wyżej zakres treści szkolenia został zaproponowany w oparciu o dokonaną w MPIPS analizę dostępnych materiałów (o której szerzej będzie mowa w dalszej części artykułu). Założono, że opracowane w ramach projektu programy nie powinny dublować istniejącej oferty rynkowej, a ją uzupełniać, ogniskując się na tematyce specyficznej dla urzędów pracy. Szczegółowy zakres tematyczny programów zostanie ustalony w trakcie realizacji projektu – po weryfikacji przez wykonawcę potrzeb szkoleniowych.

Należy podkreślić, że programy modułowe budowane są według ściśle określonej procedury, zapewniającej wysoką jakość przygotowanych materiałów. Dokumentacja programowa składa się z wielu wystandaryzowanych dokumentów i zawiera: opis zadań zawodowych, do których przygotowuje program, listę i opis jednostek modułowych, cele jednostek modułowych (zestawy umiejętności do opanowania), schemat blokowy struktury programu, plan nauczania czyli zestaw jednostek szkoleniowych (zajęć) dla każdej jednostki modułowej z zaprojektowanym czasem realizacji oraz szczegółowe opisy jednostek szkoleniowych (cele szczegółowe czyli kształtowane umiejętności, kluczowe punkty nauczania, metody i środki dydaktyczne, propozycje ćwiczeń, materiały szkoleniowe, sprawdziany postępów). Po każdej jednostce modułowej zaprojektowany jest egzamin sprawdzający nabytą wiedzę i umiejętności. Wskazane są także pomoce potrzebne do sprawnej realizacji celów dydaktycznych. Uczący się i nauczający otrzymują również poradniki i materiały. Opracowane programy i materiały szkoleniowe będą

zatwierdzone przez Komisję Odbioru MPiPS, na podstawie pozytywnych opinii dwóch recenzentów merytorycznych i recenzenta metodologicznego.

Zatem – w efekcie realizacji projektu – oferta rynkowa szkoleń dla kadr urzędów pracy powinna być bogatsza, dobra jakościowo i lepiej dostosowana do potrzeb pracowników.

W ramach Działania 2 powstanie raport pn. Opracowanie propozycji rozwiązań systemowych, organizacyjno-legislacyjnych pomocnych dla wdrażania systemu szkoleń modułowych do praktyki urzędów pracy. Ekspertyza zawierać będzie odpowiedzi na następujące pytania: po co doskonalić, co ma być przedmiotem doskonalenia, kto ma być doskonalony, kiedy i przy spełnieniu jakich warunków będzie realizowane doskonalenie, kto będzie doskonalilił kadrę i w oparciu o co, przy pomocy jakich metod, jak będzie kontrolowany proces doskonalenia, jak będzie sprzęgnięty proces doskonalenia z innymi procesami kadrowymi, jak będzie finansowany proces doskonalenia?

## **Odbiorcy efektów realizacji projektu**

Beneficjentem projektu jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, a także instytucje szkoleniowe przygotowujące ofertę doskonalenia kadr w służbach zatrudnienia. Wyniki projektu będą mogły być również wykorzystane przez polityków w pracach parlamentarnych nad doskonaleniem regulacji prawnych w obszarze rynku pracy i edukacji ustawicznej.

## **Przebieg realizacji projektu i stopień zaawansowania prac**

(stan na dzień 29 grudnia 2006)

Projekt zyskał akceptację Komitetu Sterującego w marcu 2006 roku. W II i III kwartale br. opracowano materiały analityczne na potrzeby sporządzenia opisu przedmiotu zamówienia, materiały informacyjne dla potencjalnych wykonawców oraz przygotowano dokumentację przetargową. Wyłonienie wykonawcy odbyło się zgodnie z ustawą prawo zamówień publicznych z dnia 29 stycznia 2004 r. (Dz.U. Nr 19, poz. 177 z późn. zm.). Postępowanie przetargowe przeprowadzono w trybie przetargu nieograniczonego. W listopadzie 2006 roku nastąpiło otwarcie nadesłanych ofert, a w grudniu wyłoniono Wykonawcę: firmę WYG International, Sp. z o.o.

Prace realizowane przez wykonawcę powinny zostać sfinalizowane do grudnia 2007 roku, a całkowite zakończenie projektu planowane jest w marcu 2008 roku.

## **Przewidywana współpraca z urzędami pracy – jako warunek sukcesu projektu**

Ponieważ produkty projektu mają służyć pracownikom urzędów pracy naturalnym jest, że Wykonawca będzie zobowiązany do ścisłej współpracy z tą grupą beneficjentów, i to praktycznie na każdym etapie realizacji zadań.

Zakresy szkoleń, dla których mają powstać programy modułowe, będą konsultowane z osobami najbardziej zainteresowanymi – pracownikami urzędów pracy, tak aby uwzględnić możliwie w pełni oczekiwania i potrzeby ostatecznych adresatów projektu. Korzystne dla zapewnienia jakości byłoby również próbne przetestowanie programów szkoleń, z udziałem pracowników urzędów pracy, zanim zostanie zatwierdzony ich ostateczny kształt. Programy szkoleń bowiem mają być przydatne dla osób podnoszących kwalifikacje, a nie wygodne dla instytucji szkoleniowych, czy wręcz autorów je opracowujących. Podobnie – proponowane rozwiązania systemowe powinny być ambitne, na miarę wyzwań, ale jednocześnie osadzone w realiach działania urzędów pracy, w przeciwnym razie pozostaną w sferze utopii. Tak więc z korzyścią i dla tej części projektu byłoby włączenie się przedstawicieli służb zatrudnienia do oceny obecnych regulacji prawnych dotyczących podnoszenia kwalifikacji oraz projektowania rozwiązań pożądaných.

Ponieważ już na początku realizacji projektu przewiduje się podjęcie strategicznych decyzji dotyczących tematyki szkoleń do opracowania w formie modułowej (w uzgodnieniu z przedstawicielami urzędów pracy), Departament Rynku Pracy MPiPS przygotował wstępny materiał, który będzie stanowił punkt wyjścia do tej dyskusji, nazwany hasłowo „Mapą szkoleń modułowych” (w załączeniu). W ramach przygotowania dokumentacji przetargowej projektu wykonano prace analityczne w celu zidentyfikowania potrzeb szkoleniowych i określenia luk w ofercie szkoleniowej dla kadr urzędów pracy. Przeanalizowano informacje zawarte w opracowanych standardach kwalifikacji pracowników zatrudnionych na kluczowych stanowiskach w urzędach pracy, analizie poddano informacje dotyczące oceny potrzeb szkoleniowych tych pracowników, dokonano przeglądu zawartości opracowanych dotychczas programów szkoleń modułowych i programów o układzie tradycyjnym, adresowanych do tej grupy osób. Pod uwagę wzięto także wypracowane ostatnio w ministerstwie i przedyskutowane z przedstawicielami urzędów pracy standardy usług rynku pracy. Zgromadzony materiał źródłowy pozwolił na zidentyfikowanie głównych zadań zawodowych na kluczowych stanowiskach w urzędach pracy i umiejętności potrzebnych do ich realizacji. Zadania zawodowe, w koncepcji szkoleń opartych na Modułach Umiejętności Zawodowych MES, tworzą tzw. jednostki modułowe i stanowią podstawę do zaprojektowania głównych elementów struktury treści kształcenia. Z kolei analiza jednostek modułowych pod kątem umiejętności pożądaných do wykonywania zadań – pozwala wydzielić drobniejsze elementy programu – jednostki szkoleniowe. Można je uznać za sesje zajęć, poświęcone już dość szczegółowej tematyce i skupione na uczeniu się wykonywania konkretnie zdefiniowanych umiejętności (w sferze wiedzy, praktycznego działania i postaw).

W efekcie przeprowadzonej analizy powstała „Mapa szkoleń modułowych” dla pracowników kluczowych stanowisk urzędów pracy. Jest to zestawienie pokazujące:

- moduły – czyli programy szkoleń złożone z jednej lub kilku jednostek modułowych, które powinny przygotowywać do wykonywania określonego zakresu prac,
- jednostki modułowe, czyli bloki tematyczne szkolenia, opisane w kategoriach zadań realizowanych na kluczowych stanowiskach w urzędach pracy,
- jednostki szkoleniowe – czyli tematyka zajęć, kształtujących umiejętności potrzebne do wykonania zidentyfikowanych zadań.

Na „Mapie” pokazano luki programowe, które można wypełnić dzięki podjętemu projektowi, na tle istniejących programów modułowych dla pracowników urzędów pracy.

Urzędy pracy mogą już dziś zamawiać kursy dla swoich pracowników, negocjując z instytucjami szkoleniowymi zrealizowanie konkretnego istniejącego programu modułowego (lub wybranych jednostek modułowych czy nawet szkoleniowych), z wykorzystaniem materiałów dydaktycznych zaproponowanych do przeprowadzenia zajęć. Programy mogą być pobrane nieodpłatnie z bazy danych [www.standaryizskolenia.praca.gov.pl](http://www.standaryizskolenia.praca.gov.pl) lub bezpośrednio są udostępniane zainteresowanym instytucjom przez Departament Rynku Pracy na płytce CD. Nowe programy będą sukcesywnie w 2007 roku zasilały ww. bazę danych.

## MAPA PROPONOWANYCH WSTĘPNIE I ISTNIEJĄCYCH PROGRAMÓW SZKOLEŃ MODUŁOWYCH

dla pracowników urzędów pracy  
zatrudnionych na stanowiskach kluczowych

### SZKOLENIA OGÓLNE

#### **Moduł 1: Rola i zadania służb zatrudnienia**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: ***Kreowanie i realizacja polityki zatrudnienia.***

Jednostki szkoleniowe:

- Europejski i polski rynek pracy – podstawowe problemy.
- Polityka zatrudnienia w Polsce i Unii Europejskiej, z uwzględnieniem jej związków z polityką edukacyjną.
- Instytucje rynku pracy i ich zadania.
- Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce i Polaków zagranicą.
- Usługi EURES.

Jednostka modułowa: ***Obsługiwanie klientów urzędu pracy.***

Jednostki szkoleniowe:

- Podstawowe usługi i instrumenty rynku pracy i współpraca między kluczowymi stanowiskami pracy.
- Diagnozowanie potrzeb osób zgłaszających się do urzędów pracy i dobór formy pomocy.
- Pracodawca jako klient urzędu pracy i partner na rynku pracy.
- Narzędzia informatyczne wspierające bieżącą pracę służb zatrudnienia – PULS, SYRIUSZ i strony internetowe.
- Instytucje współpracujące z urzędami pracy w zakresie zadań prozatrudnieniowych.
- Zastosowanie Kodeksu Postępowania Administracyjnego i Kodeksu Pracy w obsłudze klientów urzędu pracy.

Istniejące programy modułowe: brak.

#### **Moduł 2: Dane o rynku pracy i ich wykorzystanie**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: ***Korzystanie z danych statystycznych o rynku pracy.***

Jednostki szkoleniowe:

- Cele i zakres wykorzystania analiz rynku pracy.
- Polska i europejska statystyka rynku pracy.
- Źródła informacji o potrzebach pracodawców i pracobiorców w zakresie zatrudniania.
- Analiza zawodów nadwyżkowych i deficytowych.
- Korzystanie ze stron internetowych ministerstwa i portalu publicznych służb zatrudnienia.
- Wykorzystanie tematycznych baz danych: klasyfikacja zawodów i specjalności, baza danych o standardach kwalifikacji i szkoleniach modułowych.
- Wykorzystanie tematycznych baz danych: Doradca 2000 i rejestr instytucji szkoleniowych.
- Koordynowanie przepływu informacji między podmiotami zaangażowanymi w kształtowanie sytuacji na rynku pracy.

Istniejące programy modułowe: brak.

### **Moduł 3: Efektywna współpraca z klientem urzędu pracy**

#### Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: *Nawiązywanie i podtrzymywanie kontaktów z klientami urzędów pracy.*

Jednostki szkoleniowe:

- Techniki skutecznej komunikacji interpersonalnej.
- Techniki skutecznego negocjowania.
- Wspieranie osób bezrobotnych, motywowanie do aktywności, uczenie samodzielności.
- Organizacja i prowadzenie spotkania grupowego.
- Prowadzenie zajęć dydaktycznych z osobami dorosłymi, w tym przygotowanie i prowadzenie prezentacji.
- Podstawy prowadzenia korespondencji urzędowej.

Jednostka modułowa: *Współpraca urzędu pracy z klientem trudnym.*

Jednostki szkoleniowe:

- Trudni klienci w urzędzie pracy i możliwe formy udzielenia pomocy.
- Zachowanie się w sytuacji konfliktowej.
- Radzenie sobie ze stresem w kontaktach z klientami.

Istniejące programy modułowe: brak.

### **Moduł 4: Promocja usług rynku pracy**

#### Zakres programu do opracowania

Jednostka modułowa: *Organizowanie promocji i marketing usług aktywizujących.*

Jednostki szkoleniowe:

- Strategie marketingowe i ich zastosowanie w urzędzie pracy.
- Podstawowe metody i techniki upowszechniania informacji i działań promocyjnych w urzędzie pracy.
- Opracowywanie i dystrybucja materiałów promocyjnych przez urząd pracy.
- Organizowanie dni otwartych w urzędach pracy.
- Podstawy tworzenia i redagowania stron www

Istniejące programy modułowe: brak.

## **SZKOLENIA SPECJALISTYCZNE DLA POŚREDNIKA PRACY**

### **Moduł 5: Organizacja i zapewnianie jakości usług pośrednictwa pracy**

#### Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: *Obsługa dokumentacji pośrednictwa pracy.*

Jednostki szkoleniowe:

- Rodzaje dokumentów i ich obieg w pracy pośrednika.
- Wypełnianie kart i formularzy w pośrednictwie pracy.
- Sporządzanie raportów i sprawozdań w pośrednictwie pracy.
- Sporządzanie wniosków i opinii przez pośrednika.
- Dokumentowanie historii kontaktów w pośrednictwie pracy.

Jednostka modułowa: *Ocenianie skuteczności i efektywności usług pośrednictwa pracy.*

Jednostki szkoleniowe:

- Pomiar skuteczności i efektywności usługi pośrednictwa pracy
- Przeprowadzanie badań skuteczności i efektywności usługi pośrednictwa pracy
- Wykorzystanie wyników badań skuteczności i efektywności usługi pośrednictwa pracy

Istniejące programy modułowe:

*Phare 2000.* Kurs dla pośrednika pracy: *Współpraca z pracodawcami.*

Jednostka modułowa 01: *Planowanie i organizacja usług pośrednictwa pracy.*

Jednostki szkoleniowe:

- Podstawowe regulacje prawne normujące pośrednictwo pracy w Polsce.
- Modele organizacyjne pośrednictwa pracy.
- Zadania pośrednika pracy.
- Charakterystyka kwalifikacji zawodowych i etycznych pośrednika pracy.
- Źródła informacji o zawodach.

**Phare 2002.** Kurs dla pośrednika pracy: *Świadczenie usług dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.*  
Jednostka modułowa 03: **Badanie jakości świadczonych usług.**

Jednostki szkoleniowe:

- Zarządzanie jakością.
- Organizacja i przeprowadzanie badań jakości.
- Działania korygujące i zapobiegawcze.

### **Moduł 6: Analiza rynku pracy na potrzeby pośrednictwa pracy**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: **Monitorowanie rynku pracy.**

Jednostki szkoleniowe:

- Tworzenie baz danych o możliwościach zatrudnienia poza lokalnym rynkiem pracy.
- Analiza trendów rozwoju gospodarczego i potrzeb zatrudnienia na lokalnym i regionalnym rynku pracy.

Jednostka modułowa: **Analiza możliwości zatrudnienia.**

Jednostki szkoleniowe:

- Analiza ofert pracy i ustalanie zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje.
- Bilansowanie potrzeb pracodawców i bezrobotnych/ poszukujących pracy, z wykorzystaniem standardów kwalifikacji zawodowych.
- Wymiana informacji o ofertach pracy na terenie powiatu z innymi urzędami pracy.

Istniejące programy modułowe:

**Phare 2000.** Kurs dla pośrednika pracy: *Współpraca z pracodawcami.*

Jednostka Modułowa 02: **Monitorowanie rynku pracy.**

Jednostki szkoleniowe:

- Charakterystyka rynku pracy.
- Narzędzia monitorowania rynku pracy.
- Analiza lokalnego rynku pracy.
- Tworzenie baz danych o lokalnych rynkach pracy.

### **Moduł 7: Współpraca pośrednika pracy z bezrobotnymi i pracodawcami**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: **Udzielanie pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy przez pośrednika pracy.**

Jednostki szkoleniowe:

- Informowanie osób bezrobotnych i poszukujących pracy o usłudze pośrednictwa pracy i udostępnianie im ofert pracy.
- Ułatwianie osobom bezrobotnym i poszukującym pracy kontaktów z pracodawcami.
- Oferowanie bezrobotnym alternatywnych programów aktywizacji.
- Ustalanie specyficznych potrzeb bezrobotnych i kierowanie ich do właściwych komórek urzędu pracy lub instytucji zewnętrznych.

Jednostka Modułowa: **Organizowanie współpracy pośrednika pracy z pracodawcami.**

Jednostki szkoleniowe:

- Prowadzenie rejestru pracodawców i ich potrzeb w zakresie zatrudnienia oraz zakładanie i aktualizowanie kart pracodawcy.
- Bilansowanie potrzeb pracodawców i bezrobotnych/poszukujących pracy.

Istniejące programy modułowe:

**Phare 2002.** Kurs dla pośrednika pracy: *Świadczenie usług dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.*

Jednostka modułowa 01: **Udzielanie pomocy osobom bezrobotnym.**

Jednostki szkoleniowe:

- Przyczyny i skutki bezrobocia.
- Zakres i zasady współpracy z osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy.
- Efektywne komunikowanie się z klientem.
- Rozpoznawanie przydatności kwalifikacji klienta do potrzeb rynku pracy.
- Motywowanie do aktywnego poszukiwania pracy.
- Upowszechnianie informacji.
- Zarządzanie informacją o usługach aktywizujących.

Jednostka modułowa 02: **Organizowanie kontaktu pomiędzy pracodawcą a bezrobotnym/ poszukującym pracy.**

Jednostki szkoleniowe:

- Formy i techniki organizacji spotkań.
- Organizowanie i realizacja spotkań.

**Phare 2000.** Kurs dla pośrednika pracy: *Współpraca z pracodawcami.*

Jednostka modułowa 04: **Organizowanie współpracy z pracodawcami**

Jednostki szkoleniowe:

- Nawiązywanie i podtrzymywanie współpracy z pracodawcą.
- Skuteczne komunikowanie się.
- Negocjowanie oferty pracy.
- Rekrutacja i selekcja kandydatów do pracy.
- Dokumentowanie współpracy z pracodawcą.

## **Moduł 8: Promocja usług pośrednictwa pracy**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: **Promocja usług pośrednictwa pracy.**

Jednostki szkoleniowe:

- Organizowanie giełd pracy, targów pracy oraz akcji marketingowych.

Istniejące programy modułowe:

**Phare 2000** Kurs dla pośrednika pracy: *Współpraca z pracodawcami.*

Jednostka modułowa 03: **Promocja usług pośrednictwa pracy.**

Jednostki szkoleniowe:

- Identyfikowanie podstawowych strategii marketingowych i warunki ich zastosowania w pośrednictwie pracy.
- Charakterystyka podstawowych metod i technik stosowanych w promocji.
- Opracowywanie i sposoby dystrybucji materiałów promocyjnych.

## **SZKOLENIA SPECJALISTYCZNE DLA DORADCY ZAWODOWEGO**

### **Moduł 9: Organizacja i zapewnianie jakości usług poradnictwa zawodowego**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: **Planowanie i organizowanie usług poradnictwa zawodowego.**

Jednostki szkoleniowe:

- Zadania doradcy zawodowego w świetle regulacji prawnych, wymagania kwalifikacyjne i etyka zawodowa.
- Teorie rozwoju zawodowego.
- Modele poradnictwa zawodowego.
- Wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych i programów szkoleń modułowych w poradnictwie zawodowym.

Jednostka modułowa: **Obsługa dokumentacji poradnictwa zawodowego.**

Jednostki szkoleniowe:

- Rodzaje dokumentów i ich obieg w pracy doradcy zawodowego.
- Wypełnianie dokumentacji papierowej i prowadzenie dokumentacji elektronicznej przez doradcę zawodowego.
- Sporządzanie raportów i sprawozdań przez doradcę zawodowego.
- Sporządzanie wniosków i opinii przez doradcę zawodowego.
- Dokumentowanie historii kontaktów z bezrobotnymi i zajęć prowadzonych przez doradcę zawodowego.

Jednostka modułowa: **Ocenianie efektywności usług poradnictwa zawodowego.**

Jednostki szkoleniowe:

- Jakościowe i ilościowe wskaźniki skuteczności i efektywności poradnictwa zawodowego.
- Prowadzenie badań i analiz skuteczności i efektywności poradnictwa zawodowego.
- Wykorzystanie wyników oceny skuteczności i efektywności doradztwa zawodowego.

Istniejące programy modułowe:

**Phare 2000.** Kurs dla doradcy zawodowego: *Udzielanie indywidualnych i grupowych porad zawodowych ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia.*

Jednostka modułowa 01: **Planowanie i organizowanie usług poradnictwa zawodowego.**

Jednostki szkoleniowe:

- Posługiwanie się podstawowymi pojęciami z zakresu poradnictwa zawodowego.
- Charakteryzowanie ról i zadań instytucji świadczących usługi doradcze.
- Charakteryzowanie procedur przeprowadzenia indywidualnej, grupowej porady zawodowej oraz badań jakości świadczonych usług.
- Metody postępowania w poradnictwie liberalnym.
- Metody i techniki uprawiania poradnictwa dialogowego.
- Strategie działania w poradnictwie dyrektywnym.
- Przeprowadzenie studium przypadku w poradnictwie zawodowym.
- Sporządzanie bilansu kompetencji.

Jednostka modułowa 08: **Przygotowanie dokumentacji zawodoznawczej.**

Jednostki szkoleniowe:

- Podstawy zawodoznawstwa.
- Klasyfikacje zawodów i specjalności.
- Sporządzanie charakterystyki zawodu.

### **Moduł: Wykorzystanie technologii informatycznych w poradnictwie zawodowym**

Zakres programu do opracowania: brak, ew. aktualizacja istniejących programów

Istniejące programy modułowe:

Phare 2000 Kurs dla doradcy zawodowego: *Udzielanie indywidualnych i grupowych porad zawodowych ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia.*

Jednostka modułowa 07: **Wykorzystanie technologii informatycznych w poradnictwie zawodowym.**

Jednostki szkoleniowe:

- Edytor tekstu – sporządzanie podstawowych dokumentów dotyczących zatrudnienia.
- Internet źródłem informacji w pracy doradcy zawodowego.
- Obsługa programu Doradca 2000.
- ViDI – virtualny doradca internetowy.
- Obsługa programu Mentor.

### **Moduł 10: Poradnictwo indywidualne**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: **Stosowanie wybranych metod i narzędzi poradnictwa indywidualnego.**

Jednostki szkoleniowe:

- Negocjacje jako narzędzie pracy doradcy zawodowego z klientem trudnym.

Istniejące programy modułowe:

**Phare 2000.** Kurs dla doradcy zawodowego: *Udzielanie indywidualnych i grupowych porad zawodowych ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia.*

Jednostka modułowa 02: **Przeprowadzanie indywidualnej rozmowy doradczej.**

Jednostki szkoleniowe:

- Scharakteryzowanie zadań, warunków i etapów rozmowy doradczej.
- Wyjaśnienie „sprawy” podczas rozmowy doradczej.
- Zbieranie danych podczas rozmowy doradczej.
- Interpretacja danych na poszczególnych etapach rozmowy doradczej.

Jednostka modułowa 03: **Ustalenie propozycji rozwiązania problemu klienta.**

Jednostki szkoleniowe:

- Realizacja procesu decyzyjnego w poradnictwie indywidualnym.
- Szanse i zagrożenia planowanych działań.
- Formy i sposoby realizacji działań.
- Planowanie ścieżek rozwoju zawodowego i strategii poszukiwania pracy.

Jednostka modułowa 04: ***Sporządzenie indywidualnej opinii o kliencie.***

Jednostki szkoleniowe:

- Dokumentacja obowiązująca w poradnictwie zawodowym.
- Ocena działań podejmowanych przez klienta.
- Wykonanie opinii doradczych.
- Ewaluacja działań doradczych.

### **Moduł 11: Poradnictwo grupowe**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: ***Stosowanie wybranych metod w zakresie wykonywania poradnictwa grupowego.***

Jednostki szkoleniowe:

- Wykorzystanie metody edukacyjnej w poradnictwie grupowym.
- Wykorzystanie metody hiszpańskiej w poradnictwie grupowym.

Istniejące programy modułowe:

***Phare 2000.*** Kurs dla doradcy zawodowego: *Współpraca z pracodawcami.*

Jednostka modułowa 05: ***Stosowanie wybranych metod w zakresie wykonywania poradnictwa grupowego.***

Jednostki szkoleniowe:

- Podstawy poradnictwa grupowego.
- Wybrane elementy pedagogiki dorosłych.
- Wybrane metody nauczania stosowane w pracy z grupą.
- Organizacja zajęć grupowych.
- Metoda Kursu Inspiracji w pracy z grupą.
- Znaczenie pracy i problemu bezrobocia w życiu człowieka.
- Przygotowanie zajęć do bloku „Zatrudnienie i wykształcenie” Kursu Inspiracji.
- Wybrane metody pracy z grupą.
- Metodyka pracy z grupą warsztatową.
- Komunikacja interpersonalna w pracy z grupą.

***Phare 2000.*** Kurs dla doradcy zawodowego: *Udzielanie indywidualnych i grupowych porad zawodowych ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia.*

Jednostka modułowa 06: ***Analiza i ocena porady grupowej.***

Jednostki szkoleniowe:

- Zasady ewaluacji zajęć.
- Ewaluacja prowadzonych zajęć.
- Prowadzenie dokumentacji klienta.

### **Moduł: Projektowanie i wdrażanie Indywidualnych Planów Działań**

Zakres programu do opracowania: brak, ew. aktualizacja istniejących programów

Istniejące programy modułowe:

***Phare 2002.*** Kurs dla doradcy zawodowego: *Prowadzenie zajęć indywidualnych i grupowych według metody indywidualny plan działania.*

Jednostka modułowa 09: *Prowadzenie zajęć indywidualnych i grupowych według metody IPD.*

Jednostki szkoleniowe:

- Diagnoza i ocena zawodowa klienta.
- Projektowanie Indywidualnego Planu Działania.
- Weryfikacja Indywidualnego Planu Działania w sytuacji niepowodzenia klienta na rynku pracy.

## **SZKOLENIA SPECJALISTYCZNE DLA SPECJALISTY DS. ROZWOJU ZAWODOWEGO**

### **Moduł 12: Organizacja i zapewnianie jakości usług szkoleniowych**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: ***Planowanie i organizacja zadań realizowanych przez specjalistę ds. rozwoju zawodowego.***

Jednostki szkoleniowe:

- Podstawowe regulacje prawne normujące realizację zadań specjalisty ds. rozwoju zawodowego.
- Wymagania kwalifikacyjne wobec specjalisty ds. rozwoju zawodowego.
- Współpraca specjalisty ds. rozwoju zawodowego z innymi komórkami urzędu pracy.

Jednostka modułowa: **Obsługa dokumentacji prowadzonej przez specjalistę ds. rozwoju zawodowego.**

Jednostki szkoleniowe:

- Rodzaje dokumentów w pracy specjalisty ds. rozwoju zawodowego.
- Sporządzanie raportów i sprawozdań, dokumentowanie historii kontaktów z bezrobotnymi, poszukującymi pracy oraz pracodawcami i instytucjami szkoleniowymi.
- Sporządzanie wniosków i opinii przez specjalistę ds. rozwoju zawodowego.

Jednostka modułowa: **Ocenianie skuteczności i efektywności usług i instrumentów dotyczących podnoszenia kwalifikacji.**

Jednostki szkoleniowe:

- Jakościowe i ilościowe wskaźniki skuteczności i efektywności usług i instrumentów wspierających podnoszenie kwalifikacji.
- Prowadzenie badań i analiz skuteczności i efektywności usług i instrumentów wspierających podnoszenie kwalifikacji, w tym ocena efektywności szkoleń.
- Wykorzystanie wyników oceny skuteczności i efektywności usług i instrumentów wspierających podnoszenie kwalifikacji.

Istniejące programy modułowe: brak.

### **Moduł 13: Organizowanie szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: **Sporządzanie planu szkoleń na podstawie diagnozy potrzeb szkoleniowych.**

Jednostki szkoleniowe:

- Wykorzystanie standardów kwalifikacji zawodowych i programów szkoleń modułowych w planowaniu szkoleń.
- Diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje na lokalnym rynku pracy.
- Diagnozowanie potrzeb szkoleniowych bezrobotnych i poszukujących pracy.
- Sporządzanie, konsultowanie i upowszechnianie planu szkoleń.

Jednostka modułowa: **Zlecanie przeprowadzenia szkoleń instytucjom szkoleniowym.**

Jednostki szkoleniowe:

- Określanie przedmiotu zamówienia z uwzględnieniem specyfiki kształcenia dorosłych.
- Stosowanie ustawy Prawo zamówień publicznych przy dokonywaniu wyboru instytucji szkoleniowych.
- Badanie ofert szkoleniowych i dokonywanie wyboru najkorzystniejszej oferty.
- Negocjowanie i zawieranie umowy szkoleniowej z wybraną instytucją szkoleniową.
- Finansowanie kosztów szkoleń.

Jednostka modułowa: **Przeprowadzanie rekrutacji kandydatów i kierowanie na szkolenia.**

Jednostki szkoleniowe:

- Dostosowanie tematyki szkoleń do potrzeb kandydatów na szkolenia.
- Prowadzenie grupowych spotkań informacyjnych dla kandydatów na szkolenia.
- Kierowanie na szkolenia wskazane przez osoby zainteresowane.

Jednostka modułowa: **Monitorowanie przebiegu szkoleń.**

Jednostki szkoleniowe:

- Przeprowadzanie wizytacji zajęć edukacyjnych w trakcie szkolenia.
- Analizowanie dokumentacji prowadzonej przez instytucję szkoleniową dotyczącej szkolenia i ankiet wypełnianych przez uczestników.

Istniejące programy modułowe: brak

### **Moduł 14: Współpraca z pracodawcami w zakresie podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych i pracowników**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: **Współpraca z pracodawcami w zakresie podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych.**

Jednostki szkoleniowe:

- Umowy szkoleniowe między urzędami pracy, pracodawcami i instytucjami szkoleniowymi.
- Współpraca z pracodawcami przy organizowaniu stażu i przygotowania zawodowego dla bezrobotnych.

Jednostka modułowa: *Współpraca z pracodawcami w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników.*

Jednostki szkoleniowe:

- Refundowanie pracodawcom kosztów szkoleń specjalistycznych pracowników.
- Refundowanie pracodawcom kosztów szkoleń urlopowanych pracowników i kierowanie bezrobotnych do pracy na zastępstwo.
- Organizowanie szkoleń w ramach programu zwolnień monitorowanych wraz z kierowaniem na szkolenia pracowników, korzystających ze świadczeń szkoleniowych.

Istniejące programy modułowe: brak.

### **Moduł 15: Stosowanie instrumentów finansowych wspierających podnoszenie kwalifikacji bezrobotnych**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: *Wspieranie finansowe podnoszenia kwalifikacji bezrobotnych.*

Jednostki szkoleniowe:

- Finansowanie kosztów egzaminu lub kosztów uzyskania licencji.
- Udzielanie pożyczek szkoleniowych.
- Finansowanie kosztów studiów podyplomowych.

Jednostka modułowa: *Współpraca przy tworzeniu projektów szkoleniowych współfinansowanych z europejskich funduszy strukturalnych.*

Jednostki szkoleniowe:

- Inicjowanie projektów szkoleniowych współfinansowanych z funduszy strukturalnych.
- Udzielanie wsparcia merytorycznego specjaliście ds. programów przy opracowywaniu projektów.

Istniejące programy modułowe: brak.

### **Moduł 16: Organizowanie szkoleń dla pracowników urzędów pracy**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: *Planowanie, organizowanie i finansowanie szkoleń dla pracowników urzędów pracy.*

Jednostki szkoleniowe:

- Diagnozowanie potrzeb szkoleniowych pracowników urzędów pracy i określanie przedmiotu zamówienia.
- Pozyskiwanie ofert szkoleniowych dostosowanych do potrzeb pracowników urzędów pracy.
- Finansowanie szkoleń dla pracowników urzędów pracy.

Istniejące programy modułowe: brak.

## **SZKOLENIA SPECJALISTYCZNE DLA LIDERA KLUBU PRACY**

### **Moduł 17: Organizacja i zapewnianie jakości usługi w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: *Planowanie i organizacja usługi pomocy bezrobotnym w aktywnym poszukiwaniu pracy.*

Jednostki szkoleniowe:

- Zadania lidera klubu pracy i wymagania kwalifikacyjne, z uwzględnieniem regulacji prawnych.
- Źródła informacji przydatnych do udzielania pomocy w poszukiwaniu pracy.
- Sposoby rozpoznawania potrzeb bezrobotnych w zakresie aktywnego poszukiwania pracy i dobór form pomocy.

Jednostka modułowa: *Obsługa dokumentacji prowadzonej przez lidera klubu pracy.*

Jednostki szkoleniowe:

- Rodzaje dokumentów, wypełnianie kart i formularzy i ich obieg w pracy lidera klubu pracy.
- Sporządzanie raportów i sprawozdań, dokumentowanie historii kontaktów z bezrobotnymi i zajęć prowadzonych przez lidera klubu pracy.
- Sporządzanie wniosków i opinii przez lidera klubu pracy.

Jednostka modułowa: ***Ocenianie skuteczności i efektywności usługi pomocy bezrobotnym w aktywnym poszukiwaniu pracy.***

Jednostki szkoleniowe:

- Jakościowe i ilościowe wskaźniki skuteczności i efektywności usługi pomocy w poszukiwaniu pracy.
- Prowadzenie badań i analiz skuteczności i efektywności usługi, w tym ocena realizacji programu zajęć dydaktycznych (formatywna i sumatywna) prowadzonych przez lidera klubu pracy.
- Wykorzystanie wyników oceny skuteczności i efektywności usługi.

Istniejące programy modułowe: brak; do ew. wykorzystania materiały programów MPiPS dla Liderów klubów pracy.

## **Moduł 18: Organizowanie zajęć aktywizacyjnych z zakresu poszukiwania pracy**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: ***Przygotowanie i realizacja zajęć aktywizacyjnych dla bezrobotnych.***

Jednostki szkoleniowe:

- Analiza potrzeb grupy objętej pomocą w aktywnym poszukiwaniu pracy i opracowywanie programu zajęć aktywizacyjnych dostosowanych do tych potrzeb.
- Kształtowanie umiejętności analizy sytuacji na rynku pracy i prezentacja metod poszukiwania pracy.
- Kształtowanie umiejętności redagowania pism i innych dokumentów związanych z poszukiwaniem pracy (CV, list motywacyjny).
- Przygotowanie bezrobotnych do rozmowy z potencjalnym pracodawcą.
- Przygotowanie bezrobotnych do założenia i prowadzenia własnej firmy.

Istniejące programy modułowe: brak; do ew. adaptacji materiały programów MPiPS dla Liderów klubów pracy.

## **Moduł 19: Opracowywanie i udostępnianie bezrobotnym informacji przydatnych przy poszukiwaniu pracy**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: ***Tworzenie i wykorzystanie materiałów papierowych i audiowizualnych w pracy lidera klubu pracy.***

Jednostki szkoleniowe:

- Opracowywanie papierowych materiałów informacyjno-szkoleniowych i ich udostępnianie w klubie pracy.
- Audiowizualne materiały informacyjno-szkoleniowe i możliwości ich wykorzystania w klubie pracy.

Jednostka modułowa: ***Korzystanie z elektronicznych baz danych w pracy lidera klubu pracy.***

Jednostki szkoleniowe:

- Posługiwanie się elektronicznymi bazami danych w klubie pracy i udzielanie instruktażu osobom bezrobotnym.
- Tworzenie własnych baz danych klubu pracy przydatnych bezrobotnym w procesie poszukiwania pracy.

Istniejące programy modułowe: brak; do ew. adaptacji materiały programów MPiPS dla Liderów klubów pracy.

## **SZKOLENIA SPECJALISTYCZNE DLA SPECJALISTY DS. PROGRAMÓW**

### **Moduł 20: Przygotowywanie i zarządzanie realizacją projektów współfinansowanych z europejskich funduszy strukturalnych**

Zakres programu do opracowania:

Jednostka modułowa: ***Stosowanie wybranych metod i narzędzi zarządzania projektami finansowanymi z EFS.***

Jednostki szkoleniowe:

- Metodyki PMI, PRINCE II, CMMI, PCM.
- Zarządzanie projektami według metodyki PCM.
- Oprogramowanie pomocne w zarządzaniu projektami.

Jednostka modułowa: ***Pozyskiwanie, gromadzenie i opracowywanie informacji nt. funkcjonowania Unii Europejskiej, polityki strukturalnej i funduszy strukturalnych.***

Jednostki szkoleniowe:

- Zasady i sposoby realizacji programów aktywizujących z udziałem innych środków finansowych, niż ESF.

Istniejące programy modułowe:

***Phare 2002.*** Kurs dla specjalisty ds. programów

Jednostka modułowa 01: ***Monitorowanie lokalnego rynku pracy.***

Jednostki szkoleniowe:

- Sposoby monitorowania i przetwarzania informacji o lokalnym rynku pracy.
- Identyfikowanie problemów i określanie szans na jego rozwiązanie.

Jednostka modułowa 02: ***Opracowanie projektu.***

Jednostki szkoleniowe:

- Analiza problemów i badanie ich struktury oraz grup społecznych związanych z nimi.
- Tworzenie zespołów projektowych.
- Cele projektu i sposoby ich osiągnięcia.
- Narzędzia zarządzania projektem i redagowanie projektu.

Jednostka modułowa 03: ***Przygotowanie wniosku o dofinansowanie projektu.***

Jednostki szkoleniowe:

- Podstawowe zasady i wymagania formalne do złożenia wniosku.
- Tworzenie wniosku o dofinansowanie.
- Procedury zewnętrzne i wewnętrzne składania wniosku i inicjowania realizacji projektu.

Jednostka modułowa 04: ***Koordynowanie realizacji projektu i monitorowanie jego rezultatów.***

Jednostki szkoleniowe:

- Organizacja zespołu realizacyjnego. Wymiana informacji.
- Monitoring i kontrola.

***Phare 2000.*** Kurs dla specjalisty ds. integracji europejskiej *Fundusze strukturalne Unii Europejskiej – informowanie, doradztwo, zarządzanie projektami, monitorowanie oraz raportowanie.*

Jednostka modułowa 01: ***Pozyskiwanie, gromadzenie i opracowywanie informacji nt. funkcjonowania Unii Europejskiej, polityki strukturalnej i funduszy strukturalnych, z wykorzystaniem technologii informatycznych.***

Jednostki szkoleniowe:

- Analizowanie genezy i rozwoju integracji europejskiej.
- Funkcjonowanie instytucji i organów Wspólnoty Europejskiej.
- Źródła oraz pozyskiwanie materiałów informacyjnych o Unii Europejskiej, w tym o funduszach strukturalnych.
- Opracowywanie materiałów informacyjnych i promocyjnych.

Jednostka modułowa 02: ***Korzystanie z funduszy strukturalnych.***

Jednostki szkoleniowe:

- Identyfikowanie przepisów prawnych UE i Polski w zakresie korzystania z funduszy strukturalnych i rozwoju regionalnego.
- Wskazywanie instytucji zaangażowanych we wdrażanie funduszy strukturalnych UE w Polsce.

Jednostka modułowa 03: ***Opracowywanie wniosku o współfinansowanie projektu z funduszy strukturalnych.***

Jednostki szkoleniowe:

- Zasady opracowywania wniosków o współfinansowanie projektów z funduszy strukturalnych.
- Określanie celów i rezultatów projektu oraz ustalanie charakterystyki projektu będącego przedmiotem wniosku o współfinansowanie z funduszy strukturalnych.
- Przygotowywanie harmonogramu projektu.
- Określanie budżetu projektu.

- Opracowanie wniosku o współfinansowanie projektu lub działania z funduszy strukturalnych (wybór tematu, określenie celów i rezultatów projektu, opracowanie wniosku z wykorzystaniem obowiązujących formularzy, dobór partnerów, przygotowanie harmonogramu, określenie budżetu).

Jednostka modułowa 04: ***Zarządzanie projektami, monitorowanie projektów oraz raportowanie.***

Jednostki szkoleniowe:

- Zarządzanie projektami w ramach funduszy strukturalnych UE.
- Opracowanie dokumentacji przetargowej i procedury dokonywania zamówień (organizowanie przetargów).
- Monitorowanie i ocena realizowanych projektów i działań.
- Przygotowywanie raportów z realizacji projektu lub działania wykonywanego w ramach funduszy strukturalnych.

Jednostka modułowa 05: ***Świadczenie usług informacyjnych, konsultacyjno-doradczych i szkoleniowych w zakresie możliwości pozyskiwania i zasad korzystania z funduszy strukturalnych UE.***

Jednostki szkoleniowe:

- Identyfikowanie potrzeb klienta.
- Komunikacja interpersonalna
- Stosowanie wybranych aktywizujących metod nauczania.
- Przygotowywanie pakietów edukacyjnych.
- Przygotowywanie ofert szkoleniowych w zakresie możliwości pozyskiwania i zasad korzystania z funduszy strukturalnych UE.



## 4. Rozbudowa i aktualizacja baz danych programu DORADCA 2000

*Jacek Brzeziński*

Wydział Pośrednictwa Pracy  
i Poradnictwa Zawodowego DRP MPiPS

### Cel realizacji projektu

Program „Doradca 2000” jest narzędziem wykorzystywanym w pracy doradców zawodowych Publicznych Służb Zatrudnienia. Pierwsza wersja programu została udostępniona doradcom zawodowym w 1998 r. W ciągu następnych czterech lat dokonano dwóch aktualizacji programu. Głównymi założeniami do stworzenia pierwszej wersji „Doradcy 2000” – programu komputerowego wspierającego pracę doradcy zawodowego były:

- umożliwienie doradcom gromadzenie informacji o klientach korzystających z usług poradnictwa zawodowego,
- szybki dostęp dla doradcy zawodowego do informacji o zawodach i instytucjach edukacyjnych.

W tym zakresie program spełniał swe zadanie. Program w dotychczasowej wersji realizował w/w zadania w następujących modułach: Klient, Edukacja, Zawody, Nawigator.

Dotychczasowe wersje programu były typowymi programami jednostanowiskowymi, czyli przeznaczonymi do instalacji na pojedynczym komputerze doradcy zawodowego lub co najwyżej w lokalnej sieci komputerowej. W związku z tym jednym z minusów programu był ograniczony dla szerszego grona odbiorców dostęp do informacji zawodowej zawartej w programie. Z informacji tych można było korzystać tylko na komputerze, na którym zainstalowany był program lub na kilku komputerach w lokalnej sieci w jakimś budynku.

Innym problemem, związanym z aktualizacją tzw. lokalnej informacji zawodowej zawartej w programie był długi czas wymiany oraz łączenie cząstkowych baz danych programu aktualizowanych przez doradców zawodowych z wojewódzkich urzędów pracy. Lokalne informacje zawodowe dotyczące zawodów i instytucji edukacyjnych są gromadzone przez doradców zawodowych z centrów informacji i planowania kariery wojewódzkich urzędów pracy.

W ostatnich latach nastąpił także zauważalny wzrost zainteresowań usługami poradnictwa zawodowego, a co za tym idzie szeroko rozumianą informacją zawodową. Zaczęły powstawać nowe instytucje, które realizują usługi poradnictwa zawodowego. Departament Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej otrzymywał liczne sygnały dotyczące potrzeby udostępniania danych zawartych w programie szerszemu gronu użytkowników.

Dotychczasowa struktura programu „Doradca 2000” i jego funkcje były więc niewystarczające w stosunku do coraz większych potrzeb w zakresie zdobywania, aktualizowania i wymiany informacji zawodowych.

## **Zakres zadań realizowanych w ramach projektu**

Departament Rynku Pracy wychodząc na przeciw potrzebom szerokiego dostępu do informacji zawodowej, postanowił rozpocząć prace nad nową wersją programu „Doradca 2000” w ramach projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach realizowanego projektu zaplanowano przeprowadzenie następujących prac:

**Opracowanie dokumentacji przetargowej.** Działanie to obejmowało przygotowanie zakresu wymagań dla planowanej nowej wersji programu. W założeniach do programu przyjęto jako podstawowe założenie, że optymalnym medium, które pozwala na szybkie i szerokie udostępnienie informacji zawodowych jest sieć Internet. Z tego też względu bazy danych nowej wersji programu „Doradca 2000” zostały więc w głównej mierze oparte na rozwiązaniach internetowych.

**Wybór wykonawcy.** Wyłonienie wykonawcy odbyło się zgodnie z ustawą prawo zamówień publicznych z dnia 29 stycznia 2004 r. (Dz.U. Nr 19, poz. 177 z późn. zm.) Postępowanie przetargowe przeprowadzono w trybie przetargu nieograniczonego.

**Wykonanie programu.** Wyłoniona w drodze przetargu firma, miała za zadanie, przygotowanie założeń technicznych, stworzenie nowej wersji programu „Doradca 2000”, instalację oprogramowania na serwerze Ministerstwa oraz przygotowanie płyt instalacyjnych.

**Przeszkolenie przyszłych użytkowników programu.** Dodatkowym zadaniem przewidzianym dla wykonawcy nowej wersji programu było także przeszkolenie około 180 doradców zawodowych z urzędów pracy.

**Ocena programu.** Ostatnim zadaniem w ramach projektu było przeprowadzenie oceny nowej wersji programu. Pierwszą oceną jakiej został poddany program było jego testowanie w czterech Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkich Urzędów Pracy – Gdańsku, Olsztynie, Toruniu i w Warszawie. Kolejnym elementem oceny było przeprowadzenie ankiety nt. programu wśród osób, które korzystają z usług doradców zawodowych w powiatowych urzędach pracy i opisanie wyników przeprowadzonego badania ankietowego.

## **Odbiorcy produktów wypracowanych w ramach projektu**

Bezpośrednimi odbiorcami zgodnie z założeniami projektu będzie Departament Rynku Pracy oraz doradcy zawodowi Publicznych Służb Zatrudnienia. Zarejestrowani w bazie centralnej doradcy zawodowi będą mogli posiadać uprawnienia dwojakiemu rodzajowi:

*Doradca wojewódzki* – jest to uprawnienie pozwalające na modyfikację danych w ramach tzw. lokalnej informacji zawodowej. Dane te są zawarte w module Edukacja i Zawody;

*Doradca lokalny* – jest to uprawnienie pozwalające na dodawanie i edycję danych w module Klient na temat osób, które korzystają z usług poradnictwa zawodowego w danej jednostce Publicznych Służb Zatrudnienia.

Ponieważ nowa wersja programu „Doradca 2000” jest w dużej mierze aplikacją internetową, z baz danych programu będą mogli także korzystać odbiorcy pośredni. Będą to wszystkie osoby zainteresowane pozyskaniem informacji zawodowych niezbędnych do realizacji procesu doradczego. Wśród nich niewątpliwie będą doradcy zawodowi i ich klienci z Ochotniczych Hufców Pracy Biur Karier, Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych, Szkolnych Ośrodków Kariery.

## Zakładane rezultaty

Najważniejszym zakładanym rezultatem projektu jest stworzenie nowej wersji programu „Doradca 2000”. Ze względów funkcjonalnych nowa wersja programu „Doradca 2000” została wykonana w dwóch częściach: internetowej tzw. on-line oraz jednostanowiskowej tzw. off-line.

Podstawowe funkcje programu „Doradca 2000” realizowane są w części internetowej (on-line). Część ta zapewnia powszechny dostęp do informacji edukacyjno-zawodowej różnym grupom społecznym, w tym samym czasie i bez względu na obszar geograficzny na jakim się znajdują. Lokalne informacje zawodowe do programu wprowadzać będą uprawnieni doradcy zawodowi z całego kraju. Dzięki zastosowanej technologii każda informacja o zawodzie lub instytucji edukacyjnej na rynku lokalnym, którą wprowadzi jeden doradca, będzie natychmiast dostępna dla innych doradców korzystających z programu „Doradca 2000”. Do informacji tej prawie natychmiastowy dostęp będą miały także inne osoby poszukujące odpowiednich informacji o zawodach i rynku pracy w różnych rejonach kraju. Część on-line będzie zainstalowana na serwerze MPiPS.

W części on-line, program będzie upowszechniał informacje zawodowe wykorzystując zwarte opisy zawodów, profile zawodów, dane statystyczne oraz opisy instytucji edukacyjnych. Informacje te są ulokowane w dwóch zasadniczych modułach programu: **Edukacja i Zawody**. Moduły te będą dostępne dla każdego użytkownika Internetu, zainteresowanego pozyskiwaniem informacji zawodowych zawartych w programie.

Moduł **Edukacja** umożliwia prezentację różnego rodzaju instytucji edukacyjnych kształcących w wybranym zawodzie na terenie całego kraju; od kursów po studia podyplomowe.

Moduł **Zawody** umożliwia wielowymiarowe analizowanie świata zawodów. Moduł ten prezentuje zawody w różnorodnej formie:

- profili zawodów – zawierających około czterystu różnych zmiennych opisujących zawód,
- charakterystyk zawodowych – zawierających pełne opisy zawodów od zadań i czynności wykonywanych w zawodzie po szanse zatrudnienia i płace,
- teczek informacyjnych – zawierających monografie zawodów, ze szczególnym akcentem na informacje o warunkach podjęcia pracy w zawodzie i możliwościach kształcenia w nim.

Nowym elementem programu, który mógł się pojawić dzięki zastosowaniu rozwiązań internetowych jest **Forum dyskusyjne doradców zawodowych**. Forum to umożliwi doradcom zawodowym Publicznych Służb Zatrudnienia zarejestrowanym w systemie:

- wymianę informacji o sposobach rozwiązywania problemów zawodowych klientów,
- korzystanie z doświadczeń innych doradców zawodowych,
- integrację środowiska doradców zawodowych Publicznych Służb Zatrudnienia.

Istotnym elementem programu, którego nie mogło zabraknąć w nowej wersji jest moduł **Klient**. Moduł ten umożliwi gromadzenie pełnej dokumentacji dotyczącej pracy z klientem. Dzięki zastosowaniu centralnej bazy danych istnieje możliwość przygotowywania dowolnych zestawień statystycznych i raportów przez doradców zawodowych korzystających z programu.

Część off-line programu „Doradca 2000” jest aplikacją, którą można zainstalować na dowolnym stanowisku komputerowym. W ramach projektu zaplanowano wytłoczenie 800 płyt instalacyjnych przeznaczonych dla doradców zawodowych Publicznych Służb Zatrudnienia. Z części tej doradca zawodowy będzie mógł bezpośrednio uruchomić moduł **Klient**, znajdujący

się na serwerze internetowym. Ponadto część off-line programu zawiera szereg dodatkowych informacji przydatnych w pracy doradcy zawodowego. Informacje te przygotowane są w formie multimedialnych prezentacji. Ze względu na duże objętości plików multimedialnych zostały one umieszczone w tej części programu aby nie ograniczać przepustowości łącza internetowego. W części tej ulokowane są następujące multimedialne prezentacje:

- **Filmy o zawodach.** Jest to zbiór kilkunastominutowych filmów prezentujących zadania wykonywane w zawodach, wymagania zawodu i szanse na rynku pracy na znalezienie zatrudnienia w danym zawodzie. Przewidywane jest, że względu na łatwą w odbiorze formę prezentacji informacji, stałe powiększanie zasobów filmów.
- **Wywiady.** Jest to zbiór filmowych wywiadów z przedstawicielami zawodów na temat wykonywanej przez nich pracy. Przedstawiciele zawodów opowiadają o wszystkich aspektach wykonywanych przez nich zawodów.
- **Spacery.** Wzorem poprzednich wersji programu przygotowane zostały także tzw. multimedialne spacery po zawodach. Są to nagrane komentarze do poszczególnych zawodów uzupełnione zdjęciami prezentującymi stanowiska pracy.
- **Zawody przeszłości.** Znaleźć tu można opisy trendów panujących na polskim rynku pracy. Informacje na temat dynamicznie rozwijających się dziedzin gospodarki prezentowane są wg uporządkowanej struktury obszarów zawodowych. Umożliwiają m.in. przejście od informacji ogólnych na temat trendów na rynku pracy do poszczególnych obszarów zawodowych.
- **Multimedialne wsparcie w tworzeniu Indywidualnego Planu Działania.** Ta część zawiera sugestie i instrukcje w formie interaktywnej prezentacji multimedialnej. Umożliwia wsparcie procesu przygotowania i dojścia do tworzenia Indywidualnego Planu Działania (IPD). Pozwala na dużo większą samodzielność w przygotowaniach i tworzeniu IPD. Pomaga prowadzić użytkownika „krok po kroku” przez proces planowania kariery zawodowej prowadzącego do powstania Indywidualnego Planu Działania, z zastosowaniem następujących po sobie elementów procesu podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych.
- **Moje miejsce na rynku pracy – „Lokalizator”**  
Ten moduł pomaga przeprowadzić symulację wejścia i funkcjonowania na rynku pracy oraz określić potencjalne położenie klienta na rynku pracy w zależności od dokonanych wyborów i podjętych decyzji edukacyjno-zawodowych, dzięki zastosowaniu interaktywnego „przewodnika”. Pozwala użytkownikowi na wizualizację pojęcia rynek pracy, a dokładniej na potencjalne umiejscowienie użytkownika na rynku pracy. Prezentuje podstawowe dane z rynku pracy w sposób symboliczny, łatwy do zrozumienia. W efekcie, dzięki multimedialnej interakcji w tym module użytkownik uzyska między innymi:
  - wiedzę o czynnikach warunkujących jego położenie na rynku pracy,
  - wgląd w swoją samowiedzę – swój potencjał rozwoju zawodowego i jego projekcję na rynek pracy,
  - umiejętność dokonywania optymalnych wyborów w planowaniu wejścia na rynek pracy.

Z powyższych multimedialnych prezentacji osoba zainteresowana będzie mogła korzystać samodzielnie lub z pomocą doradcy zawodowego.

Wśród rezultatów projektu zaplanowano także, że przeszkolonych zostanie 150 doradców zawodowych z urzędów pracy w zakresie użytkowania programu oraz 32 doradców, którzy w przyszłości mogliby pełnić rolę instruktorów dla pozostałych doradców zawodowych Publicznych Służb Zatrudnienia.

## **Stopień zaawansowania realizacji projektu** (stan na dzień 30 października 2006 roku)

We wrześniu 2006 r. zakończono prace programistyczne nad nową wersją programu „Doradca 2000”. Ponadto w ramach działań ujętych w projekcie przeprowadzono szkolenie około 180 doradców zawodowych z urzędów pracy w zakresie obsługi programu. Wśród przeszkolonych z obsługi programu doradców zawodowych, 32 osoby zostały przeszkolone jako ci doradcy, którzy w przyszłości będą mogli pełnić rolę merytorycznego wsparcia z zakresu obsługi programu dla pozostałych doradców zawodowych. W trakcie projektu przeprowadzono także testy programu w czterech centrach informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy (w Gdańsku, Toruniu, Olsztynie i w Warszawie). Przeprowadzono także ocenę programu przez klientów doradców zawodowych z powiatowych urzędów pracy. Ocena miała formę badania ankietowego. Wypełnione Kwestionariusze oceny programu zostały następnie przeanalizowane przez zewnętrznego eksperta. Znakomitą większość ocen programu stanowiły oceny pozytywne.

W zależności od potrzeb doradców zawodowych Publicznych Służb Zatrudnienia planowane jest dalsze rozwijanie narzędzia i rozbudowa programu o nowe elementy. Ze zgłaszanych, w trakcie testów i szkoleń, przez doradców zawodowych uwag do programu wynika, że oczekują w programie między innymi dodatkowych narzędzi umożliwiających prowadzenie diagnostyki preferencji czy też zdolności zawodowych.

Planowane także jest rozbudowanie programu „Doradca 2000” o kolejne moduły umożliwiające pełne zarządzanie zasobami informacji zawodowej i ich rozwijanie. Dzięki temu możliwe będzie stworzenie systemu do bieżącej i systematycznej aktualizacji informacji o zawodach i możliwościach ich zdobywania. Pierwszym elementem tego systemu jest obecnie powstała wersja programu „Doradca 2000”. Przewiduje się, że nowe moduły opracowane do programu w przyszłości, będą realizować między innymi takie funkcje jak gromadzenie danych źródłowych do przygotowywania charakterystyk zawodowych poprzez internetowe kwestionariusze analityczne dla przedstawicieli zawodów. Przewidywana jest także integracja programu „Doradca 2000” z innymi aplikacjami stosowanymi przez doradców zawodowych w Publicznych Służbach Zatrudnienia.



## **5. Efekty wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy**

*Lidia Osiecka*

Wydział Pośrednictwa Pracy i Poradnictwa Zawodowego DRP MPiPS

### **Cel realizacji projektu**

Celem projektu jest zbadanie efektów działań podjętych w latach 2004–2005 w zakresie poprawy jakości i efektywności usług związanych z pomocą w aktywnym poszukiwaniu pracy, realizowanych głównie przez kluby pracy.

Realizacja projektu przyczyni się do popularyzacji i wzrostu świadomości wagi usługi – pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy – wśród pracowników instytucji rynku pracy oraz wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy uczestniczących w badaniu.

Otrzymane dane przedstawione zostaną w formie raportu, który zobrazuje aktualną sytuację dotyczącą zakresu i poziomu jakości świadczenia usługi – pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Kluby pracy działają w urzędach pracy, Ochotniczych Hufcach Pracy i innych instytucjach i organizacjach już od ponad 10 lat. Pierwsze regulacje prawne dotyczące klubów pracy wprowadzone zostały ustawą z 14.12.1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Definiowała ona klub pracy jako „zajęcia dla bezrobotnych w celu nabycia umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia”. W okresie 1996–2004 z zajęć w klubach pracy prowadzonych przez urzędy pracy skorzystało ponad 520 tysięcy osób, większość z nich (ponad 90%) stanowili bezrobotni (dane na podstawie sprawozdań rocznych MPiPS). W drugiej połowie lat 90. nadzór nad organizacją i funkcjonowaniem klubów pracy sprawował Krajowy Urząd Pracy. Krajowy Urząd Pracy – opracowywał zalecenia i wytyczne dla urzędów pracy oraz organizował szkolenia dla liderów klubów pracy. W tym okresie kluby pracy w różnych urzędach pracy działały w zbliżony sposób. W 2000 roku wraz z reformą administracji publicznej i przesunięciem urzędów pracy do struktur administracji samorządowej możliwość bezpośredniego monitorowania pracy urzędów pracy przez administrację rządową została poważnie ograniczona. Działania urzędów pracy cechuje teraz duża niezależność w określaniu priorytetów i wyborze form działania. Brakuje stałego, sprawnie działającego systemu szkolenia, który zapewniłby dobrej jakości szkolenia dla pracowników zatrudnionych zarówno w ramach publicznych służb zatrudnienia, jak i innych instytucjach rynku pracy. To, jak również ogólna definicja klubu pracy, która umożliwia znaczną dowolność w jej interpretacji sprawiają, że samorządowe urzędy pracy od 2000 roku w bardzo różny sposób realizują zadania przewidziane dla klubu pracy.

Mając na uwadze opisany wyżej stan resortu pracy w latach 2003–2004 podjął szereg działań mających na celu poprawę jakości i efektywności usług świadczonych w ramach klubów pracy. Najważniejsze z nich to zmiana przepisów wprowadzona ustawą z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W ramach tych zmian dotychczasowe ogólne

określenie „klub pracy” zastąpione zostało znacznie szerszym znaczeniowo określeniem „pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy”. Pod nazwą tą rozumie się trzy odrębne sposoby realizacji usługi: uczestnictwo w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, uczestnictwo w zajęciach aktywizacyjnych oraz dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia. Aby zachęcić bezrobotnych do uczestniczenia w szkoleniach z zakresu aktywnego poszukiwania pracy ustawa wprowadza możliwość wykorzystywania dwóch instrumentów finansowych tzn. dodatku szkoleniowego lub stypendium i zwrotu kosztów dojazdu na szkolenia, jeśli odbywają się one poza miejscem zamieszkania bezrobotnego. W 2005 roku resort pracy wprowadził kolejne, nowe regulacje, którymi objęci zostali liderzy klubów pracy. Mianowicie wprowadzono rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 marca 2005 r. w sprawie wysokości oraz trybu przyznawania i wypłacania dodatków do wynagrodzenia pracownikom publicznych służb zatrudnienia oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 sierpnia 2005 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego.

Departament Rynku Pracy podjął także w 2003 roku prace nad opracowaniem materiałów szkoleniowych dla potrzeb klubów pracy. W 2004 roku upowszechniono podręcznik pt.: „Klub Pracy”, który jest nową wersją wcześniejszego podręcznika zatytułowanego „Program Klubu Pracy”, wydanego w 1997 roku. Nowy podręcznik ma formę zbliżoną do poprzedniego, został jednak zaktualizowany i uzupełniony. Otrzymał też nową szatę graficzną. W związku z wydaniem nowego podręcznika w 2004 roku 637 liderów klubów pracy pracujących w urzędach pracy i Ochotniczych Hufcach Pracy zostało przeszkolonych w zakresie jego stosowania. Ze względu na zmianę przepisów dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy opracowane zostały także nowe założenia do statystyki publicznej oraz przygotowane zostały przez Departament Rynku Pracy materiały popularyzujące problematykę klubów pracy.

Aktualnie istnieje potrzeba zbadania skutków jakie przyniosły ww. działania. Wyniki badania pozwolą na dokonanie oceny słuszności wprowadzonych rozwiązań prawnych i podjęcie prac nad ich korektą lub uzupełnieniem. Dla dalszego rozwoju usługi – pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy niezbędne jest także zbadanie i ocena, czy urzędy pracy oraz inne instytucje rynku pracy dysponują należycie przygotowaną kadrą liderów klubów pracy oraz warunkami technicznymi do świadczenia tej usługi.

Departament Rynku Pracy nie ma możliwości technicznych i kadrowych, aby monitorować w pełni skutki zmian wprowadzanych w przepisach prawnych, ani też na bieżąco badać przyczyny trudności, na jakie napotykają w realizacji swoich zadań instytucje rynku pracy. Posiadane informacje mają charakter wycinkowy, a większość dotyczy pojedynczych przypadków i tym samym nie obrazuje sytuacji w całym kraju. Dzięki zleceniu badania wykonawcy zewnętrznemu uzyskamy pełne, szczegółowe informacje z terenu całego kraju, zgromadzone z wykorzystaniem procedury badawczej i narzędzi opracowanych dla potrzeb projektu.

## **Zakres zadań realizowanych w ramach projektu**

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej skierowało, do 16 instytucji badawczych wybranych ze względu na profil ich działalności, pismo z prośbą o przedstawienie ramowej koncepcji badania związanego z efektami wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Spośród 5 nadesłanych ofert najbardziej ciekawą i korzystną ze względu na zakres proponowanych prac okazała się oferta przedstawiona przez firmę DEMOS Polska Sp. z o.o. Przy wyborze istotną rolę odegrało również doświadczenie i kompetencje pracowników firmy.

Na realizację projektu składają się następujące zadania:

### **I. Opracowanie koncepcji badawczej i narzędzi badawczych**

Koncepcja badawcza będzie zawierać:

1. Analizę regulacji prawnych i innych dokumentów dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, w ramach której dokonany zostanie przegląd przepisów prawnych dotyczących funkcjonowania klubów pracy.
2. Opracowanie metodologii badania, w ramach której określone zostaną metody, techniki i narzędzia badawcze. Narzędzia badawcze zostaną tak skonstruowane, aby ich zastosowanie gwarantowało zbadanie zagadnień: prawnych, organizacyjnych, kadrowych i metodologicznych dotyczących działalności i funkcjonowania klubów pracy. Narzędzia badawcze zostaną skierowane do trzech grup respondentów:
  - kadry nadzorującej pracę liderów klubów pracy,
  - liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania związane z usługą – pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy,
  - osób korzystających z usług klubów pracy.
3. Opis doboru próby badawczej, według której badaniem zostaną objęte: wszystkie powiatowe urzędy pracy, wszystkie centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy, wszystkie jednostki Ochotniczych Hufców Pracy, wybrane inne instytucje niż urzędy pracy i OHP prowadzące kluby pracy.

### **II. Przeprowadzenie pilotażu narzędzi badawczych**

Badanie pilotażowe w celu oceny i weryfikacji narzędzi badawczych, zostanie przeprowadzone w 10 instytucjach:

- a) 4 powiatowych urzędach pracy,
- b) 2 centrach informacji i planowania kariery zawodowej funkcjonujących w ramach wojewódzkich urzędów pracy,
- c) 2 jednostkach Ochotniczych Hufców Pracy,
- d) 2 innych instytucjach i organizacjach, niż urzędy pracy i OHP, prowadzących kluby pracy.

Badanie pilotażowe dla wszystkich trzech grup respondentów zostanie przeprowadzone z udziałem ankierów reprezentujących Wykonawcę. Zbiorą oni informacje zwrotne od respondentów na temat jakości narzędzi badawczych. Na tej podstawie wprowadzone zostaną korekty narzędzi badawczych wykorzystanych w badaniu właściwym.

### **III. Przeprowadzenie badania właściwego**

Badanie właściwe obejmie:

- a) wszystkie kluby pracy funkcjonujące w powiatowych urzędach pracy,
- b) wszystkie centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy,
- c) wszystkie kluby pracy działające w ramach Ochotniczych Hufców Pracy,
- d) wybrane 50 klubów pracy działających w innych niż urzędy pracy i Ochotnicze Hufce Pracy instytucjach i organizacjach.

#### **IV. Dokonanie analizy wyników badania właściwego**

Analiza i opracowanie wyników uzyskanych w ramach badania właściwego przeprowadzone zostaną z wykorzystaniem odpowiednich technik statystycznych.

#### **V. Przygotowanie raportu końcowego zawierającego syntetyczną informację o badaniu**

Na koniec projektu opracowane zostaną:

- 1) Raport końcowy, który zawierać będzie informację o pracach przeprowadzonych w ramach całej umowy, w szczególności: opis przyjętej metodologii badań, organizację i przebieg badań, wnioski i rekomendacje wynikające z badań.
- 2) Syntetyczna informacja o badaniu, która zawierać będzie podstawowe informacje o jego wynikach. Informację tę będzie można rozpowszechnić między innymi poprzez zamieszczenie jej na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

### **Zakładane rezultaty**

Aby móc doskonalić politykę w zakresie instytucjonalnej obsługi rynku pracy konieczne jest prowadzenie systematycznych badań, które dostarczają informacji o tym, jak obowiązujące rozwiązania prawne, organizacyjne, techniczne, jak również stosowane metody pracy oceniają klienci oraz pracownicy instytucji rynku pracy. Na podstawie zebranych w wyników badania, przedstawionych w formie raportu końcowego, możliwe będzie opracowanie planów dalszego rozwoju usługi – pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w publicznych służbach zatrudnienia i innych instytucjach oraz dokonanie koniecznych korekt i zmian zarówno na poziomie polityki resortu pracy jak i działań poszczególnych instytucji rynku pracy.

### **Odbiorcy produktów wypracowanych w ramach projektu/ ostateczni beneficjenci**

Głównym beneficjentem ostatecznym projektu jest Departament Rynku Pracy MPiPS. Uzyska on w wyniku realizacji projektu informacje, które pozwolą na bardziej odpowiadające potrzebom rynku pracy kształtowanie polityki państwa w zakresie rynku pracy, w tym przede wszystkim w zakresie realizacji, przez publiczne służby zatrudnienia, usługi „pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy”. Informacje uzyskane w wyniku realizacji projektu zostaną powszechnie udostępnione. Projekt będzie oddziaływał na różne instytucje rynku pracy realizujące usługę „pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy”, tj. urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy i inne instytucje prowadzące kluby pracy, które będą miały dostęp do wyników badania.

### **Stopień zaawansowania realizacji projektu**

(stan na dzień 30 października 2006 roku)

Wykonawca zrealizował dwa etapy prac w ramach projektu pt. „Efekty wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu”.

W ramach pierwszego etapu opracował koncepcję realizacji badania, w której omówił zagadnienia prawne, organizacyjne, kadrowe i metodologiczne. Wykonawca dokonał analizy

regulacji prawnych i innych dokumentów dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy poprzez zestawienie przepisów prawnych związanych z bezrobociem i funkcjonowaniem klubów pracy. Najwięcej uwagi poświęcił ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wykonawca przedstawił cele ustawy, strukturę publicznych służb zatrudnienia, ich zadania, podstawy funkcjonowania usługi – pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, a także opisał status prawny lidera klubu pracy. Zaproponował również propozycje udoskonalenia zapisów nowych projektów regulacji prawnych. Koncepcja zawiera także opis celu badania, pytań badawczych, metod i narzędzi badawczych, organizacji badań, próby badawczej oraz projekt narzędzi badawczych.

W ramach drugiego etapu Wykonawca przeprowadził pilotaż narzędzi badawczych w 10 instytucjach, które prowadzą działalność w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy od co najmniej 3 lat (4 powiatowych urzędach pracy, 2 centrach informacji i planowania kariery zawodowej funkcjonujących w ramach wojewódzkich urzędów pracy, 2 jednostkach Ochotniczych Hufców Pracy i 2 innych instytucjach prowadzących kluby pracy). W trakcie doboru próby do badań pilotażowych Wykonawca kierował się następującymi kryteriami: środowisko w jakim funkcjonuje klub pracy (miejskie i wiejskie), staż pracy lidera klubu pracy lub innej osoby wykonującej zadania lidera klubu pracy (min. 5-lat), stopa bezrobocia w regionie (województwo o najniższej i najwyższej stopie bezrobocia), aglomeracja miejska, w której działa klub pracy (duże i małe miasto).



## 6. Aktywność kobiet na rynku pracy

*Justyna Majewska-Łoza*

Stanowisko ds. Analiz i Statystyk DRP MPiPS

### Cel realizacji projektu

Celem projektu jest określenie czynników, które ograniczają kobietom dostęp do rynku pracy oraz wskazanie możliwości sprzyjających zwiększeniu aktywności zawodowej kobiet, w tym również badanie postaw przedsiębiorczych. Zadaniem projektu jest również wskazanie konkretnych propozycji rozwiązań, które będą skutkować zwiększeniem aktywności zawodowej kobiet na rynku pracy.

Realizacja projektu pozwoli na poszerzenie wiedzy na temat sytuacji kobiet na rynku pracy oraz ułatwi zidentyfikowanie barier w aktywizowaniu kobiet, które pozostają nieaktywne zawodowo lub bezrobotne.

Uzyskane wyniki badań i analiza dostępnych danych statystycznych pozwolą na przygotowanie obszernego raportu. Podjęta zostanie w nim próba określenia właściwego kierunku postępowania w celu zarówno zwiększenia aktywności kobiet na rynku pracy jak i wyrównywania szans kobiet i mężczyzn. W raporcie znajdują się również propozycje ewentualnych rozwiązań w zakresie zmian legislacyjnych. Podstawowym zadaniem projektu będzie więc ustalenie czynników, które zdaniem zarówno kobiet jak i pracodawców mogłyby wpłynąć na poprawę istniejącego stanu rzeczy, czyli na wzrost aktywności zawodowej kobiet. W związku z powyższym przed rozpoczęciem badania postawiono szereg celów, wśród których najważniejsze to:

- ocena sytuacji kobiet na rynku pracy,
- określenie barier związanych z poszukiwaniem i wykonywaniem pracy przez kobiety,
- ocena aktywności zawodowej kobiet i podkreślenie przyczyn ich dezaktywizacji,
- wskazanie stereotypów dotyczących roli kobiety,
- zbadanie postaw przedsiębiorczych wśród kobiet.

Spośród nadesłanych 6 ofert na przeprowadzenie badań wyłoniono firmę OBOP Sp. z o.o., której oferta była najbardziej korzystna ze względu na zakres proponowanych prac i aspekt finansowy. Przy wyborze istotną rolę odegrało również doświadczenie Instytucji w zakresie prowadzenia różnorodnych badań.

### Zakres zadań realizowanych w ramach projektu

Na realizację projektu składają się następujące zadania:

Zadanie I. Opracowanie szczegółowej koncepcji realizacji badań, metod, narzędzi oraz wykonanie analizy danych statystycznych o sytuacji kobiet na rynku pracy jak również przeprowadzenie badań pilotażowych.

Wyłoniona instytucja badawcza w ramach realizacji powierzonego jej zadania wykonała:

- Analizę danych zastanych dotyczących sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce. Większość analizowanych danych jest oparta na badaniach Głównego Urzędu Statystycznego z 2004 i 2005 roku (przede wszystkim z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności). Najważniejszymi tematami poruszonymi w raporcie są poziom aktywności zawodowej kobiet oraz czynniki, które na niego wpływają, takie jak wiek i wykształcenie. Oddzielne rozdziały poświęcone zostały wynagrodzeniom kobiet oraz możliwościom zapewnienia dzieciom opieki.
- Badanie focusowe (jakościowe), w ramach którego przebadano 9 grup focusowych – po 3 grupy w dużym, średnim i małym mieście, wśród kobiet w wieku do 25 lat, 30–44 lata, 45–99 lat. W każdej grupie znalazły się kobiety poszukujące jak i nie poszukujące pracy.

Do głównych celów badawczych należało:

- poznanie problemów kobiet związanych z rynkiem pracy (ocena ogólnej sytuacji na rynku pracy, identyfikacja grup dyskryminowanych i uprzywilejowanych, postawy kobiet na rynku pracy, losy kobiet pozostających bez pracy);
- poznanie codziennego życia kobiet bez pracy, ich marzeń, dążeń, aspiracji i wartości;
- określenie barier związanych z poszukiwaniem pracy (poznanie zwyczajów poszukiwania pracy, poznanie przekonań z tym związanych, doświadczanych emocji, poznanie opinii wobec możliwości założenia działalności gospodarczej);
- określenia oczekiwań dotyczących pomocy kobietom na rynku pracy oraz wyobrażenie programu idealnego.
- Pilotaż kwestionariusza i warunków badania na próbie 150 kobiet w wieku 18–55 lat, dobranych w ten sam sposób jak w przypadku badania właściwego.
- Pilotaż kwestionariusza do badania CATI na próbie 50 przedsiębiorstw dobranych w ten sam sposób jak w przypadku badania właściwego.

Zadanie II. Przeprowadzenie badania wśród kobiet dotyczącego powodów ich dezaktywizacji zawodowej, czynników, które zdaniem kobiet mogą wpływać na ich aktywność zawodową oraz rozbudzić w nich postawy przedsiębiorcze.

Instytucja badawcza przeprowadziła badanie właściwe wśród kobiet pracujących, bezrobotnych oraz biernych zawodowo. Badanie to zrealizowano na losowo-kwotowej próbie 3500 kobiet w wieku produkcyjnym (18–59 lat), metodą wywiadu bezpośredniego przeprowadzonego w domach respondentek. Grupa ta obejmowała: 1059 kobiet pracujących, 683 kobiety bezrobotne i 1758 kobiet biernych zawodowo.

Cele badania:

- zbadanie przyczyn dezaktywizacji zawodowej kobiet;
- identyfikacja czynników, które mogą wpływać na aktywność zawodową respondentek (wpływ wykształcenia i kwalifikacji na aktywność zawodową, wpływ sytuacji rodzinnej na aktywność zawodową, wpływ postaw wobec pracy);
- zbadanie postaw przedsiębiorczych wśród kobiet;
- zbadanie aktywności kobiet podczas poszukiwania pracy;

- ocena rozpowszechnienia dyskryminacji kobiet na rynku pracy;
- ocena funkcjonowania urzędów pracy.

W badaniu kobiet przyjęto definicję osoby pracującej, bezrobotnej i biernej zawodowo opartą na metodologii badania BAEL prowadzonego przez GUS. Respondentki pracujące, bezrobotne i bierne zawodowo zostały wyodrębnione na podstawie odpowiedzi na cztery pytania. Za osoby pracujące zostały uznane te badane kobiety, które w ciągu ostatnich 7 dni wykonywały pracę przynoszącą zarobek lub dochód (bądź pomagały nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej), albo formalnie miały pracę, ale jej czasowo nie wykonywały.

Kobiety uznane za bezrobotne nie wykonywały pracy, ani jej nie miały, ale poszukiwały pracy i były gotowe podjąć ją w tygodniu badania lub w następnym. Wreszcie kobiety bierne zawodowo to te, które nie miały pracy, nie poszukiwały jej, albo poszukiwały, ale nie były skłonne do jej podjęcia w najbliższych dwóch tygodniach.

**Zadanie III.** Przeprowadzenie badania wśród pracodawców – określenie ich preferencji w zatrudnianiu ze względu na płeć oraz wiek a także zidentyfikowanie czynników, które mogłyby pozytywnie wpłynąć na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy.

Badanie pracodawców zrealizowano na 1000 osobowej próbie przedsiębiorstw i instytucji zatrudniających 10 lub więcej pracowników, metodą wywiadu telefonicznego CATI. Wywiady w tych podmiotach przeprowadzono z osobami odpowiedzialnymi za politykę zatrudnienia.

Cele badania:

- identyfikacja czynników ograniczających kobietom dostęp do rynku pracy;
- preferencje zatrudniania ze względu na płeć;
- preferencje zatrudniania ze względu na wiek;
- identyfikacja czynników, które mogłyby pozytywnie wpłynąć na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy;
- ocena współpracy przedsiębiorstw z urzędami pracy.

**Zadanie IV.** Opracowanie raportu końcowego w postaci raportu z badań ilościowych oraz raportu z badań ilościowych i jakościowych jak również ulotki informacyjnej. Wnioski z przeprowadzonych badań w postaci raportu zostaną umieszczone na stronie internetowej MPiPS.

## **Zakładane rezultaty**

Realizacja projektu daje możliwość znacznego poszerzenia wiedzy na temat sytuacji kobiet na rynku pracy oraz ułatwia identyfikację barier w aktywizowaniu kobiet biernych zawodowo lub bezrobotnych. Przeprowadzone badania są aktualnym źródłem pomysłów, inicjatyw i zachęt, które mogą stanowić odpowiedź na pytanie „Jak pomóc kobietom przewyciężyć problem dezaktywizacji zawodowej?”. Należy zastanowić się przede wszystkim nad podjęciem działań zwalczających dyskryminację i negatywne stereotypy związane z zatrudnianiem kobiet. Uzyskane wyniki pozwolą na wzrost stopnia świadomości z zaangażowania oraz stymulowania zmian zarówno w środowiskach polityków jak i pracodawców.

## **Odbiorcy produktów wypracowanych w ramach projektu**

Firma marketingowo-reklamowa Vena Art., została wybrana do realizacji zadania jakim jest wydruk i dystrybucja raportów z badań oraz ulotek. Przewidziany nakład wynosi 485 sztuk raportów oraz 75000 sztuk ulotek informacyjnych, które zostaną rozesłane do wszystkich urzędów pracy w Polsce oraz do instytucji zajmujących się sprawami kobiet czy wreszcie do organizacji pracodawców. W/w raporty zostaną udostępnione wszystkim zainteresowanym poprzez zamieszczenie ich na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

## **Stopień zaawansowania realizacji projektu** (stan na dzień 31 października 2006 r.)

Projekt znajduje się obecnie w końcowej fazie realizacji. W dniu 23 października br. odbyła się konferencja zorganizowana przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, której celem było zaprezentowanie rezultatów przeprowadzonych badań oraz przedstawienie wniosków. W konferencji udział wzięli przedstawiciele takich organizacji jak: Centralny Instytut Ochrony Pracy, Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, Konfederacja Pracodawców Polskich, Caritas Polska. Ponadto w konferencji uczestniczyło liczne grono osób z powiatowych urzędów pracy oraz z zainteresowanych tą tematyką Departamentów Ministerstwa.

Firma TNS OBOP Sp. z o.o., która przeprowadziła badania, zaprezentowała szczegółowe wyniki i przedstawiła wnioski, które stały się punktem wyjścia do dyskusji o sytuacji kobiet na rynku pracy.

Badania potwierdziły niekorzystną sytuację kobiet na rynku pracy pomimo rosnącego poziomu kwalifikacji. Ponad 70% badanych kobiet (zarówno pracujących jak i bezrobotnych) wypowiada się na temat trudności w znalezieniu pracy. Blisko 60% badanych kobiet uważa, że kobiety powyżej 40 roku życia mają duże trudności z podjęciem zatrudnienia.

Wśród osób młodych, dobrze wykształconych około 63% uważa, że bez problemu są w stanie znaleźć pracę. Pracodawcy natomiast przyznają, iż ze względu na istniejące stereotypy, rzadziej chcą zatrudniać kobiety. Według niektórych pracodawców kobiety są obciążone obowiązkami domowymi, niechętnie podnoszą swoje kwalifikacje czy wreszcie nie nadają się do niektórych prac.

Bardzo istotnym motywem skłaniającym kobiety do pójścia do pracy jest czynnik finansowy, mimo to wiele respondentek (głównie dobrze wykształconych z dużych miast) twierdzi, że praca daje im poczucie własnej wartości, pozwala wykorzystać własne możliwości i robić coś interesującego. Motywacja finansowa jest w pracy najważniejsza przede wszystkim dla kobiet będących w złej sytuacji materialnej. Ta grupa Polek chętnie zrezygnowałaby z pracy, gdyby miała inne źródło utrzymania.

Badania potwierdzają, że potrzeba pracy zmusza kobiety do poszukiwania zatrudnienia „na czarno” i przeszło 40% przebadanych bezrobotnych kobiet zdecydowałoby się podjąć taką pracę.

Wyniki badań mówią również o tym, iż pracownicy są wykorzystywani przez pracodawców poprzez zmuszanie do bezpłatnej pracy na okresie próbnym czy też świadome nie podpisywanie umów o pracę.

Bardzo istotną kwestią jest duża chęć rezygnacji kobiet z pracy zawodowej (47% kobiet pracujących) w sytuacji gdyby miały inne źródło utrzymania tj. pracujący mąż lub inny członek rodziny. Podobną opinię wyrażają kobiety bezrobotne, wśród nich 54% poszukuje pracy z konieczności.

Przeszło połowa biernych zawodowo kobiet biorących udział w badaniu deklaruje chęć podjęcia zatrudnienia, choć są to głównie osoby uczące się. Podkreślają one jednak potrzebę zapewnienia opieki nad dziećmi oraz elastyczny czas pracy. Nie dostrzegają jednak tej potrzeby pracodawcy gdyż zaledwie 3% spośród badanych proponuje rozwiązania korzystne dla pracownic z małymi dziećmi.

Badania potwierdziły brak pracy dla kobiet powyżej 50 roku życia z małych miast, słabo wykształconych lecz dowiodły również małego zaangażowania respondentek z tej grupy w poszukiwanie pracy. Jedynie 32% bezpośrednio kontaktuje się z zakładami pracy natomiast 9% zamieszcza swoją ofertę w prasie. Kobiety dojrzałe wiekowo oraz w wieku 25–34 lata posiadające dzieci czują bezradność wobec powtarzających się sytuacji odrzucania przez pracodawców składanych przez nie ofert pracy.

Bardzo istotny jest fakt, iż Polki są mało mobilne na rynku pracy co znacznie utrudnia im znalezienie zatrudnienia. Tylko 8% respondentek przeprowadzało się kiedykolwiek w związku z poszukiwaniem pracy lub jej zmianą. Najczęściej były to mieszkanki wsi i małych miast. Brak mobilności może znacznie utrudniać znalezienie zatrudnienia mieszkankom regionów z większym bezrobociem. Skłonność do wyjazdów znacznie większa jest wśród młodych kobiet, które przeprowadzają się chętniej i często myślą o pracy za granicą.

Badanie potwierdziło funkcjonowanie w świadomości społecznej stereotypów na temat roli kobiet. Aż 79% pracodawców biorących udział w badaniu obawia się zatrudniania kobiet młodych, które mogą pójść na urlop macierzyński. Stereotypy odnoszą się również do stanowiska pracy tzn. że na konkretne stanowiska nadają się osoby określonej płci.

Choć 40% badanych pracodawców wyraża opinię, że nie ma dyskryminacji zawodowej kobiet to aż 67% z nich przyznaje, iż mężczyźni zarabiają więcej od kobiet.

Z badań wynika, iż w badanych przedsiębiorstwach jest zatrudnionych często więcej kobiet niż mężczyzn mimo to szefami są przeważnie mężczyźni.

Badanie potwierdziło również, że same kobiety ulegają stereotypom i aż 74% uczestniczek badania jest zdania, że to mężczyzna ma obowiązek zapewnić rodzinie utrzymanie. Przeszło 40% respondentek twierdzi, że rodzina traci, gdy kobieta pracuje zawodowo i nie jest dobrze gdy mężczyzna zajmuje się dziećmi i domem podczas gdy kobieta pracuje. Zauważamy jednak pewną niekonsekwencję, gdyż 78% respondentek uważa również, że kobiety powinny mieć możliwość realizowania swojej kariery zawodowej.

Blisko 90% respondentek nigdy nie prowadziło i nie prowadzi własnej działalności gospodarczej. Jednak więcej niż co dziesiąta przebadana Polka rozważa rozpoczęcie działalności na własny rachunek. Podstawowym problemem przy założeniu firmy jest brak środków finansowych.

Z pomocy urzędów pracy kobiety korzystają głównie w zakresie ofert pracy (27%), szkoleń oraz doradztwa w zakresie poszukiwania pracy (po 8%). Działalność urzędów pracy

w zakresie udostępniania ofert pracy i doradztwa pozytywnie ocenia mniej niż połowa kobiet biorących udział w badaniu. Lepiej oceniane są urzędy w zakresie oferowania szkoleń, pomocy w załatwianiu formalności czy uruchamianiu własnej działalności.

Pracodawcy są raczej dość dobrze poinformowani o możliwości współpracy z urzędami pracy. 61% pracodawców biorących udział w badaniu korzystało z pomocy urzędu pracy.

Podczas konferencji wszystkim jej uczestnikom rozdano raporty jak również poinformowano, iż wersja elektroniczna raportów znajduje się na stronie internetowej [www.psz.praca.gov.pl](http://www.psz.praca.gov.pl).

## 7. Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście programu „Pierwsza Praca”

*Henryk Rogala*

Wydział Instytucjonalnej Obsługi  
Rynku Pracy DRP MPiPS

### Cel realizacji projektu

W warunkach zmieniającej się sytuacji na rynku pracy nadal utrzymujące się wysokie bezrobocie będące konsekwencją zachodzących przemian gospodarczych dotykające w dużej mierze młodych ludzi powoduje, że znaczna grupa młodych osób rozpoczyna start zawodowy od rejestracji w powiatowych urzędach pracy.

Płynne wejście na rynek pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły to poważne wyzwanie w sytuacji wysokiego bezrobocia. Nie jest to problemem typowo polskim, bo generalnie młodzież we wszystkich krajach Unii Europejskiej znajduje się w gorszym położeniu na rynku pracy niż osoby w pozostałych kategoriach wiekowych. W większości krajów stopa bezrobocia młodzieży (15–24 lata)<sup>1</sup> często nawet 2-krotnie przewyższa stopę dla osób w wieku 15–74 lata, a we Włoszech, czy Luksemburgu stopa bezrobocia młodzieży jest 3-razy wyższa. W Polsce wskaźnik bezrobocia młodzieży w 2004 r. wynosił według danych Eurostat 39,5% i był 2-krotnie wyższy niż w grupie osób w wieku 15–74 lata, a jednocześnie był o 1,7 punktu procentowego niższy niż w 2003 r. Wskaźnik bezrobocia młodzieży łącznie w 25 krajach UE wzrósł w tym okresie o 0,1 punktu procentowego, a Polska znalazła się w grupie 13 krajów, w których wartość tego wskaźnika zmniejszyła się.

Współczynnik aktywności zawodowej młodzieży (18–24 lata)<sup>2</sup> mierzony jako procentowy udział aktywnych zawodowo w ogólnej liczbie ludności danej kategorii z roku na rok zmniejsza się. W 2000 r. współczynnik aktywności zawodowej młodych ludzi wynosił ponad 50%, w 2004 r. wyniósł 43,8%, a w II kwartale 2005 – 40,0%. Tym samym zaledwie 40% młodych osób jest aktywna zawodowo, czyli ma pracę lub jej poszukuje. Niskie zainteresowanie młodzieży pracą wynika przede wszystkim z tego, że młodzi ludzie przedłużają swoją edukację, a tym samym wejście na rynek pracy, widząc w tym, skądinąd słuszną, możliwość zwiększenia swoich szans w znalezieniu zatrudnienia.

Kluczowy wpływ na bezrobocie młodzieży ma sytuacja demograficzna, czyli wyż demograficzny, który pojawił się na rynku pracy w ostatnich latach oraz niedopasowanie struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy, a więc mówiąc ogólnie dysproporcja pomiędzy tym, co młodzież otrzymuje w systemie szkolnym, a wymaganiami, jakie stawiają przed osobami wchodzącymi na rynek pracy pracodawcy. Poważnymi przyczynami utrudniającymi młodzieży

<sup>1</sup> Dane Eurostat, ze strony <http://epp.eurostat.cec.eu.int>

<sup>2</sup> Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski, GUS, Warszawa 2005.

pomyślne wejście na rynek są zarówno postawy pracodawców, jak i samej młodzieży. Pracodawcy stawiają bardzo wysokie wymagania łącząc młody wiek, z posiadaniem doświadczenia zawodowego i niewielkim wynagrodzeniem.

Z uwagi na niewątpliwie nadal trudną sytuację młodych ludzi na rynku pracy pojawiła się konieczność poszerzenia dotychczasowych zasobów informacyjnych na temat sytuacji młodzieży na rynku pracy oraz wpływu stosowanych programów aktywizacji zawodowej na ich losy. Wskazane informacje zostaną pozyskane w ramach zrealizowanego badania pt. *Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu „Pierwsza Praca”*.

Głównym celem badania jest poznanie aktywności zawodowej absolwentów zaraz po ukończeniu edukacji oraz odpowiedź na następujące zagadnienia:

- rodzaj pierwszej pracy podejmowanej przez absolwentów, sposoby jej zdobycia, napotkane trudności etc.,
- aktualne doświadczenie zawodowe absolwentów (rodzaj wykonywanej pracy, zgodność wykonywanej pracy z wyuczonym zawodem, wynagrodzenie, zadowolenie z pracy etc.),
- czas i sposoby poszukiwania pracy przez absolwentów,
- zakres korzystania przez absolwentów z pomocy instytucji i programów ułatwiających wejście na rynek pracy (korzystanie ze wsparcia wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, Akademickich Biur Karier, etc.),
- mobilność przestrzenna absolwentów (migracje „za pracą”),
- dalsze plany kształceniowe absolwentów (kursy, szkolenia, podjęcie nauki),
- przyczyny bezrobocia i bierności zawodowej wśród absolwentów.

Dodatkowo badanie pozwoli uzyskać wiedzę jak młodzi ludzie oceniają Rządowy Program „Pierwsza Praca”, którego główny cel został określony jako niedopuszczenie do tego, aby absolwenci stawali się i pozostawali bezrobotnymi.

## **Zakres zadań realizowanych w ramach projektu**

Badanie zostanie przeprowadzone wśród około 20 tys. osób, które w okresie pomiędzy 1 stycznia 1998 roku a 31 grudnia roku 2005 zakończyły naukę szkolną (w zasadniczej szkole zawodowej, liceum, technikum, policealnej/pomaturalnej) lub studia i w momencie ukończenia edukacji były w wieku do 27 lat, a pomiędzy ostatnim a poprzednim etapem edukacji nie miały przerwy dłuższej niż 12 miesięcy.

W projekcie zostanie zastosowany kwestionariusz badawczy stworzony na podstawie następującego schematu:

- I. Poziom i typ wykształcenia:
  - jakie wykształcenie i kwalifikacje posiadają absolwenci (wg typów szkół i uczelni, a także w podziale na województwa – według metryczki).
- II. Poszukiwanie i podjęcie pierwszej pracy:
  - jak wygląda „wejście” absolwenta na rynek pracy,
  - korzystanie z pomocy instytucji i programów ułatwiających absolwentom wejście na rynek pracy (np. Wojewódzkie i Powiatowe Urzędy Pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, Akademickie Biura Karier, giełdy pracy, targi pracy, Program „Pierwsza Praca” itp.),

- ocena staży organizowanych przez powiatowe urzędy pracy oraz programów prowadzonych przez inne instytucje rynku pracy,
  - doświadczenie zawodowe,
  - bezrobocie i bierność zawodowa absolwentów (poszerzone o analizy jakościowe ze źródeł zastanych).
- III. Dalsza ścieżka zawodowa po zakończeniu wykonywania pierwszej pracy:
- poziom mobilności absolwentów.
- IV. Wpływ Programu „Pierwsza Praca” na losy zawodowe młodych ludzi na rynku pracy:
- skąd absolwenci czerpią informacje na temat Programu „Pierwsza Praca” Czy przed rejestracją w powiatowym urzędzie pracy słyszeli o Programie,
  - czy, zdaniem absolwentów, informacje dostępne w urzędach pracy na temat Programu są kompleksowe,
  - z jakich form wsparcia w ramach Programu korzystają absolwenci,
  - czy absolwenci zainteresowani są podjęciem działalności gospodarczej,
  - atrakcyjność „miękkich” form wsparcia w opinii absolwentów,
  - atrakcyjność „twardych” form wsparcia w opinii absolwentów,
  - ogólna ocena Programu.
- W ramach badania zostaną zrealizowane następujące etapy:
- Etap I – „Przygotowanie narzędzi badawczych”,
- Etap II – „Przygotowanie próby badawczej”,
- Etap III – „Przygotowanie realizacji badania właściwego”,
- Etap IV – „Realizacja badania właściwego”,
- Etap V – „Przygotowanie bazy z realizacji badania”,
- Etap VI – „Statystyczna analiza wyników badania”,
- Etap VII – „Praca analityczna”,
- Etap VIII – „Opracowanie materiału w formie raportu oraz tablic końcowych”.

## **Zakładane rezultaty**

Rezultatem przeprowadzonego badania będzie:

- Całościowy opis sytuacji absolwentów na rynku pracy.
- Określenie poziomu dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy z uwzględnieniem specyfiki regionalnych rynków pracy.
- Ocena wpływu doświadczenia zawodowego zdobytego w trakcie nauki na dalsze losy zawodowe absolwentów.
- Określenie stopnia mobilności zawodowej i przestrzennej absolwentów w perspektywie potrzeb rynku pracy.
- Ocena wpływu Programu „Pierwsza Praca” na losy zawodowe młodych ludzi.
- Ocena własnych szans absolwentów (pozycji) na rynku pracy.
- Identyfikacja strategii adaptacyjnych absolwentów napotykających trudności na rynku pracy.
- Identyfikacja stopnia i przyczyn bierności zawodowej wśród absolwentów.

## **Odbiorcy produktów w ramach projektu**

Ostatecznymi beneficjentami będzie DRP, Publiczne Służby Zatrudnienia oraz inne zainteresowane instytucje rynku pracy. Beneficjenci w celu podejmowania skutecznych działań na rynku pracy dysponować będą kompleksowymi informacjami w postaci raportu finalnego oraz innych materiałów i ekspertyz zgromadzonych w trakcie realizacji projektu. Wyniki badań dotrą do 338 powiatowych urzędów pracy oraz 16 wojewódzkich urzędów pracy. Ponadto wyniki badań będą dostępne na stronach internetowych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Badanie będzie stanowiło kontynuację prowadzonych od 1989 roku przez Główny Urząd Statystyczny badań losów zawodowych absolwentów, których rezultatem były raporty: „Losy zawodowe absolwentów w latach 1989–1994” oraz „Losy zawodowe absolwentów w latach 1994–1997”. Dlatego też badanie przyczyni się lepszemu zdiagnozowaniu sytuacji młodych ludzi na rynku pracy, umożliwi ocenę dotychczas stosowanego w Programie „Pierwsza Praca” instrumentarium wsparcia oraz pozwoli na skuteczniejsze stosowanie wobec tej grupy bezrobotnych form aktywizacji zawodowej, w tym zwłaszcza świadczonych przez urzędy pracy.

## **Stopień zawansowania realizacji projektu**

W dniu 05.05.2006 r. została podpisana umowa z Wykonawcą badania, tj. firmą ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. z siedzibą w Kutnie, ul. Grunwaldzka 5.

W dniu 09.08.2006 r. zostały podpisane umowy z dwoma ekspertami recenzującymi badanie.

Aktualnie zostały zrealizowane III etapy badania, tj.:

Etap I – „Przygotowanie narzędzi badawczych”,

Etap II – „Przygotowanie próby badawczej”,

Etap III – „Przygotowanie realizacji badania właściwego”.

W listopadzie br. planowane jest zawarcie umowy z Zakładem Wydawniczo-Poligraficznym MPiPS na druk materiałów promocyjnych związanych z realizacją projektu, tj. ulotek oraz plakatów. Realizacja badania przebiega zgodnie z harmonogramem.

## 8. Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej

*Ewa Flaszyńska*

Wydział Instytucjonalnej Obsługi  
Rynku Pracy DRP MPiPS

### Cel realizacji projektu

Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ) powstały w Polsce na początku lat dziewięćdziesiątych jako specjalny dział administracji rządowej. Polska stworzyła scentralizowaną sieć PSZ – System Urzędów Pracy. Wprowadzono system monitoringu efektywności realizowanych działań. Pod koniec lat dziewięćdziesiątych PSZ znalazły się w nowych warunkach. Te warunki tworzyły:

- zmiany struktury administracyjnej, będącej następstwem reformy administracji publicznej z 1998 roku,
- członkostwo Polski w Unii Europejskiej od 2004 roku,
- a także regulacje prawne wynikające z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Okoliczności te określiły nową specyfikę działania PSZ oraz ujawniły nowe, nie zawsze pozytywne zjawiska. Reforma służb zatrudnienia spowodowała, że obecnie mamy do czynienia z sytuacją, w której zdecentralizowano zadania i władzę, przekazując je samorządom i znacznie ograniczono możliwość ingerencji rządu w działalność urzędów pracy. Ponadto obserwuje się szereg negatywnych skutków decentralizacji służb zatrudnienia w zakresie jakości i skuteczności świadczonych usług, jak również niedostateczną koordynację działań podejmowanych na poziomach: lokalnym, regionalnym i krajowym. Usługi i instrumenty rynku pracy będące w dyspozycji urzędów pracy, które zostały im przypisane ustawą o promocji zatrudnienia często są wykorzystywane w sposób nieefektywny. W konsekwencji obecna struktura i funkcjonowanie służb zatrudnienia oceniana jest przez ekspertów i praktyków jako nieefektywna. W związku z tym konieczne jest wypracowanie i wprowadzenie działań zmierzających do zapewnienia większej spójności organizacyjnej służb zatrudnienia, podniesienia kwalifikacji pracowników oraz ulepszenia procedur i standardów świadczonych usług.

Celem projektu badawczego pt. „Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej” jest pozyskanie niezależnych opinii i informacji o skutkach przeobrażeń, jakie dokonały się w publicznych służbach zatrudnienia w związku z reformą ustrojową państwa, wdrożeniem ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz funkcjonowaniem PSZ w warunkach absorpcji Europejskiego Funduszu Społecznego. Zapisy programu operacyjnego jednoznacznie wskazują, że oczekuje się między innymi, iż ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wywrze istotny wpływ na warunki funkcjonowania służb zatrudnienia. Przeprowadzenie badań w ramach niniejszego projektu umożliwi

uzyskanie wiarygodnych informacji i pozwoleń na skonstruowanie rekomendacji i wskazówek mających na celu poprawę efektywności działania PSZ. Dlatego też, niezbędne jest uzyskanie wiarygodnych informacji odpowiadających na pytania:

- Czy reforma samorządowa, w tym likwidacja systemu urzędów pracy, przyniosła zakładane rezultaty w obszarze rynku pracy? Czy usytuowanie urzędów pracy w strukturze samorządów usprawnia, czy utrudnia realizację ustawowych zadań?
- Czy struktura publicznych służb zatrudnienia w obecnej postaci odpowiada wyzwaniom rynku pracy?
- Czy ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przyczyniła się do przełamania niskiej skuteczności funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia?
- Czy nowa jakość kompetencji publicznych służb zatrudnienia (wprowadzona ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) przyniosła widoczne zwiększenie oferty usług dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy?
- Czy zasoby finansowe, kadrowe oraz wyposażenie lokalowo-sprzętowe będące w dyspozycji publicznych służb zatrudnienia są wystarczające do realizacji stawianych przed nimi zadań?
- Czy postawione przed publicznymi służbami zatrudnienia zadania są adekwatne do potrzeb rynku pracy?
- Czy obecny system wdrażania EFS jest dostosowany do stanu organizacyjnego PSZ oraz czy ich obecny kształt pozwala na skuteczną absorpcję tych środków?
- W jakim stopniu relacje (współpraca czy rywalizacja) pomiędzy PSZ a innymi instytucjami rynku pracy wpływają na efektywność ich działania i w jaki sposób, o ile jest taka potrzeba, można te relacje usprawnić?
- W jaki sposób obecny system finansowania PSZ wpływa na ich efektywność?

Uzyskanie odpowiedzi na powyższe pytania winno przyczynić się do określenia kierunków usprawnień, przebudowy elementów funkcjonujących niewydolnie oraz, ewentualnie w przyszłości, zbudowanie nowego modelu funkcjonowania PSZ.

Ze względu na fakt, iż badaniami mają być objęte Publiczne Służby Zatrudnienia na wszystkich poziomach (PUP, WUP, MPiPS oraz UW) niezbędnym stało się wyłonienie niezależnej instytucji badawczej, która dysponując odpowiednim, profesjonalnym warształem metodologicznym przeprowadzi badania, głównie będą to kwestionariusze wywiadów, anonimowe ankiety, analizy danych statystycznych, na podstawie których sporządzony zostanie raport końcowy wraz z rekomendacjami dla odpowiednich gremiów decyzyjnych. Zgodnie z zapisami ustawy Prawo zamówień publicznych (art. 4 ust. 3 lit. e) w tym wypadku nie są stosowane przepisy ustawy (w części dotyczącej zlecenia badań przewidzianych w projekcie), gdyż ustawy nie stosuje się do zamówień, których przedmiotem są: „usługi w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych, z wyjątkiem usług w całości opłacanych przez zamawiającego, zamawianych w celu prowadzenia jego własnej działalności, których rezultaty stanowią wyłącznie jego własność”.

## **Zakres zadań realizowanych w ramach projektu**

W badaniach zastosowane zostaną analiza literatury, ekspertyz i raportów, które dotyczą organizacji i funkcjonowania PSZ w Polsce przed i po reformie samorządowej, analiza struktury organizacyjnej PSZ i ich funkcjonalności w kontekście stawianych im zadań w innych krajach

członkowskich UE. Ponadto w badaniach bezpośrednich, którymi objęci zostaną pracownicy PSZ, a także osoby i instytucje (w tym przedsiębiorcy i organizacje przedsiębiorców) korzystające z usług PSZ, zastosowane zostaną m.in.: anonimowe ankiety (w tym korespondencyjne i internetowe); kwestionariusze wywiadów; studium przypadków.

## **Odbiorcy produktów wypracowanych w ramach projektu**

Projekt ma zasięg ogólnokrajowy. Beneficjentem ostatecznym projektu są Publiczne Służby Zatrudnienia (16 wojewódzkich urzędów pracy, 338 powiatowych urzędów pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 16 Urzędów Wojewódzkich). Projekt zakłada, że w pierwszej, wstępnej fazie badania, badaniu ankietowemu poddane zostaną wszystkie instytucje PSZ oraz wybrane osoby i instytucje korzystające z ich usług. Natomiast w kolejnej fazie badania dogłębnie przebadane zostaną urzędy o różnej specyfice i obszarze działania (zróżnicowanych m.in. ze względu na strukturę bezrobocia, rynek pracy etc.), a także wybrane instytucje z otoczenia PSZ. Anonimowość ankiet pozwoli na zebranie wiarygodnych i pełnych informacji od pracowników.

## **Zakładane rezultaty**

Projekt zakłada, że rezultatami twardymi będą raport z badań oraz rekomendacje i propozycje rozwiązań, w szczególności prawnych i organizacyjnych, zwiększających skuteczność działania PSZ w Polsce. Do rezultatów miękkich należy zaliczyć wzrost świadomości społecznej (nie tylko pracowników instytucji rynku pracy) z zakresu badanego zjawiska. Przygotowany raport końcowy będzie przedstawiać sytuację PSZ w sposób całościowy, prezentując wszelkie zależności i problemy pojawiające się w ramach PSZ, jak i również we współpracy PSZ z innymi instytucjami rynku pracy. Zrozumienie mechanizmów rządzących funkcjonowaniem PSZ i rynkiem pracy w Polsce, nie tylko na szczeblu powiatu, pozwoli na zwiększenie skuteczności działania tych służb, a przede wszystkim na usprawnienie współpracy z innymi instytucjami rynku pracy.

## **Stopień zaawansowania realizacji projektu**

(stan na dzień 30 listopada 2006 r.)

Projekt powinien zostać zrealizowany do końca 2007 roku, jednak rozpoczęcie działań opóźniło się ze względu na trwające prace dotyczące wyłonienia Wykonawcy. Zaakceptowana została – uznana za najlepszą przez Zespół ds. Oceny Ofert – propozycja Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową.



## 9. Przyczyny pracy nierejestrowanej, jej skala, charakter i skutki społeczne

*Alicja Wasilewska*  
Wydział Instytucjonalnej Obsługi  
Rynku Pracy DRP MPiPS

### Cel realizacji projektu

Departament Rynku Pracy zaplanował szeroko zakrojone badanie dotyczące pracy nierejestrowanej w Polsce. Organizowanie i wykonywanie pracy nierejestrowanej jest działalnością szkodliwą wobec państwa, z negatywnymi skutkami występującymi praktycznie we wszystkich dziedzinach. W dłuższej perspektywie stanowi ono źródło wielu negatywnych konsekwencji w skali społecznej, od wykreowania postaw lekceważących prawo, aż po pozbawianie pracowników ich podstawowych praw na przykład należnego wynagrodzenia czy emerytury. W obszarze gospodarki natomiast mamy zmniejszone dochody budżetu państwa i wspieranie nieuczciwej konkurencji.

Raport Praca nierejestrowana w Polsce w 2004 roku, opracowany w Głównym Urzędzie Statystycznym, charakteryzuje zjawisko jako powszechne. W badanym okresie w „szarej strefie” pracowało ponad 9,6% ogółu zatrudnionych (to jest ponad 1,3 mln osób). Nawet przy minimalnym wynagrodzeniu oznacza to niezwykle wysoką stratę dla gospodarki i budżetu.

Za podjęciem kompleksowej analizy przemawia nie tylko potrzeba poszerzenia posiadanej już wiedzy na temat zjawiska, ale przede wszystkim potrzeba dostarczenia informacji użytecznych z punktu widzenia polityki społecznej i gospodarczej.

Ponadto, co nie jest bez znaczenia, nie prowadzi się analiz dynamiki tego zjawiska, porzeczając na ogół na punktowych ocenach dokonywanych w mniej lub bardziej cyklicznych okresach, przegląd sytuacji jest w każdym razie bardzo zawężony, a sezonowość praktycznie nieznaną.

Głównym celem projektu jest stworzenie kompleksowej analizy zjawiska pracy nierejestrowanej uwzględniającej: szacunki liczbowe, opis zasięgu zjawiska oraz przyczyn oferowania i podejmowania tego typu „zatrudnienia”, skutki krótko i długofalowe wynikające z wykonywania pracy nierejestrowanej bądź nielegalnego zatrudnienia dla:

- globalnego rozwoju polskiej gospodarki,
- podmiotów oferujących pracę nierejestrowaną,
- osób wykonujących pracę nierejestrowaną.

Przyjmuje się, że zakres przedmiotowy badań pozwoli na przygotowanie kompleksowej i wieloaspektowej analizy przyczyn i motywacji determinujących podejmowanie i oferowanie zatrudnienia nierejestrowanego. Planowane badania dostarczyć powinny danych, które stanowią będą podstawę analizy charakteru pracy nierejestrowanej oraz skutków wpływających na funkcjonowanie społeczeństwa i gospodarki.

Z punktu widzenia urzędów pracy i łagodzenia skutków bezrobocia, wiedza uzyskana w ramach badania powinna pozwolić na skuteczne określenie cech osób rejestrujących się jako bezrobotne, ale faktycznie podejmujących pracę nierejestrowaną, a więc nie pozbawionych dochodów – i ich stopniowe eliminowanie z grupy oczekujących na wsparcie lub skuteczne wobec nich pośrednictwo pracy.

## **Zakres zadań realizowanych w ramach projektu/etapy prac**

Realizacja projektu wymagać będzie wykorzystania zróżnicowanych metod badawczych. Konieczne jest przeprowadzenie analizy literatury przedmiotu oraz najważniejszych badań dotyczących szarej strefy w Polsce oraz w wybranych krajach Unii Europejskiej i OECD.

Metodyka gromadzenia materiału empirycznego: kwestie wyboru celowego, wielkości próby, opracowanie kwestionariuszy wywiadu, opracowanie metod badawczych, przeprowadzenie badania w terenie i stworzenie bazy danych określone zostanie przez wykonawcę.

Projekt będzie miał zasięg ogólnokrajowy. Przyjmuje się, że badanie zostanie przeprowadzone na reprezentatywnej próbie około 50 tys. osób. Badania bezpośrednie (ankietowe) powinny być skierowane do: pracodawców i pracobiorców pracy nierejestrowanej oraz przedstawicieli instytucji, które z racji kompetencji są włączone w proces monitorowania pracy nierejestrowanej.

Kompleksowa diagnoza zjawiska pracy nierejestrowanej posłuży sformułowaniu i wskazaniam kierunków działań i rekomendacji.

## **Zakładane rezultaty**

Zakładanym efektem finalnym całego przedsięwzięcia będzie raport, w którym obok wieloaspektowej i kompleksowej analizy przedmiotowego zjawiska, przedstawione zostaną rekomendacje dotyczące szeroko rozumianej polityki społeczno-gospodarczej oraz propozycje rozwiązań dotyczących minimalnego wynagrodzenia, prawa pracy, programów rynku pracy, systemu ubezpieczeń społecznych, systemu świadczeń społecznych, instrumentów kontrolnych mających na celu pobudzenie procesu legalizacji zatrudnienia.

Projekt powinien również dostarczyć podstaw do opracowania założeń programowych ograniczających zasięg szarej strefy.

Należy oczekiwać, iż dzięki upowszechnieniu raportu na stronach internetowych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, wzrośnie świadomość o skutkach społecznych i ekonomicznych podejmowania i oferowania pracy nierejestrowanej.

## **Ostateczni beneficjenci**

Beneficjentem ostatecznym projektu będzie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, które w pełni wykorzysta efekt finalny projektu tj. Raport nt. pracy nierejestrowanej – do prac mających na celu zmianę niekorzystnej tendencji na rynku pracy w Polsce.

Mamy nadzieję, że badanie dostarczy bogatych informacji dla prowadzenia racjonalnej polityki rynku pracy, a także pozwoli niwelować bariery utrudniające tworzenie nowych legalnych miejsc pracy.

Dzięki działaniom podjętym w trakcie realizacji badań, problem pracy nierejestrowanej będzie prezentowany szerokim rzeszom społeczeństwa. Ponadto instytucje rynku pracy, a przede wszystkim pracownicy publicznych służb zatrudnienia, będą wykorzystywać efekty badań zawarte w raporcie końcowym – w szczególności w jego części zawierającej wnioski i rekomendacje – w swojej codziennej pracy.

W szczególności cenne dla odpowiednich służb i instytucji rynku pracy będą wskazówki, rekomendacje i propozycje zmian legislacyjnych, które posłużą do podjęcia działań, mających na celu legalizację nierejestrowanej pracy bądź nielegalnego zatrudnienia oraz zapoczątkowanie procesu porządkowania „szarej strefy”.

Dysponowanie profesjonalnymi informacjami pomoże pracownikom publicznych służb zatrudnienia i innym zainteresowanym instytucjom rynku pracy, kreować odpowiednie sposoby postępowania w celu oddziaływania na ograniczanie „szarej strefy” i wzrost legalnego zatrudnienia.

## **Stopień zaawansowania realizacji projektu** (stan na dzień 30 października 2006 roku)

Na obecnym etapie realizacji projektu nie został jeszcze wyłoniony wykonawca badania, który dysponuje odpowiednim potencjałem kadrowym i naukowym. Aktualnie szczegółowej analizie poddawane są propozycje scenariuszy badawczych nadesłanych przez zainteresowane konsorcja. Zaplanowane badanie ze względu na swą materię, zasięg i zakres wymaga profesjonalnego oraz niezwykle starannego przygotowania narzędzi badawczych, a także operowania nimi w trakcie realizacji przedsięwzięcia, co wymaga szerokiej wiedzy i doświadczenia. Dlatego wyłoniony wykonawca musi posiadać doświadczenie w realizacji projektów badawczych polskiego rynku pracy oraz projektów opartych na samodzielnym projektowaniu badania i analizie ekonomicznej lub socjologiczno-ekonomicznej zjawisk społeczno-gospodarczych.



## **10. Kompleksowa analiza świadczenia pomocy pracodawcom w doborze pracowników**

*Anna Grzechnik*

Wydział Pośrednictwa Pracy  
i Poradnictwa Zawodowego DRP MPiPS

### **Cel realizacji projektu**

Zapisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.) nakładają na publiczne służby zatrudnienia obowiązek świadczenia pomocy pracodawcom w doborze kandydatów do pracy.

Oferta pomocy pracodawcom, wprowadzona do zakresu usługi poradnictwa zawodowego, jest odpowiedzią na aktualne zapotrzebowanie rynku pracy. Wielu pracodawców zainteresowanych jest pomocą w określaniu cech i kwalifikacji kandydatów do pracy i pomocą w doborze najbardziej odpowiednich pracowników. Mamy nadzieję, że poznanie dokładnych uwarunkowań, dotyczących świadczenia usługi pomocy w doborze kandydatów do pracy umożliwi w przyszłości wypracowanie nowych rozwiązań, mających na celu poszerzenie zakresu usługi poradnictwa zawodowego, świadczonego przez instytucje rynku pracy na rzecz pracodawców.

Głównym celem projektu jest uzyskanie informacji, dotyczących zakresu usług świadczonych na rzecz pracodawców przez doradców zawodowych z wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, a także wybranych jednostek Ochotniczych Hufców Pracy (tj. mobilnych centrów informacji zawodowej oraz młodzieżowych centrów kariery). Zakłada się, iż informacje, uzyskane w trakcie realizacji projektu, przyczynią się do opracowania, poszerzenia i profesjonalizacji usługi pomocy pracodawcom w doborze kandydatów na stanowiska pracy, świadczonej przez publiczne służby zatrudnienia oraz inne instytucje rynku pracy.

Tworząc założenia do projektu, Departament Rynku Pracy przeprowadził w 2005 roku krótki sondaż, dotyczący świadczenia usługi pomocy pracodawcom w centrach informacji i planowania kariery zawodowej, funkcjonujących w ramach wojewódzkich urzędów pracy. Wyniki tego sondażu świadczą o tym, że pracodawcy rzadko zwracają się o pomoc urzędów pracy, dotyczącą dokonywania doboru kandydatów do pracy przez doradców zawodowych. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest niewielka wiedza pracodawców, dotycząca usług urzędów pracy w przedmiotowym zakresie. Doradcom zawodowym brakuje także danych na temat potrzeb i oczekiwań pracodawców, co do zakresu pomocy, jaką chcieliby otrzymać w ramach ww. usługi. Istnieje zatem potrzeba przeprowadzenia szerszych badań, ujmujących ocenę sytuacji prawnej, organizacyjnej i kadrowej dotyczącej pomocy pracodawcom we wszystkich urzędach pracy i jednostkach OHP.

Wyniki sondażu, o którym mowa powyżej, wskazują też, że pracodawcy, którzy zgłaszają się po pomoc do urzędów pracy, mają problemy z wyselekcjonowaniem najbardziej

odpowiednich kandydatów do pracy. Jedną z przyczyn jest niewielka znajomość przez pracodawców profesjonalnych strategii doboru personelu. W związku z dużymi kosztami zlecenia tej usługi komercyjnym agencjom doradztwa personalnego, najczęściej dokonują oni doboru kandydatów we własnym zakresie, stosując najbardziej powszechną metodę, jaką jest analiza dokumentów, pomijając inne ważne etapy procesu selekcji. W tej sytuacji bardzo pomocne mogą stać się bezpłatne usługi świadczone przez instytucje rynku pracy, takie jak: publiczne służby zatrudnienia (wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy) oraz Ochotnicze Hufce Pracy. Istotne zatem jest uzyskanie obszerniejszych informacji na temat oczekiwań reprezentatywnej grupy różnych kategorii pracodawców, w tym przedstawicieli sektora MŚP oraz dużych przedsiębiorstw, o różnym rodzaju działalności, dotyczących potrzeb w zakresie doradztwa, udzielanego przez instytucje rynku pracy.

Przygotowując założenia badawcze, przyjęto tezę, że informacje, uzyskane w trakcie kompleksowej oceny świadczenia pomocy pracodawcom w instytucjach rynku pracy, umożliwią w przyszłości wypracowanie jednolitych procedur, metod i rozwiązań prawnych, dotyczących doradztwa na rzecz pracodawców. Wyniki tych badań będą istotną przesłanką do zaplanowania dalszych kroków związanych z rozwojem usługi pomocy pracodawcom, m.in. stworzenia adekwatnych narzędzi pracy dla doradców zawodowych. Dzięki temu pomoc udzielana pracodawcom przez instytucje rynku pracy będzie efektywniejsza i w pełni profesjonalna.

## **Zakres zadań realizowanych w ramach projektu**

W ramach realizacji projektu przewidziano następujące działania: dokonanie analizy usług świadczonych na rzecz pracodawców przez doradców zawodowych z wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz jednostek OHP; ocenę kompetencji doradców zawodowych; ocenę warunków technicznych, niezbędnych do świadczenia tej usługi; określenie potrzeb doradców i pracodawców, dotyczących narzędzi i metod niezbędnych w doborze kandydatów do pracy; analizę oczekiwań i potrzeb pracodawców, dotyczących informacji i doradztwa z zakresu usługi poradnictwa zawodowego.

Zrealizowanie założonych w projekcie celów wymaga przeprowadzenia kompleksowych badań, zarówno ilościowych, jak i jakościowych.

Projekt będzie miał zasięg ogólnopolski. Badaniem zostanie objętych: ok. 425 doradców zawodowych z wszystkich powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy oraz mobilnych centrów informacji zawodowej i młodzieżowych centrów kariery OHP. Badania dotyczące potrzeb i oczekiwań pracodawców obejmą reprezentatywną grupę ok. 2400 przedsiębiorców.

Na realizację projektu składają się następujące zadania szczegółowe:

### *1. Wstępne jakościowe badania eksploracyjne*

Etap ten służy wstępnemu rozpoznaniu problemu badawczego, postawieniu wstępnych hipotez badawczych, operacjonalizacji głównych pojęć oraz opracowaniu narzędzi badawczych.

### *2. Badania pilotażowe*

Na tym etapie zaplanowano przetestowanie oraz skorygowanie narzędzi badawczych, służących do oceny sytuacji prawnej, organizacyjnej i kadrowej, dotyczącej pomocy pracodawcom w urzędach pracy i jednostkach OHP, a także metod przeznaczonych do analizy potrzeb i oczekiwań pracodawców.

### 3. *Badania właściwe*

Badania właściwe będą miały charakter dwuetapowy.

W pierwszym etapie zostanie zrealizowane badanie w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy, mobilnych centrach informacji zawodowej i młodzieżowych centrach kariery OHP (ok. 425 jednostek), dotyczące świadczenia usługi pomocy pracodawcom.

Pod uwagę będą brane czynniki prawne, organizacyjne, kadrowe, mające wpływ na zakres świadczenia usługi poradnictwa zawodowego dla pracodawców.

Istotnym celem badawczym będzie też zebranie informacji, dotyczących następujących zagadnień: sposób definiowania przez doradców zawodowych usługi pomocy pracodawcom, rodzaj działań realizowanych przez nich w ramach tej usługi, częstotliwość świadczenia usługi, rodzaj wykorzystywanych narzędzi.

Zostaną określone miary intensywności oraz efektywności świadczenia usługi w poszczególnych instytucjach rynku pracy. W ramach tego zadania zostanie dokonana także analiza obiektywnych wskaźników (jak dane statystyczne, sprawozdania), dokumentujących zakres i sposób, w jaki realizowana jest ww. usługa. Ważnym zagadnieniem będzie także określenie potrzeb doradców zawodowych, dotyczących narzędzi i metod niezbędnych do udzielania pomocy pracodawcom.

W drugim etapie badań właściwych zostanie przeprowadzona ocena dotycząca oczekiwań i potrzeb pracodawców, związanych z przeprowadzaniem doboru pracowników. Zostanie dokonana analiza zakresu korzystania z tej formy pomocy w urzędach pracy przez pracodawców oraz zebrane zostaną informacje na temat dotychczasowych doświadczeń przedsiębiorców, związanych ze współpracą z publicznymi służbami zatrudnienia i innymi instytucjami rynku pracy. Założono, iż w wyniku badania uzyskane zostaną opinie pracodawców na temat czynników prawnych oraz organizacyjnych, mających wpływ na korzystanie i dostępność usługi poradnictwa dla pracodawców.

Zakres tematyczny drugiego etapu badań będzie obejmować także takie zagadnienia, jak: dostęp do informacji o możliwościach skorzystania z usługi pomocy dla pracodawców, czas oczekiwania na realizację ww. usługi, sposób jej realizacji, dostosowanie rodzaju usługi do specyficznych potrzeb pracodawców, przydatność usługi. Ważnym elementem będzie także pozyskanie informacji na temat preferowanych przez pracodawców sposobów selekcji kandydatów do pracy oraz narzędzi i metod rekrutacji.

Dzięki uzyskanym w trakcie badania informacjom, zostaną zdefiniowane oczekiwania i potrzeby pracodawców w zakresie informacji i doradztwa w doborze kandydatów do pracy.

Na tym etapie realizacji projektu zaplanowano także poddanie badaniu wybranych instytucji rynku pracy metodą „studium przypadków”, celem zebrania przykładów dobrych praktyk w zakresie świadczenia usługi pomocy pracodawcom, a z drugiej strony, głębszego zdefiniowania problemów tych instytucji, które realizują usługi na rzecz pracodawców na najniższym poziomie efektywności.

Takie holistyczne podejście badawcze umożliwi wszechstronne poznanie aktualnego stanu usługi, dotyczącej pomocy pracodawcom w doborze kandydatów do pracy.

### 4. *Analiza danych ilościowych i jakościowych, uzyskanych w trakcie badania. Opracowanie wniosków z badań oraz rekomendacji*

W ramach tego etapu zostaną opracowane wyniki badań każdej z grup respondentów (tj. doradców zawodowych z wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, mobilnych

centrów informacji zawodowej, młodzieżowych centrów kariery OHP oraz pracodawców). Zostaną także opracowane wnioski z badań, które umożliwią sformułowanie rekomendacji, dotyczących nowych rozwiązań w zakresie usługi pomocy pracodawcom w doborze kandydatów do pracy.

#### 5. *Upowszechnienie wyników projektu*

Założono, iż wyniki projektu zostaną upowszechnione poprzez zamieszczenie raportu końcowego z przeprowadzonych badań na stronach internetowych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz publicznych służb zatrudnienia, a także dystrybucję broszury, zawierającej syntetyczne informacje i wnioski z badań, przeprowadzonych w ramach projektu.

### **Zakładane rezultaty projektu**

W wyniku realizacji projektu uzyskamy kompleksową i obszerną wiedzę, dotyczącą zakresu i sposobu świadczenia przez instytucje rynku pracy usługi pomocy pracodawcom w doborze kandydatów do pracy. Znaczącym rezultatem projektu będzie również zebranie informacji na temat oczekiwań pracodawców, związanych z doбором pracowników. Wszystkie informacje, uzyskane w trakcie realizacji projektu, zostaną opracowane w raporcie zbiorczym. Znaczącym elementem raportu będą rekomendacje i propozycje rozwiązań, dotyczących rozwoju usługi pomocy pracodawcom w doborze pracowników. Powyższe informacje zostaną wykorzystane podczas planowania dalszych działań, związanych z zabezpieczeniem doradców zawodowych instytucji rynku pracy w odpowiednie narzędzia i procedury pomocy pracodawcom.

### **Odbiorcy produktów wypracowanych w ramach projektu**

Wyniki projektu zostaną upowszechnione w instytucjach rynku pracy, innych instytucjach zainteresowanych świadczeniem pomocy w zakresie doboru pracowników oraz wśród pracodawców.

### **Stopień zaawansowania realizacji projektu**

(stan na dzień 30 października 2006 r.)

*Wniosek o dofinansowanie realizacji projektu* został zatwierdzony w dniu 16 października 2006 r. przez Instytucję Zarządzającą SPO-RZL 2004–2006, na podstawie opinii i rekomendacji Komitetu Sterującego dla Priorytetu 1 Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006.

# 11. Efektywność usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych

*Halina Iżycka*

Wydział Edukacji Ustawicznej DRP MPiPS

## Cel realizacji projektu

Głównym celem projektu jest modernizacja rozwiązań prawno-organizacyjnych, umożliwiających wzrost skuteczności i efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych. Temu celowi służyć ma przeprowadzenie wszechstronnej analizy dotychczasowych działań urzędów pracy w tym obszarze, zarówno w oparciu o przegląd dokumentów (rozwiązań prawnych, publikacji statystycznych, literatury przedmiotu i innych danych zastanych), jak i badania opinii podmiotów uczestniczących w procesie organizowania i wdrażania tych usług i instrumentów.

W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* zmodyfikowane zostały regulacje dotyczące organizacji szkoleń i staży dla bezrobotnych w celu zwiększenia ich skuteczności i efektywności. Wprowadzono również nowe instrumenty służące podwyższeniu kwalifikacji bezrobotnych, takie jak: przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, finansowanie kosztów egzaminów, kosztów uzyskania licencji i kosztów studiów podyplomowych, zwrot kosztów opieki nad dzieckiem na czas szkolenia itp. Instrumenty te z założenia powinny pełnić funkcje motywacyjne i zachęcać osoby bezrobotne do podejmowania szkolenia. Rozwojowi szkoleń sprzyjają też nowe źródła ich finansowania, przede wszystkim współfinansowanie szkoleń z Europejskiego Funduszu Społecznego. O zwiększeniu środków finansowych na szkolenia świadczą dane statystyczne, z których wynika, że w 2005 r. wydatki na szkolenia wzrosły o 44,4% w stosunku do roku 2004. Na szkolenia skierowano 151.200 osób, tj. o 20% więcej niż w 2004 r. Szkoleniami objęto 4,8% bezrobotnych, co oznacza wzrost w stosunku do 2004 r. o około 1%. Statystyka publiczna dostarcza określonych danych na temat świadczenia przez urzędy pracy usług szkoleniowych, które umożliwiają obliczanie podstawowych wskaźników efektywności szkoleń, ale wskazane byłoby dokonanie pełnej identyfikacji i krytycznej analizy zakresu gromadzonych danych statystycznych, a także kryteriów, mierników i wskaźników stosowanych przez publiczne służby zatrudnienia do oceny skuteczności i efektywności zarówno usług szkoleniowych, jak i wszystkich instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych.

Wyniki tych badań zostaną również wykorzystane w pracach nad stworzeniem nowego systemu informatycznego Syriusz. Prace te wymagają aktualizacji i weryfikacji dotychczas stosowanych wskaźników do oceny efektywności szkoleń, gdyż nie mogą ograniczać się do prostej implementacji wskaźników stosowanych w dotychczasowym systemie informatycznym PULS.

Niezależnie od powyższej analizy, zaplanowano przeprowadzenie badań socjologicznych, które umożliwiłyby zebranie opinii na temat prawnych, organizacyjnych i finansowych barier utrudniających wzrost efektywności tych usług i instrumentów. Badania te obejmować będą szeroki krąg podmiotów uczestniczących w procesie organizowania i wdrażania usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych, tj.:

- pracowników powiatowych urzędów pracy odpowiedzialnych za stosowanie usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
- osoby korzystające z usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji,
- instytucje szkoleniowe,
- pracodawców zatrudniających osoby, które skorzystały usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji.

Przyjęto założenie, że wyniki tych badań będą ważną przesłanką do modernizacji i doskonalenia rozwiązań ustawowych dot. usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych.

## **Zakres zadań realizowanych w ramach projektu**

Projekt badawczy obejmować będzie analizę efektywności niżej wymienionych usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych bezrobotnych i poszukujących pracy, określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

Dla celów badawczych ww. usługi i instrumenty zostały pogrupowane w następujący sposób:

1. organizacja szkoleń, w tym:
    - szkolenia inicjowane przez powiatowe urzędy pracy dla poszczególnych grup adresatów,
    - szkolenia wskazane przez zainteresowane osoby,
    - finansowanie kosztów egzaminów oraz kosztów uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu,
    - udzielanie pożyczek na sfinansowanie kosztów szkolenia,
    - sfinansowanie kosztów szkolenia rolnikom zwalnianym z pracy.
  2. wspieranie dalszej nauki w szkole ponadpodstawowej, ponadgimnazjalnej, wyższej lub na studiach podyplomowych:
    - stypendia dla bezrobotnych do 25 roku życia na kontynuowanie nauki w szkole ponadpodstawowej, ponadgimnazjalnej lub wyższej (wieczorowo lub zaocznie),
    - finansowanie kosztów studiów podyplomowych.
  3. organizowanie staży u pracodawców dla bezrobotnych do 25 roku życia,
  4. organizowanie przygotowania zawodowego w miejscu pracy dla bezrobotnych.
- Instrumenty rynku pracy wspierające podstawowe usługi rynku pracy, to:
- stypendia dla bezrobotnych do 25 roku życia skierowanych na szkolenie,
  - dodatki szkoleniowe dla bezrobotnych powyżej 25 roku życia,
  - stypendia dla osób bezrobotnych skierowanych na staż,
  - stypendia dla osób bezrobotnych skierowanych do odbycia przygotowania zawodowego w miejscu pracy,

- finansowanie kosztów przejazdu do miejsca odbywania stażu, przygotowania zawodowego, szkolenia, poza miejscem stałego zamieszkania,
- finansowanie kosztów zakwaterowania osobie, która podjęła staż, przygotowanie zawodowe, szkolenie poza miejscem stałego zamieszkania,
- refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 dla osób, które podjęły szkolenie, staż lub przygotowanie zawodowe,
- premie dla instytucji szkoleniowych za szkolenie zakończone podjęciem zatrudnienia.

Powyższa lista zawiera wykaz podstawowych usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, ale określone instrumenty mogą być stosowane łącznie lub rozłącznie, co ma zasadniczy wpływ na sposób badania ich efektywności. Np. skierowanie bezrobotnego do 25 roku życia na szkolenie związane jest z wypłacaniem mu stypendium, stąd efektywność ww. usługi (szkolenie) i instrumentu (stypendium), powinna być badana w sposób łączny.

Na realizację projektu składają się następujące zadania:

- 1) Opracowanie szczegółowej koncepcji realizacji badań, metod, narzędzi oraz wykonanie badań pilotażowych.
- 2) Przegląd literatury przedmiotu i analiza wskaźników efektywności badanych usług i instrumentów rynku pracy w wybranych krajach UE.
- 3) Analiza danych statystycznych i dokumentów źródłowych z urzędów pracy oraz opracowanie wniosków z tych analiz.
- 4) Przeprowadzenie badań wśród pracowników urzędów pracy, osób korzystających z usług i instrumentów, instytucji szkoleniowych oraz pracodawców.
- 5) Analiza wyników badania opinii respondentów i opracowanie wniosków z badań.
- 6) Opracowanie wniosków z badań i rekomendacji dotyczących modyfikacji istniejących regulacji prawnych dot. usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych.
- 7) Opracowanie raportu końcowego i materiału informacyjnego na stronę internetową ministerstwa.

## **Zakładane rezultaty projektu**

Zdanie 1. Opracowanie szczegółowej koncepcji realizacji badań, metod, narzędzi oraz wykonanie badań pilotażowych.

W ramach tego zadania zostanie opracowana koncepcja realizacji dwóch części badań, tj:

- badań opartych o analizę dokumentów (przegląd rozwiązań prawnych, publikacji statystycznych, literatury przedmiotu i innych danych zastanych),
- badań opinii poszczególnych grup respondentów uczestniczących w procesie organizowania lub wdrażania usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych lub korzystających z tych usług i instrumentów.

W pierwszej części badań zostanie przeprowadzona analiza dokumentacji, tj:

- przegląd literatury przedmiotu i analiza wskaźników efektywności badanych usług i instrumentów rynku pracy w wybranych krajach UE,

- analiza danych statystycznych i dokumentów źródłowych z urzędów pracy oraz zostaną opracowane wnioski z tych analiz.

W drugiej części badań, zostaną przeprowadzone badania opinii nw. grup respondentów uczestniczących w procesie organizowania lub wdrażania usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych lub korzystających z tych usług i instrumentów:

- pracowników powiatowych urzędów pracy odpowiedzialnych za stosowanie usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
- osób korzystających z usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji,
- instytucji szkoleniowych,
- pracodawców zatrudniających osoby, które skorzystały usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji.

Zdanie 2. Przegląd literatury przedmiotu i analiza wskaźników efektywności badanych usług i instrumentów rynku pracy w wybranych krajach UE.

W ramach tego zadania zostanie dokonany przegląd rozwiązań prawnych, publikacji statystycznych i literatury przedmiotu w minimum trzech wybranych krajach UE na temat:

- usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
- sposobów definiowania i pomiaru efektywności tych usług i instrumentów,
- analizy wyników pomiaru efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych w latach 2000–2006, z uwzględnieniem danych statystyki publicznej i/lub badań.

Zostanie dokonana identyfikacja stosowanych w wybranych krajach UE kryteriów, mierników i wskaźników do badania efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych oraz przeprowadzona analiza, które z tych kryteriów, mierników i wskaźników kwalifikowałyby się do adaptacji w warunkach polskich.

Zostaną również zaprezentowane dane statystyczne i wyniki badań na temat efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych w wybranych minimum trzech krajach UE za lata 2000–2006.

Zdanie 3. Analiza danych statystycznych i dokumentów źródłowych z urzędów pracy oraz opracowanie wniosków z tych analiz.

W ramach tego zadania zostanie dokonana identyfikacja i krytyczna analiza zakresu gromadzonych danych statystycznych oraz kryteriów, mierników i wskaźników stosowanych przez publiczne służby zatrudnienia do oceny skuteczności i efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych.

W analizie uwzględnione zostaną dane z następujących źródeł:

- formularze sprawozdania MPiPS-01 o rynku pracy, w tym załącznik Nr 4 i Nr 6,
- formularze sprawozdania MPiPS-02 o przychodach i wydatkach z Funduszu Pracy,
- dane dotyczące efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych, gromadzone w systemie informatycznym PULS i SYRIUSZ,

- inne dane dot. efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych, zbierane w ramach analiz rynku pracy i badań popytu na pracę, prowadzonych przez wojewódzkie urzędy pracy.

Zostanie również ustalone, w jaki sposób publiczne służby zatrudnienia definiują efektywność usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych w praktyce i jakie stosują kryteria, mierniki i wskaźniki do oceny tej efektywności.

Ponadto zostanie przeprowadzona analiza danych statystycznych nt. efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych gromadzonych w ramach statystyki publicznej w latach 2000–2006.

Ważnym aspektem badania będzie ustalenie:

- czy dane gromadzone w ramach statystyki publicznej umożliwiają prawidłowe dokonanie oceny efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych, jeżeli nie, to wskazanie, jakie inne dane powinny być gromadzone,
- czy stosowane przez publiczne służby zatrudniania kryteria, mierniki i wskaźniki pozwalają na dokonanie prawidłowej oceny efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych, jeżeli nie, to wskazanie, jakie inne kryteria, mierniki i wskaźniki należałoby zastosować.

W wyniku powyższych analiz zostaną przedłożone propozycje sposobu definiowania i mierzenia efektywności usług i instrumentów służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych oraz rekomendacje dotyczące:

- ewentualnego skorygowania zakresu danych wyjściowych, które powinny być gromadzone w ramach statystyki publicznej do badania efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
- określenia kryteriów, mierników i wskaźników najlepiej ilustrujących efektywność usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych, w tym eksperckie propozycje ewentualnych nowych kryteriów, mierników i wskaźników do zastosowania przez publiczne służby zatrudnienia.

Ww. rekomendacje będą uwzględniać wyniki analizy stosowanych w krajach UE kryteriów, mierników i wskaźników do oceny efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych. Oczekuje się, że propozycje sposobu definiowania i mierzenia efektywności usług i instrumentów służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych uwzględniać będą różne aspekty pomiaru efektywności, w tym:

- skuteczność mierzona jako stopień osiągnięcia celów szkolenia lub innego instrumentu służącego podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych (w szczególności celów dydaktycznych i społecznych),
- efektywność zatrudnieniową, mierzona jako poziom zatrudnienia osób korzystających z usług i instrumentów służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
- efektywność ekonomiczną, mierzona jako stosunek nakładów na finansowanie usług i instrumentów służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych, do osiągniętych wyników,
- inne aspekty pomiaru efektywności stosowane w krajach UE jak: efektywność alokacyjna lub dystrybucyjna (efektywność wydatkowanych środków na szkolenie z uwzględnieniem zaspokojenia potrzeb szkoleniowych specyficznych grup bezrobotnych).

Zdanie 4. Przeprowadzenie badań wśród pracowników urzędów pracy, osób korzystających z usług i instrumentów, instytucji szkoleniowych oraz pracodawców.

W ramach tego zadania zostaną zrealizowane cztery moduły badawcze:

- A. Przeprowadzenie badania opinii pracowników powiatowych urzędów pracy w celu określenia czynników (prawnych, organizacyjnych, kadrowych, finansowych) mających wpływ na efektywność wdrażania usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych oraz poprawę sytuacji w tym zakresie.
- B. Przeprowadzenie badania opinii osób korzystających z usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji na temat czynników (prawnych, organizacyjnych, kadrowych, finansowych) mających wpływ na efektywne korzystanie z ww. usług i instrumentów oraz poprawę sytuacji w tym zakresie.
- C. Przeprowadzenie badania opinii instytucji szkoleniowych (w tym pracodawców realizujących programy stażu i przygotowania zawodowego) na temat czynników (prawnych, organizacyjnych, kadrowych, finansowych) mających wpływ na efektywną realizację usług i wdrażanie instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych oraz poprawę sytuacji w tym zakresie.
- D. Przeprowadzenie badania opinii pracodawców zatrudniających osoby, które skorzystały z usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych na temat czynników (prawnych, organizacyjnych, kadrowych, finansowych), które mają wpływ na efektywność ww. usług i instrumentów oraz poprawę sytuacji w tym zakresie.

Zakres tematyczny badania opinii pracowników powiatowych urzędów pracy będzie obejmował w szczególności następujące zagadnienia:

1. wpływ istniejących regulacji prawnych dot. usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych na poziom ich efektywności,
2. inne elementy (poza regulacjami prawnymi) mające wpływ na efektywność usług i instrumentów służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych, w tym:
  - dostęp do informacji o możliwościach skorzystania z usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
  - dostępność środków na sfinansowanie usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
  - procedury związane z organizacją usług i stosowaniem instrumentów służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
  - możliwości kadrowe i organizacyjne urzędu pracy,
  - współpraca z instytucjami szkoleniowymi i pracodawcami,
  - postawy bezrobotnych i innych osób korzystających z usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji.

Zakres tematyczny badania opinii osób korzystających z usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji będzie obejmował w szczególności następujące zagadnienia:

1. wpływ istniejących regulacji prawnych dot. usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych na poziom ich efektywności,

2. inne elementy (poza regulacjami prawnymi) mające wpływ na efektywność usług i instrumentów służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych, w tym:
  - dostępność informacji o możliwościach usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
  - czas oczekiwania na realizację usługi lub instrumentu rynku pracy służącego podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
  - sposób realizacji usługi lub instrumentu rynku pracy służącego podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
  - dostosowanie rodzaju usługi lub instrumentu do specyficznych potrzeb odbiorców,
  - przydatność usługi lub instrumentu rynku pracy służącego podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych dla celów zatrudnienia.

Zakres tematyczny badania opinii instytucji szkoleniowych będzie obejmować w szczególności następujące zagadnienia:

1. wpływ istniejących regulacji prawnych dot. usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych na poziom ich efektywności,
2. inne elementy (poza regulacjami prawnymi) mające wpływ na efektywność usług i instrumentów służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych, w tym:
  - dostępność informacji o możliwościach pozyskania zleceń na usługi i instrumenty rynku pracy służące podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
  - czas oczekiwania na zlecenie usługi lub instrumentu rynku pracy służącego podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
  - współpraca z urzędem pracy w zakresie realizacji usługi lub instrumentu rynku pracy służącego podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
  - procedury realizacji usługi lub stosowania instrumentu w badanej instytucji,
  - ocena postaw osób korzystających z usługi lub instrumentu.

Zakres tematyczny badania opinii pracodawców zatrudniających osoby, które skorzystały z usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych będzie obejmować w szczególności następujące zagadnienia:

1. wpływ istniejących regulacji prawnych dot. usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych na poziom ich efektywności,
2. inne elementy (poza regulacjami prawnymi) mające wpływ na efektywność usług i instrumentów służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych, w tym:
  - współpraca z urzędem pracy w zakresie realizacji usługi lub instrumentu rynku pracy służącego podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
  - ocena poziomu kwalifikacji i postaw skierowanych przez urząd pracy osób korzystających z usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji.

Zadanie 5. Analiza wyników badania opinii respondentów i opracowanie wniosków z badań.

W ramach tego zadania zostaną opracowane wyniki badań opinii każdej z grup respondentów i wnioski z badań pozwalające na sformułowanie rekomendacji dot. modyfikacji rozwiązań prawno-organizacyjnych w celu zwiększenia skuteczności i efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych.

**Zadanie 6.** Opracowanie wniosków z badań i rekomendacji dotyczących modyfikacji istniejących regulacji prawnych dot. usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych.

W ramach tego zadania zostanie przeprowadzona analiza wyników i wniosków z realizacji dwóch części badań, tj.:

1. badań opartych o analizę dokumentacji (rozwiązań prawnych, publikacji statystycznych, literatury przedmiotu i innych danych zastanych),
2. badań opinii poszczególnych grup respondentów uczestniczących w procesie organizowania lub wdrażania usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych lub korzystających z tych usług i instrumentów.

Ponadto zostaną opracowane rekomendacje dotyczące:

- definiowania i mierzenia efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
- modyfikacji rozwiązań prawno-organizacyjnych w celu zwiększenia skuteczności i efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych.

**Zadanie 7.** Opracowanie raportu końcowego i materiału informacyjnego na stronę internetową ministerstwa.

W ramach tego zadania zostanie opracowany raport końcowy zawierający posumowanie wyników i wnioski z realizacji dwóch części badań, tj.:

1. badań opartych o analizę dokumentacji (rozwiązań prawnych, publikacji statystycznych, literatury przedmiotu i innych danych zastanych),
2. badań opinii poszczególnych grup respondentów uczestniczących w procesie organizowania lub wdrażania usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych lub korzystających z tych usług i instrumentów,
3. rekomendacje dot.:
  - definiowania i mierzenia efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych,
  - modyfikacji rozwiązań prawno-organizacyjnych w celu zwiększenia skuteczności i efektywności usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych.

Ponadto zostanie opracowany syntetyczny materiał informacyjny do zamieszczenia na stronie internetowej MPiPS, zawierający omówienie wyników i wniosków z obu części badań oraz ww. rekomendacje. Niezależnie od powyższego wyniki projektu badawczego zostaną udostępnione urzędowi pracy, partnerom społecznym oraz Naczelnej Radzie Zatrudnienia.

## **Odbiorcy produktów wypracowanych w ramach projektu**

Beneficjentem projektu jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz pozostałe organy wchodzące w skład publicznych służb zatrudnienia. Wyniki projektu będą mogły być również wykorzystane przez polityków i partnerów społecznych w pracach parlamentarnych nad doskonaleniem regulacji prawnych w obszarze rynku pracy.

Mamy nadzieję, że badanie dostarczy bogatych informacji dla prowadzenia racjonalnej polityki rynku pracy, wspierającej skutecznie grupy potrzebujące w pierwszej kolejności pomocy w podnoszeniu lub uzupełnianiu kwalifikacji, a także pozwoli niwelować bariery sprawiające, że dotychczasowa pomoc jest mało skuteczna lub niewłaściwie adresowana.

### **Stopień zaawansowania realizacji projektu** (stan na dzień 29 grudnia 2006 roku)

Projekt „Efektywność usług i instrumentów rynku pracy służących podnoszeniu kwalifikacji bezrobotnych” został zaakceptowany przez Komitet Sterujący na posiedzeniu w dniu 16 października 2006 r. i zatwierdzony do realizacji przez Instytucję Zarządzającą Sektorowym Programem Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich. Przewiduje się, że realizacja projektu trwać będzie od 1 grudnia 2006 r. do 31 grudnia 2007 r. Jeszcze przed zatwierdzeniem projektu wykonano rozpoznanie rynku potencjalnych wykonawców i doprecyzowano zakres ekspertyzy. W listopadzie 2006 roku dokonano oceny nadesłanych ofert. W grudniu 2006 r. podpisano umowę na realizację zadań projektu z wykonawcą w składzie: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie (lider) oraz firma ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o. z siedzibą w Kutnie (przeprowadzenie badania opinii).

