

KLUBY PRACY

Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy
– wdrażanie nowych rozwiązań
w latach 2004–2007

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy
Warszawa 2008

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy
ul. Tamka 1, 00-349 Warszawa

Opracowanie i projekt okładki:

Lidia Osiecka-Macura

© Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Warszawa 2008

Łamanie i druk: ZWP MPiPS. Zam. 6/08.

Słowo wstępne

Kluby pracy funkcjonują w Polsce od kilkunastu lat. Od początku swojego istnienia miały wielu entuzjastów, ale też spotykały się z licznymi krytykami, którzy zarzucali im, że są niepotrzebną próbą naśladowania pomysłów wprowadzonych w innych krajach.

Dzisiaj bezrobocie w Polsce spada, a problemy z jakimi muszą sobie radzić instytucje odpowiedzialne za przeciwdziałanie i zwalczanie bezrobocia przypominają znacznie bardziej te, które od lat występowały w krajach o wysokim poziomie rozwoju gospodarczego. Coraz lepsza sytuacja gospodarcza sprawia, że łatwiej jest znaleźć pracę, ale wiele osób, głównie długotrwale bezrobotnych, nie chce lub nie potrafi jej poszukać. Kluby pracy stają się dzisiaj często najlepszą formą pomocy dla tych, którzy mają utrwalone trudności z powrotem na rynek pracy.

Niniejsza broszura poświęcona jest przedstawieniu najbardziej aktualnych spraw dotyczących problemów pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Broszura przeznaczona jest dla liderów klubów pracy, a także dla innych pracowników publicznych służb zatrudnienia zainteresowanych tematyką klubów pracy. Informacje w niej zawarte mają na celu przedstawienie głównych działań, podjętych w ostatnich latach przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, dotyczących rozwoju usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Wyrażamy nadzieję, że zawarte w niniejszej broszurze informacje okażą się interesujące i przybliżą wszystkim jej czytelnikom kierunki rozwoju usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Departament Rynku Pracy

1. Rozwój klubów pracy

Kluby pracy działają w urzędach pracy, Ochotniczych Hufcach Pracy i innych instytucjach i organizacjach już od 16 lat. Pierwsze kluby pracy powstały na przełomie lat 1992/1993. Podstawowym materiałem szkoleniowym i jednocześnie programem był wówczas „Podręcznik dla liderów klubów aktywnego poszukiwania pracy”, Hanny Sierpińskiej, wydany w 1993 przez Fundację Akcji Demokratycznej – Fundacji Mazowsze. Rozkwit klubów pracy nastąpił w drugiej połowie lat 90., kiedy nadzór nad organizacją i funkcjonowaniem klubów pracy sprawował Krajowy Urząd Pracy. Opracowywano wówczas zalecenia i wytyczne dla urzędów pracy oraz organizowano szkolenia dla liderów klubów pracy dzięki czemu w różnych urzędach pracy kluby pracy działały wówczas w zbliżony sposób. W roku 1997 Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej wydało dwa podręczniki: „Program Klubu Pracy” dla uczestników oraz „Umiejętności Lidera Klubu Pracy” – program szkolenia lub samokształcenia dla liderów klubów pracy.

Pierwsze regulacje prawne dotyczące klubów pracy wprowadzone zostały ustawą z dnia 14.12.1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 1995 r. nr 1, poz. 1 z późn. zm.). Definiowała ona kluby pracy jako „zajęcia dla bezrobotnych w celu nabycia umiejętności poszukiwania i uzyskiwania zatrudnienia”. W 2000 roku, wraz z reformą administracji publicznej i przesunięciem urzędów pracy do struktur administracji samorządowej, możliwość bezpośredniego monitorowania urzędów pracy przez administrację rządową została poważnie ograniczona. Obowiązująca wówczas ogólna definicja klubu pracy umożliwiała znaczną dowolność jej interpretacji i spowodowała, że samorządowe urzędy prac w bardzo różny sposób realizowały zadania przewidziane dla klubów pracy. Od tamtego czasu działania

urzędów pracy cechuje duża niezależność w określaniu priorytetów i wyborze form działania.

Mając na uwadze opisany wyżej stan resort 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 (Dz.U. z 2004 r. nr 99, poz.1001 z późn. zm.), w której dotychczasowe ogólne określenie „klub pracy” zastąpione zostało znacznie szerszym znaczeniowo określeniem „pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy”. Pod nazwą tą rozumie się trzy odrębne formy działania: szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, zajęcia aktywizacyjne 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 wprowadziła możliwość wykorzystywania dwóch instrumentów finansowych tzn. dodatku szkoleniowego (stypendium) i zwrotu kosztów dojazdu na szkolenia, jeśli odbywają się one poza miejscem zamieszkania bezrobotnego. W ustawie po raz pierwszy pojawiło się określenie lider klubu pracy na określenie specjalisty zajmującego się pomocą w aktywnym poszukiwaniu pracy.

W 2005 roku wprowadzono z kolei regulacje prawne, które objęły lidera klubu pracy. Dotyczyły one dodatków do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21.03.2005 r.) i zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników jednostek samorządu terytorialnego (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22.02.2005 r.).

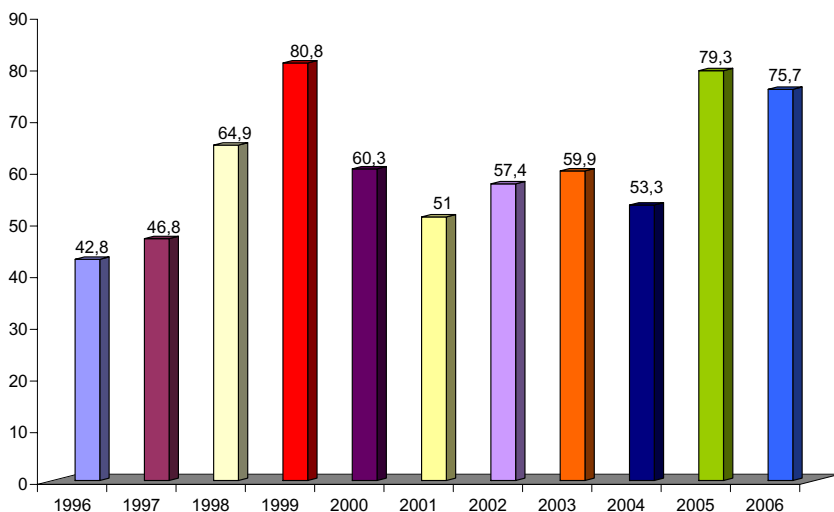
W tym czasie podjęto też prace nad opracowaniem materiałów szkoleniowych dla potrzeb klubów pracy (upowszechniono w 2004 r. podręcznik pt.: „Klub Pracy”) oraz zainicjowano szkolenia liderów klubów pracy pracujących w urzędach pracy i OHP (w 2004 roku przeszkolono 637 liderów). Opracowane zostały także nowe założenia do statystyki

publicznej oraz przygotowano materiały popularyzujące problematykę klubów pracy.

W okresie 1996–2006 z zajęć w klubach pracy prowadzonych przez urzędy pracy skorzystało ponad 570 tysięcy osób, większość z nich (ponad 90%) stanowili bezrobotni (dane na podstawie sprawozdań rocznych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej).

Zestawienie danych statystycznych z ostatnich kilku lat pokazuje, jak zmieniało się wykorzystanie klubów pracy jako narzędzia pracy z bezrobotnymi. Dane dotyczące liczby uczestników klubów pracy na przestrzeni lat 1996–2006 przedstawia wykres 1.

Wykres 1. Liczba uczestników klubów pracy w latach 1996–2006 (w tys.)

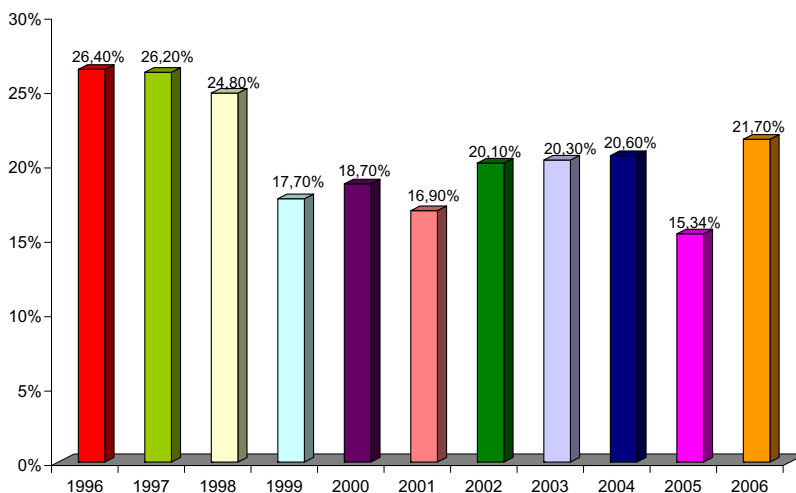


Od 1996 do 1999 roku liczba osób uczestniczących w zajęciach klubu pracy wykazywała tendencję rosnącą. W latach 2000–2004 zaobserwowano znaczący spadek w stosunku do lat wcześniejszych. Jednak w latach 2005 i 2006 liczba uczestników ponownie wzrosła, co prawdopodobnie można łączyć z nowymi rozwiązaniami wprowadzonymi ustawą z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Efektywność zatrudnieniowa klubów pracy, rozumiana jako wskaźnik liczby osób zatrudnionych w stosunku do liczby osób uczestniczących w zajęciach klubów pracy, była najwyższa w końcu lat 90., w okresie najszybszego rozkwitu klubów pracy. Jednak od roku 1999, a więc w okresie bezpośrednio poprzedzającym reformę administracji publicznej i przesunięcie urzędów pracy do struktur administracji samorządowej, efektywność klubów pracy gwałtownie spadła i utrzymywała się na niskim poziomie przez kilka kolejnych lat. Dopiero w 2006 roku przewyższyła wskaźniki z wcześniejszych siedmiu lat.

Porównanie wskaźników zatrudnienia osób uczestniczących w klubie pracy w kolejnych latach (liczone w stosunku do ogółu osób, które rozpoczęły zajęcia w klubie pracy) ilustruje wykres 2.

**Wykres 2. Efektywność zatrudnieniowa klubów pracy
w latach 1996–2006**



Szczegółowe dane na temat statystyki klubów pracy zawarte zostały w Informacji o realizacji usługi – pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy opracowywanej przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i od roku 2000 zamiesz-

czonej na stronie internetowej www.psz.praca.gov.pl w zakładce Publikacje.

W związku ze zmianą przepisów zaistniała potrzeba zbadania skutków jakie one przyniosły. Założono, iż pozwoli to na dokonanie oceny słuszności wprowadzonych rozwiązań prawnych i podjęcie prac nad ich korektą lub uzupełnieniem. Dla dalszego rozwoju tej usługi niezbędne było także zbadanie i ocena, czy urzędy pracy oraz inne instytucje rynku pracy prowadzące kluby pracy dysponują należycie przygotowaną kadrą liderów klubów pracy oraz warunkami technicznymi do świadczenia tej usługi.

2. Projekt pt. *Efekty wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy*

Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w okresie od maja 2006 do września 2007 podjął się realizacji projektu pn. *Efekty wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy* w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach ww. projektu przeprowadzone zostało **ogólnopolskie badanie klubów pracy**. Wykonawcą wyżej wymienionego badania, zrealizowanego w ramach projektu, była firma Demos Polska Sp. z o.o.

Było to pierwsze badanie, w ramach którego w sposób kompleksowy została zbadana usługa pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy realizowana przez publiczne służby zatrudnienia, placówki OHP i inne instytucje rynku pracy.

Cel projektu i realizowanego w jego ramach badania.

Celem głównym projektu było zbadanie efektów działań podjętych w latach 2004–2005 w zakresie poprawy jakości i efektywności usług związanych z pomocą w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Przedmiotem badań były rozwiązania **prawne, organizacyjne, kadrowe, techniczne i metodyczne** oraz towarzyszące im zjawiska i procesy w zakresie poprawy jakości i efektywności usług dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. W badaniu próbowano określić przede wszystkim skutki wejścia w życie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która m.in. usankcjonowała usługę rynku pracy pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, jak również skutki wprowadzenia zaktualizowanego w 2003 r. podręcznika „Klub Pracy”.

Do udziału w badaniu zaproszonych zostało **595** instytucji (339 – powiatowych urzędów pracy, 113 – Ochotniczych Hufców Pracy, 53 – Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz 90 – innych instytucji i organizacji prowadzących kluby pracy). Do każdej instytucji skierowano zaproszenie do udziału w badaniu wraz z trzema wersjami kwestionariusza ankiety skierowanego do przedstawicieli trzech grup respondentów:

- ☐ kadry nadzorującej, czyli kierowników bezpośrednio nadzorujący pracę liderów klubów pracy (KN),
- ☐ liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania lidera klubu pracy (LKP),
- ☐ uczestników klubów pracy (UKP).

Łącznie planowano uzyskać, w wyniku przeprowadzonego badania, ponad 2 900 ankiet.

Badanie rozpoczęło się w połowie grudnia 2006 r. i trwało do połowy stycznia 2007 r. W związku z tym, że liczba otrzymanych ankiet z ww. instytucji była bardzo niska w porównaniu z liczbą ankiet zakładaną na początku, przeprowadzono powtórne badanie, w ramach którego wykonawca zwrócił się ponownie z prośbą o udział w badaniu do tych respondentów, którzy nie odpowiedzieli w pierwszym etapie. Drugi etap badania przeprowadzono od kwietnia do maja 2007 r.

W rezultacie w badaniu udział wzięło **557** instytucji. Łącznie, w obydwu etapach badania, uzyskano **1870** wypełnionych ankiet.

Wyniki badań właściwych w obszarach problemowych.

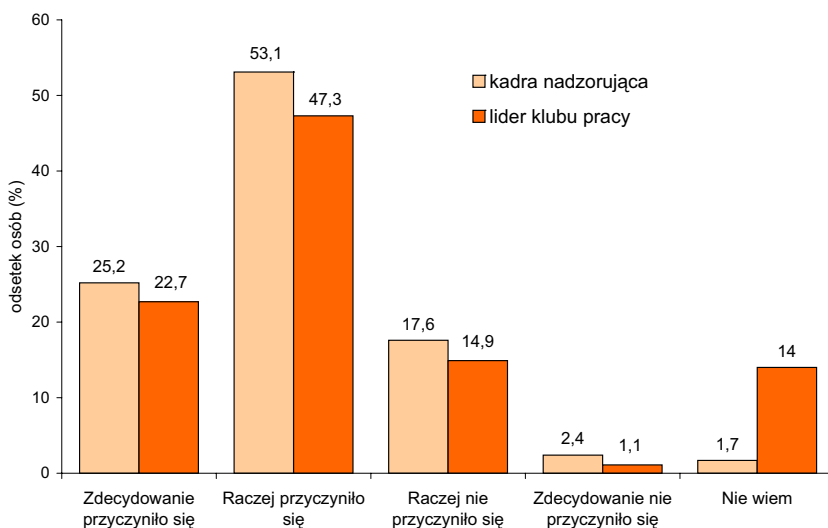
Obszar zagadnień prawnych

Jak wynika z przeprowadzonych badań zdaniem większości respondentów **wejście w życie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przyczyniło się do rozwoju usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w latach 2004–2006.**

78,3% przedstawicieli kadry nadzorującej pracę LKP i 70% LKP stwierdziło, że ustawa zdecydowanie lub raczej przyczyniła się do rozwoju usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Tylko 20% KN i 16% LKP stwierdziło, że wprowadzenie ustawy nie przyczyniło się do rozwoju tej usługi.

Wykres 3 prezentuje odpowiedzi respondentów na pytanie „Czy wejście w życie Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przyczyniło się do rozwoju, czy też nie przyczyniło się do rozwoju usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w latach 2004–2006?”.

Wykres 3. Wpływ ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na rozwój usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy



Wyniki badania wskazują na trzy główne powody, dla których ww. ustawa miała pozytywny wpływ na funkcjonowanie klubów pracy:

- ❑ ustawa sprecyzowała i uregulowała nieład pojęciowy związany z funkcjonowaniem klubów pracy. Wcześniejszy brak kategori-
cznych i jednoznacznych zapisów w regulacjach prawnych powo-
dował dowolność ich interpretacji. Taka sytuacja nie stwarzała
dobrych warunków do powstawania i funkcjonowania klubów
pracy.

Usankcjonowanie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy jako jed-
nej z usług rynku pracy, precyzyjne określenie form, w jakich może być
realizowana oraz instytucji, które mogą ją świadczyć spowodowało, że
kluby pracy zaczęły funkcjonować w jasno zdefiniowanych warun-
kach.

- ❑ ustawa wprowadziła dwa instrumenty finansowe w postaci dodatku
szkoleniowego lub stypendium i zwrotu kosztów dojazdu na szko-
lenia, jeśli odbywają się one poza miejscem zamieszkania bezrobot-
nego.

Od momentu wejścia w życie ustawy zaobserwowano wzrost liczy-
by uczestników klubów pracy (z 53,3 tys. w 2004 do 79,2 tys.
w 2005 roku i 75,7 tys. w 2006 roku). Zdaniem kadry nadzorującej
pracę liderów klubów pracy oraz samych liderów klubów pracy,
zmiany wprowadzone przez ustawę przyczyniły się do większego
uczestnictwa w zajęciach realizowanych przez kluby pracy, poprzez
wyeliminowanie barier utrudniających udział bezrobotnych w zaję-
ciach. Przypuszczenia te zostały potwierdzone przez samych uczest-
ników klubów pracy, którzy przyznali, że ww. formy finansowego
wsparcia zdecydowanie zachęciły ich do korzystania z usług klubów
pracy.

- ❑ ustawa usankcjonowała również nieokreśloną dotychczas pozycję
lidera klubu pracy, który został uznany za jedną z sześciu grup pra-
cowników publicznych służb zatrudnienia, a późniejsze rozporzą-
dzenie szczegółowe wprowadziło dodatki do wynagrodzeń dla tych
pracowników.

Jak pokazują badania, uczynienie lidera klubu pracy jednym z kluczowych stanowisk spowodowało podniesienie rangi samych klubów pracy, a dodatki do wynagrodzeń spełniły rolę motywującą, stymulowały liderów do bardziej efektywnej pracy i ciągłego doskonalenia zawodowego.

Pomimo, iż zdaniem większości respondentów wprowadzona ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przyczyniła się do rozwoju pozytywnych zmian, **to ponad 80% KN i LKP uważała, że potrzebna jest nowelizacja istniejących uregulowań prawnych w celu zwiększenia jakości i efektywności usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.**

Większość proponowanych zmian dotyczyła kwestii statusu lidera klubu pracy. Proponowane zmiany to:

- ❑ wprowadzenie do klasyfikacji zawodów i specjalności zawodu „lider klubu pracy”,
- ❑ wprowadzenie i ciągłej aktualizacji standardu kwalifikacji dla zawodu „lider klubu pracy”,
- ❑ usankcjonowanie kształcenia lidera klubu pracy w edukacji formalnej (uczelnie wyższe, szkoły średnie),
- ❑ wprowadzenia instrumentów (sposobów) finansowania szkoleń liderów klubów pracy,
- ❑ prowadzenie obligatoryjnych szkoleń (np. przez WUP) dla liderów klubów pracy (również spoza PSZ) w większym wymiarze niż jest to praktykowane dotychczas,
- ❑ wprowadzenie systemu akredytacji instytucji prowadzących szkolenia dla liderów klubów pracy.

Pomimo tego, iż większość proponowanych przez respondentów zmian dotyczyła zwiększenia rangi lidera klubu pracy, to należy zwrócić uwagę, iż zgodnie z danymi gromadzonymi w ramach statystyki publicznej za 2006 rok w powiatowych urzędach pracy zatrudnione były na stanowisku lidera klubu pracy jedynie **132 oso-**

by. Tymczasem w 2006 roku działało w ramach powiatowych urzędów pracy **525 klubów pracy**, a więc liczba liderów klubów pracy była niewspółmierna do liczby klubów pracy. Oznacza to, że w znacznej części klubów pracy zadania liderów klubów pracy nadal realizowali pracownicy zatrudnieni na innych stanowiskach (najczęściej doradcy zawodowi), dla których klub pracy był jednym z wielu zadań.

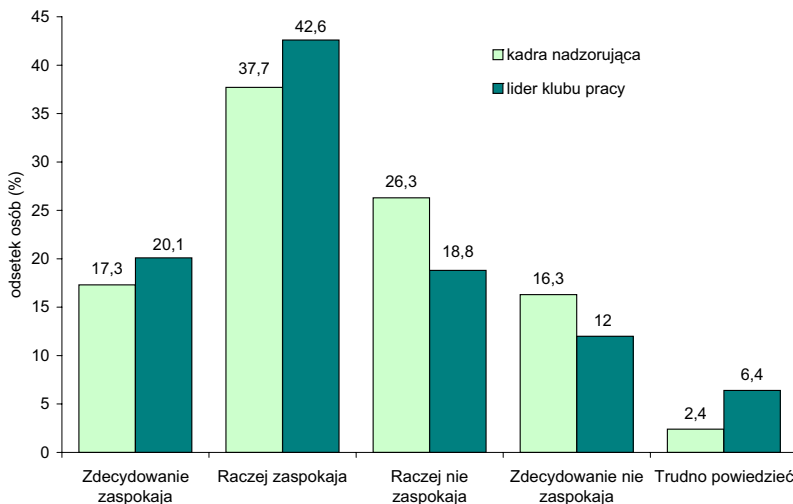
Wśród propozycji zmian w obowiązujących przepisach prawnych znalazł się również **postulat wdrożenia standardu realizacji usługi rynku pracy pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy**. Ponad 76% procent badanych respondentów reprezentujących przedstawicieli kadry nadzorującej i ponad 65% liderów klubów pracy potwierdziło, że stworzenie takiego standardu przyczyniłoby się do poprawy jakości świadczonych usług. Tylko 12,2% KN i 16,1% LKP było przeciwnych wprowadzeniu takiego standardu. Zdecydowana większość respondentów (86,8% KN i 76,6% LKP) uważała, że standard powinien dotyczyć wszystkich instytucji świadczących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Obszar zagadnień organizacyjnych i kadrowych

Uzyskane w tej części problemowej odpowiedzi pozwalają stwierdzić, że **generalnie aktualny stan zatrudnienia LKP w instytucjach realizujących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy jest wystarczający i zaspokaja potrzeby potencjalnych klientów korzystających z tej usługi**. Zdaniem większości respondentów reprezentujących przedstawicieli kadry nadzorującej (55%) oraz LKP (62,7%) zdecydowanie lub raczej zaspokaja te potrzeby. Jednak znaczna część kadry nadzorującej – 42,6% uważała, że nie zaspokaja.

Na wykresie 4 przedstawiono odpowiedź na pytanie: „Czy aktualny stan zatrudnienia w instytucji zaspokaja potrzeby potencjalnych użytkowników różnych form usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy?”.

Wykres 4. Stan zatrudnienia a potrzeby uczestników klubów pracy



Mimo, iż większość respondentów uznała poziom zatrudnienia w instytucjach realizujących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy za satysfakcjonującą, to istnieje problem związany z tym, iż w większości instytucji (57,5%), usługa ta realizowana była przez osoby zatrudnione na innych stanowiskach pracy, które zmuszone były dzielić swój czas poświęcony na pracę w klubach pracy z innymi obowiązkami służbowymi. W większości przypadków było to wynikiem braku środków finansowych na opłacenie dodatkowego miejsca pracy (brak etatów).

Większość badanych opowiedziała się za koniecznością wyodrębnienia samodzielnego stanowiska pracy LKP. Tylko 35,7% KN i 27,2% LKP było przeciwnych wyodrębnianiu takiego stanowiska w ich instytucjach.

W ponad 90% instytucji prowadzona była ocena pracy LKP. Ten fakt jednoznacznie świadczy o tym, że bardzo duża waga przykładana jest do jakości i efektywności świadczonych usług. Najczęściej ocena dokonywana była raz na kwartał albo po zakończeniu danego szkolenia lub zajęć aktywizacyjnych. Ocenę pracy najczęściej przeprowadzał bezpośredni przełożony pracownika i to on, zdaniem lidera był najbardziej predysponowany do dokonywania takiej oceny.

Mniej więcej połowa respondentów w obu badanych grupach (54,4% KN i 42% LKP) wskazała na potrzebę stworzenia i wprowadzenia uniwersalnej metody oceny pracy LKP. Badani, którzy opowiedzieli się za opracowaniem uniwersalnej metody oceny, argumentowali to tym, że: wprowadzi to jasne i czytelne zasady, ocena pracowników stanie się bardziej obiektywna, pozwoli na porównanie efektywności pracy lidera klubu pracy pracujących w różnych instytucjach na terenie całego kraju, wprowadzi zasadę „zdrowej” rywalizacji pomiędzy pracownikami.

Obok zwolenników wprowadzenia jednolitej metody oceny działań LKP istniała spora grupa osób przeciwnych ujednoliceniu oceny LKP. Przeciw opowiedziało się 41,7% KN i 38,8% LKP. Osoby te wskazywały na fakt, że LKP działają często w bardzo odmiennych warunkach i nie można ich oceniać według tych samych kryteriów. Ponadto efekty działania LKP były, ich zdaniem, „niemierzalne” i trudno było je wyrazić w standardowej metodzie oceny.

Blisko 80% przełożonych motywowało LKP do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i doskonalenia swoich umiejętności niezbędnych do lepszej pracy w ramach świadczonej usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Najczęściej stosowanymi metodami wykorzystywanymi w procesie motywacji LKP były:

- ❑ metoda finansowa (dodatki do wynagrodzenia, premie),
- ❑ finansowanie lub informowanie o możliwości udziału w szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych i innych formach kształcenia.

Jeśli chodzi o przyznawane dodatki do wynagrodzenia¹ to **tylko w 41,01% badanych instytucji pracownicy zatrudnieni na stanowisku lidera klubu pracy otrzymywali dodatek** systematycznie (w KP przy PUP 47,40%, KP przy OHP 50,77%). Średnia wysokość dodatku dla LKP wynosiła około 224 zł (największa wartość dodatku: 500 zł, najmniejsza wartość dodatku: 90 zł). Średnia wysokość dodatku dla osoby wykonującej zadania lidera klubu pracy wynosiła około 257 zł (największa wartość dodatku: 600 zł, najmniejsza wartość dodatku: 10 zł).

¹ Na pytanie dotyczące dodatku do wynagrodzeń odpowiedziało 88,63% respondentów, odpowiedzi nie udzieliło 11,37% respondentów.

W przypadku 22,70% badanych instytucji dodatki nie były przyznawane w ogóle. Należy pamiętać, że w przypadku innych instytucji i organizacji prowadzących kluby pracy, dodatki nie są obowiązkowe. Niepokojący jest fakt, że w przypadku 23,96% badanych klubów pracy działających przy PUP, dodatki do wynagrodzeń nie były wypłacane. Natomiast w przypadku klubów działających przy OHP – 13,85% instytucji nie wypłacała dodatków swoim pracownikom.

Jeśli chodzi o udział LKP w szkoleniach, to zdecydowana większość z nich miała możliwość uczestnictwa w szkoleniach i innych formach kształcenia. Aż **96,3% liderów klubów pracy stwierdziło, że podnosi swoje kwalifikacje zawodowe**. Potrzeba rozwoju zawodowego i doskonalenia umiejętności zawodowych potwierdzona została przez uczestników badania jednoznaczną deklaracją, co do konieczności wprowadzenia obowiązkowych szkoleń dla LKP. Za wprowadzeniem tego rodzaju szkoleń opowiedziało się 90,2% liderów klubów pracy i 88,5% przedstawicieli kadry nadzorującej. Przeciwnych wprowadzeniu obligatoryjnych szkoleń było tylko niespełna 6% KN i nieco ponad 6% LKP.

Przeważająca część respondentów (zarówno KN jak i LKP), bo aż ponad 70% uznało, że **poziom środków finansowych, jakimi dysponowały kluby pracy na swoją statutową działalność realizując zadania związane z usługą pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy zaspokajał istniejące potrzeby**. Jednak dla 26,5% KN i 32,74% LKP poziom środków finansowych był zbyt niski i powinien być podwyższony średnio o połowę w stosunku do środków, jakimi obecnie dysponuje klub pracy, w którym pracują/który nadzorują.

Obszar zagadnień technicznych

Dla nieco ponad 70% respondentów zasoby lokalowe, z których korzystał klub pracy były wystarczające by należycie świadczyć usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Rodzaj instytucji, w której realizowana była usługa pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy nie miała wpływu na opinie w sprawie warunków lokalowych.

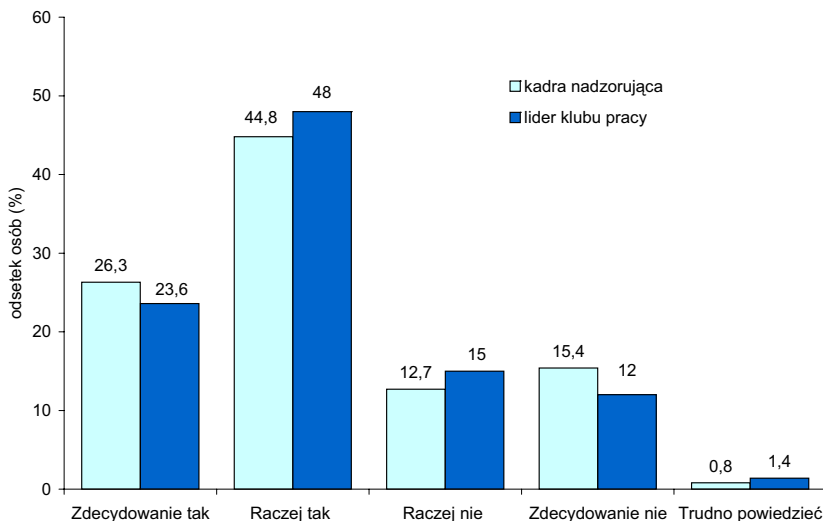
Estetyka i funkcjonalność pomieszczeń, w których odbywała się realizacja usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy zostały ocenione

przez respondentów dość wysoko. Ponad 93% badanych UKP uznała je za bardzo lub raczej dobre.

Podobnie przedstawia się opinia badanych na temat wykorzystywanego w klubach pracy sprzętu biurowego, dydaktycznego, czy teżumeblowania. Około 80% KN i LKP uważało, że posiadane przez kluby pracy wyposażenie techniczne było nowoczesne lub dość nowoczesne. Jeżeli chodzi o opinię uczestników klubów pracy to ponad 80% badanych uznała wyposażenie klubów pracy za nowoczesne lub raczej nowoczesne.

Na wykresie 5 przedstawiono odpowiedź na pytanie: „Czy zasoby lokalowe, z których korzystały kluby pracy były wystarczające do pełnej realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy?”

Wykres 5. Zasoby lokalowe klubów pracy a realizacja usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy



Podobnie kształtuje się również ocena dostępności do komputerów, Internetu, telefonu itp. Badanie wykazało, że zdaniem KN i LKP uczestnicy zajęć prowadzonych w ramach klubów pracy mieli dobrą dostępność do tych urządzeń. Również zdaniem klientów klubów pracy dostępność

zarówno do większości urzędów, jak i do osób realizujących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy była dość dobra. Opinie uzyskane od uczestników klubów pracy były więc zbieżne z opiniami przedstawicieli kadry nadzorującej i liderów klubów pracy w tym zakresie.

Uczestnicy klubów pracy uznali, że najdogodniejszy dostęp do wyposażenia technicznego zapewniły kluby pracy działające w innych instytucjach i organizacjach. Natomiast za posiadające najlepszy dostęp do konsultacji indywidualnych uczestnicy uznali kluby pracy działające przy PUP. Najmniej dogodny dostęp uczestnicy we wszystkich rodzajach instytucji mieli do telefonów bądź kserokopiarek. Takie opinie wskazują, że instytucje prowadzące kluby pracy wykazują duże zaangażowanie w dbałość o jakość realizowanej usługi i dużą chęć w udzielaniu uczestnikom klubów pracy jak najefektywniejszej pomocy.

Obszar zagadnień metodycznych

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że najczęściej realizowaną formą usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy było udostępnianie zainteresowanym informacji oraz elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy. Regularnie organizowane były zajęcia aktywizacyjne. Stosunkowo najrzadziej realizowane były szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy ze względu na fakt, iż szkolenia te trwają trzy tygodnie.

Z badań wynika, że szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy prowadzone były także przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, chociaż zgodnie z przepisami ustawy z dn. 20.04.2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy CiPKZ prowadzą jedynie zajęcia aktywizacyjne. Takie wyniki mogą świadczyć o tym, że dla niektórych respondentów podstawowe pojęcia dotyczące usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy nadal są niejasne.

Wyniki badania wskazują, że w 41,81% badanych KP działających przy PUP nie prowadziło oceny efektywności usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Tylko 58,19% KP działających przy PUP prowadziło ją regularnie.

Z kolei tylko 36,40% wszystkich instytucji systematycznie gromadziło informacje o osobach, które ukończyły szkolenie w zakresie umiejętności poszukiwania pracy lub zajęcia aktywizacyjne, a następnie znalazły zatrudnienie lub założyły własną działalność gospodarczą. 30,01% instytucji w ogóle nie posiadało takich informacji, a 33,59% posiadało jedynie przypadkowe informacje na ten temat. Wyniki badania wskazują, iż w przypadku powiatowych urzędów pracy 55,15% z nich systematycznie gromadziło informacje na temat byłych uczestników.

Należy się spodziewać, że np. wprowadzenie standardu usługi wymusi dokonywanie takiej oceny, co z kolei umożliwi dokonanie całościowej oceny realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu prac w skali regionu czy całego kraju.

Prawie wszyscy badani liderzy klubów pracy lub osoby wykonujące zadania lidera klubu pracy (95%) w swojej codziennej praktyce korzystali z podręczników przeznaczonych dla klubów pracy. Większość badanych, bo aż 70,6% korzystała z podręcznika „Klub Pracy – program szkolenia”, wyd. MGPIPS, Warszawa 2003 r. Niespełna jedna trzecia spośród badanych liderów klubów pracy i osób wykonujących zadania lidera klubu pracy realizowała szkolenia lub zajęcia według własnego autorstwa.

Zdaniem aż 71,3% przedstawicieli kadry nadzorującej działalność klubów pracy i 76,89% liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania lidera klubu pracy potrzeby uczestników klubów pracy były zaspokajane. Prawie wszyscy (ponad 98%) uczestnicy klubów pracy optymistycznie deklarowali, że wiedza zdobyta w ramach szkolenia i zajęć będzie, bądź była przydatna w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Materiały informacyjne i szkoleniowe udostępniane w klubie pracy ocenione były przez uczestników pozytywnie. Aż 97% uczestników klubów pracy uważało, że pomagają im one w zrozumieniu istoty prowadzonych zajęć. Ponad połowa liderów klubów pracy lub osób wykonujących zadania lidera klubu pracy w realizacji usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy wykorzystywała swoje autorskie

materiały informacyjne. Zdaniem prawie 60% badanych LKP w instytucjach prowadzących kluby pracy występowało duże zapotrzebowanie na nowe materiały informacyjne związane z realizacją usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Obszar innych zagadnień mających wpływ na funkcjonowanie klubów pracy

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że **większość (ponad 95%) klubów pracy nie podjęła współpracy z innymi klubami czy instytucjami**. Natomiast, jeżeli taka współpraca była podejmowana, to miała głównie wymiar lokalny. Formy współpracy były różnorodne i polegały głównie na promocji klubów pracy, pozyskiwaniu materiałów informacyjnych, zapraszaniu specjalistów do prowadzenia zajęć i korzystaniu z pomieszczeń (lokali).

Na specjalną uwagę zasługuje fakt, że **ponad 60% badanych LKP i blisko 60% przedstawicieli KN uważało, że istnieje potrzeba stworzenia sieci współpracy klubów pracy**. Współpraca taka mogłaby być realizowana np. w formie porozumienia w ramach systemu krajowego, regionalnego lub lokalnego i służyć głównie wymianie doświadczeń. Co prawda 22,8% KN i 14,6% LKP była przeciwna tego typu rozwiązaniom, a spora grupa osób (19,9% KN i 24,27% LKP) nie miała w tej sprawie zdania. Wolę współpracy w ramach sieci KP deklarowała większość badanych niezależnie od instytucji, w której pracowali.

Podsumowanie

Przeprowadzone badanie pokazuje, iż efekty działań podjęte w latach 2004–2005 w zakresie poprawy jakości i efektywności usług związanych z pomocą w aktywnym poszukiwaniu pracy należy generalnie ocenić jako pozytywne. Niemniej jednak zapewnienie klubom pracy sprawnego funkcjonowania wymaga dalszych zmian regulacji prawnych, nowych inicjatyw organizacyjnych i wysiłku w zakresie merytorycznego wsparcia osób świadczących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Szczegółowe dane wraz z rozbudowaną analizą otrzymanych, podczas badania, wyników przedstawione zostały w „Raporcie z badań przeprowadzonych w ramach projektu Efekty wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy”. Raport ten został umieszczony na stronie internetowej www.mpips.gov.pl w zakładce Analizy i raporty/Raporty i sprawozdania/rynek pracy.

3. Zagadnienia prawne związane z usługą pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy

Częściową odpowiedzią na oczekiwania wyrażone przez respondentów ww. badania są dwa wydane w ubiegłym roku rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej:

- ❑ rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie standardów usług rynku pracy (Dz.U. Nr 47, poz. 314);
- ❑ rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz.U. Nr 47, poz. 315).

Obydwa rozporządzenia odnoszą się do pięciu podstawowych usług rynku pracy tzn.: pośrednictwa pracy, usług EURES, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, organizowania szkoleń oraz **pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy**.

Rozporządzenia, jako akty wykonawcze do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowią, razem z ustawą, zbiór szczegółowych przepisów, które określają w jaki sposób urzędy pracy mają realizować podstawowe usługi rynku pracy. Przepisy te kładą duży nacisk na współzależność działań podejmowanych na różnych stanowiskach pracy, czyniąc skuteczną pomoc dla klientów urzędów pracy głównym celem tych działań. Oznacza to, iż pracownik danej komórki urzędu wyznaczając bezrobotnemu termin następnego spotkania, ustala z nim sposób postępowania i przedstawia konkretną propozycję

pomocy przekazując informację na ten temat do właściwych pracowników innych komórek organizacyjnych.

Rozporządzenie w sprawie standardów usług rynku pracy.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. dotyczące standardów usług rynku pracy wprowadza standardy podstawowych usług rynku pracy, do których stosowania są zobowiązane publiczne służby zatrudnienia. Zasadniczym celem tego rozporządzenia jest zapewnienie osobom bezrobotnym i poszukującym pracy, jak również pracodawcom, dostępu do podstawowych usług rynku pracy realizowanych na jednakowym poziomie jakości przez wszystkie urzędy pracy.

Standardy określają:

- ❑ jak postępować muszą urzędy realizując podstawowe usługi rynku pracy,
- ❑ jaka powinna być kolejność działań przez nie podejmowanych,
- ❑ jaki jest zakres i kierunki przepływu informacji pomiędzy stanowiskami w urzędzie pracy, odpowiedzialnymi za oferowanie poszczególnych usług.

Standardy określają również terminy podejmowania przez urzędy pracy określonych działań na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Standard każdej usługi ma taką samą konstrukcję – zawiera na początku wykaz podstawowych postępowań, a następnie szczegółowy opis sposobu, w jaki każde postępowanie powinno być realizowane. W ten sposób określone zostały typowe sekwencje działań, które muszą zostać podjęte przez pracowników urzędu pracy i odzwierciedlone w dokumentacji pracy na poszczególnych stanowiskach pracy. Większość opisanych w standardach działań jest dobrze znana pracownikom urzędów pracy bowiem od lat były codzienną praktyką w wielu urzędach. Przepisy wprowadzające standardy mogą jednak w niektórych urzędach pracy przyczynić się do całkowitej zmiany organizacji pracy.

Rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy.

Rozporządzenie z dnia 2 marca 2007 r. w *sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy* zastąpiło rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 lutego 2000 r. w *sprawie szczegółowych zasad prowadzenia pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizowania szkoleń bezrobotnych, tworzenia zaplecza metodycznego dla potrzeb informacji i poradnictwa zawodowego oraz organizowania i finansowania klubów pracy* (Dz.U. Nr 12, poz. 146, z późn. zm.).

W rozporządzeniu tym określone zostały podstawowe warunki, decydujące o tym, że urzędy pracy mogą świadczyć podstawowe usługi rynku pracy na odpowiednim poziomie jakości. Do warunków tych, zależnie od charakteru danej usługi, zalicza się określenie:

- ☐ form pracy,
- ☐ dokumentacji prowadzonych działań i zakresu gromadzonych danych,
- ☐ wymagań co do liczby specjalistów zatrudnionych do realizacji poszczególnych usług,
- ☐ oraz wyposażenia technicznego niezbędnego do prawidłowej ich realizacji.

Warunki określone w rozporządzeniu powinny zagwarantować, że każda usługa może być realizowana w sposób najlepiej odpowiadający indywidualnym potrzebom klientów urzędów pracy.

W odniesieniu do usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy rozporządzenia określają szczegółowo następujące kwestie:

- ☐ **Trzy postępowania:** szkolenia z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, zajęcia aktywizacyjne oraz dostęp do informacji i elektronicznych baz danych.

- ❑ **Warunki techniczne** oraz niezbędny **sprzęt** do realizacji pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, którego zakup podlega finansowaniu z Funduszu Pracy.
- ❑ **Osoby** dla których przeznaczone jest szkolenie w klubie pracy. Są to bezrobotni lub poszukujący pracy, którzy w szczególności: nie posiadają doświadczenia w poszukiwaniu pracy, utracili motywację do poszukiwania pracy w związku z długotrwałym niepowodzeniem w jej poszukiwaniu, chcą powrócić na rynek pracy po długim okresie braku aktywności zawodowej.
- ❑ **Czas** trwania szkolenia z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. Szkolenie trwa przez trzy kolejno następująco sobie tygodnie. Dwa tygodnie przeznaczone są na realizację **40 godzinnego** programu zajęć prowadzonych metodą warsztatów szkoleniowych, trzeci tydzień to praktyczne poszukiwanie pracy przez uczestników szkolenia oraz co najmniej **15 godzin** wspólnych spotkań.
- ❑ Obowiązek realizacji szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w oparciu o **program szkolenia rekomendowany przez ministra**.
- ❑ Obowiązek wydania **opinii** przez doradcę zawodowego o celowości uczestniczenia bezrobotnego lub poszukującego pracy w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy.
- ❑ Częstotliwość skierowania na szkolenie z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. Skierowanie bezrobotnego lub poszukującego pracy na szkolenie w klubie pracy wydawane jest przez starostę nie częściej niż **raz na dwa lata**.
- ❑ **Liczbę osób** w grupie na szkoleniu z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy i zajęciach aktywizacyjnych. Szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy są prowadzone w grupach składających się z nie więcej niż **14 osób**, natomiast zajęcia aktywizacyjne z nie więcej niż **16 osób**.
- ❑ **Pojęcie zajęć aktywizacyjnych**, które oznaczają zajęcia dla bezrobotnych i poszukujących pracy, mające na celu przygotowanie ich

do samodzielnego poszukiwania i podjęcia zatrudnienia oraz innej pracy zarobkowej.

- ❑ Obowiązek zakończenia przez lidera klubu pracy każdych zajęć aktywizacyjnych i szkolenia w klubie pracy **ankietą oceniającą**, którą wypełniają uczestnicy zajęć.
- ❑ **Zasoby danych i informacji** przydatnych w aktywnym poszukiwaniu pracy, które urząd pracy powinien udostępniać.
- ❑ **Zakres i formę dokumentacji** prowadzonej przez lidera klubu pracy. Dokumentację pracy lidera klubu pracy prowadzi się przede wszystkim **w formie elektronicznej**.
- ❑ Obowiązek **przekazania** przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej informacji o udziale bezrobotnego lub poszukującego pracy w zajęciach aktywizacyjnych do właściwego powiatowego urzędu pracy.
- ❑ **Minimalną liczbę liderów klubów pracy**, którzy powinni realizować usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w urzędzie pracy, która jest proporcjonalna do stanu zatrudnienia pośredników pracy, a więc na 2 pośredników pracy zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudnia się co najmniej jednego lidera klubu pracy w co najmniej połowie pełnego wymiaru czasu pracy.

W przeprowadzonym badaniu klubów pracy respondenci generalnie deklarowali, że aktualny stan zatrudnienia liderów klubów pracy i osób wykonujących zadania lidera klubu pracy w instytucjach realizujących usługę pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy jest wystarczający i zaspokaja potrzeby potencjalnych klientów korzystających z tej usługi.

Jednak na podstawie danych dotyczących zatrudnienia w publicznych służbach zatrudnienia, uzyskiwanych z urzędów pracy w ramach statystyki publicznej (sprawozdanie MPiPS-06), na koniec 2006 roku wśród powiatowych urzędów pracy znajdowało się wiele takich, które wykazały całkowity brak pracowników na stanowiskach odpowiedzialnych

za realizację podstawowej usługi rynku pracy pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. W 226 urzędach pracy (co stanowi 2/3 wszystkich urzędów) nie zatrudniano ani jednego lidera klubu pracy.

Bez odpowiedniej obsady kadrowej nie będzie możliwe prowadzenie skutecznej pomocy i zindywidualizowanie działań na rzecz bezrobotnych, czy poszukujących pracy. Liczba osób bezrobotnych przypadająca w roku 2006 na jednego statystycznego pracownika powiatowego urzędu pracy wynosiła 131, tymczasem na jednego lidera klubu pracy – 17496.

Według wyliczeń Departamentu Rynku Pracy na 30 czerwca 2008 r., a więc na dzień do kiedy musi nastąpić pełne dostosowanie przepisów w zakresie warunków obsady kadrowej, w urzędach pracy powinno być zatrudnionych ponad 700 liderów klubów pracy. Oznacza to, że stan zatrudnienia liderów klubów pracy powinien wzrosnąć ponad pięciokrotnie w porównaniu ze stanem na koniec 2006 roku.

Obydwa ww. rozporządzenia zamieszczone zostały na stronie internetowej www.psz.praca.gov.pl w zakładce Akty prawne/Obowiązujące akty prawne/Akty wykonawcze/art. 35 ust. 3 i 4. Została tam także zamieszczona, zgodnie z § 46 rozporządzenia *w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy*, rekomendacja **Programu szkolenia pt. „Klub Pracy”**.

SPIS TREŚCI

Słowo wstępne	3
1. Rozwój klubów pracy	5
2. Projekt pt. <i>Efekty wdrożenia nowych rozwiązań dotyczących pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy</i>	9
3. Zagadnienia prawne związane z usługą pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy	22