

Wykorzystać ludzi

Rozmowa z Jackiem Męcina, wiceministrem pracy i polityki społecznej.



Polska od kilku lat boryka się z szeroko rozumianą polityką zatrudnienia.

Podjęliśmy inicjatywę podwyższenia wieku emerytalnego, wzrost wskaźnika zatrudnienia jest priorytetem, na tle średniej UE powinniśmy w krótkim czasie zwiększyć ten wskaźnik o 4,5 – 5%, co już daje efekt w postaci wzrostu wskaźnika aktywnych zawodowo. Wspieramy także gospodarkę i zatrudnienie. W 2012 roku zmieniliśmy system zarządzania czasem pracy, wprowadzając możliwości jego elastycznego organizowania i dłuższych okresów rozliczeniowych. Konsekwentnie odbiurokratyzujemy zasady prowadzenia działalności gospodarczej i to przynosi efekty.

Ale 2 mln osób bezrobotnych to problem wciąż nie rozwiązany.

Kluczowym elementem polityki zatrudnienia w Polsce musi być zaangażowanie niewykorzystanych zasobów ludzkich. Dokonaliśmy szacunków, z których wynika, że około 10% osób w wieku zawodowo czynnym mogłoby odnaleźć się na rynku pracy, ale z różnych przyczyn nie pracują. Największą populację stanowią osoby bezrobotne, ale są to także osoby niepełnozatrudnione, które mogłyby pracować w wyższym wymiarze pracy i wreszcie osoby bierne zawodowo, zrezygnowane, które nie wierzą w swoje możliwości, są zagrożone wykluczeniem społecznym. Mamy też osoby, które są gotowe do podjęcia zatrudnienia, ale wymagają pomocy w powrocie na rynek pracy. Do tej grupy należą w szczególności kobiety. Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w Polsce jest niższy, choć statystycznie są one lepiej wykształcone. Umożliwienie aktywności zawodowej kobiet do jeden z naszych priorytetów w polityce zatrudnienia.

Polska na tle Unii Europejskiej nie wypada najgorzej, ale przecież to nie znaczy, że jest u nas dobrze.

Rozmiar niewykorzystanych zasobów, w porównaniu do innych państw UE, pokazuje jak wiele jeszcze musi zrobić Polska. Gonimy tą przeciętną w UE, widać dynamikę tego procesu. Polska w 2004 roku, w momencie akcesji, była krajem o najwyższym bezro-

bociu w UE. Dziś kształtuje się ono na poziomie nieco niższym niż średnia unijna. Natomiast możemy zyskać znacznie więcej, gdy wykorzystamy w pełni posiadany potencjał.

To tego potrzebny jest dynamiczny rozwój gospodarczy.

Z niepokojem obserwowaliśmy drugą połowę roku 2102, I kw. 2013, kiedy wskaźniki zatrudnienia spadały, a bezrobocie rosło. Obecnie sytuacja się zmienia. Mam nadzieję, że Europa nie przepaści szans na dobry wzrost gospodarczy i wyraźny przyrost ofert pracy. Fala odpływu z bezrobocia jest bardzo wysoka i szacujemy, że w roku 2014 może przybyć w gospodarce ponad 500 tys. miejsc pracy. Widać wyraźnie ożywienie, mamy szereg inwestycji, które zapowiadają wzrost zatrudniania.

Obawiam się, że to będzie dotyczyło uprzemysłowionych regionów kraju, gdzie bezrobocie jest minimalne.

Niestety, to charakterystyczna cecha polskiego rozwoju gospodarczego – jest nierównomierny. Także bezrobocie jest zróżnicowane regionalnie. Mamy regiony, w których poziom bezrobocia należy do najniższych w Europie, jak np. w Wielkopolsce, ale są regiony, w których bezrobocie jest wysokie, np. w woj. warmińsko – mazurskim. Również Ziemia Lubuska, to region ze stosunkowo wysokim bezrobociem. Jednak barometr ofert pracy pokazuje, że w 2014 roku mamy szansę na zmianę, na ożywienie.

To jest dobry punkt wyjścia do reformowania działań publicznych służb zatrudnienia (PSZ)?

Podjęwając te reformy liczyliśmy na dobry klimat na rynku pracy. Chce przedstawić kilka najważniejszych jej filarów. Dotyczą one sposobu funkcjonowania PSZ. Podkreślę, że działają one w systemie zdecentralizowanym. Koordynator PSZ, minister pracy, przekazuje środki i wyznacza kierunki polityki rynku pracy, natomiast jej realizacja pozostaje w rękach samorządów wojewódzkich i powiatowych. To z jednej strony utrudnia, ale z drugiej strony - może być elementem pobudzającym lokalne rynki pracy, pod warunkiem, że umiemy znaleźć partnerów do wspólnego zarządzania.

Jakie są najważniejsze elementy w reformie PSZ?

Zmiana filozofii pracy zarówno z osobami bezrobotnymi, jak i z pracodawcami. Postawienie absolutnego akcentu na wspólną pracę z pracodawcami w pozyskiwaniu niesubsydiowanych ofert pracy. Drugim elementem są działania proefektywnościowe. Środki FP przeznaczone zarówno na aktywizację, jak i na wsparcie pracowników urzędów pracy, wiążemy ze wskaźnikami efektywności. Kolejny element to profilowanie usług dla osób bezrobotnych. Chcemy je lepiej adresować. Przygotowaliśmy nowe instrumenty wsparcia, szczególnie dla młodych, ale także dla 50+ i rodziców powracających po wychowywaniu dzieci. Bardzo ważny będzie też Krajowy Fundusz Szkoleniowy przeznaczony na kształcenie ustawiczne. To swoista prewencja przed bezrobociem, zwłaszcza wzmacniająca kwalifikacje pracowników starszych.

Rzeczywiście Polska ma jeden z najniższych wskaźników udziału w tym kształceniu.

I absolutnie bez wsparcia publicznego nie zwiększymy tego wskaźnika. Pieniądze na szkolenia mają być funduszem wyod-

rębnionym z Funduszu Pracy i dedykowanym pracodawcom na wsparcie podnoszenia kwalifikacji pracowników wchodzących m.in. w wiek niemobilny, a więc pracowników 45+. Chcemy, aby organizacje pracodawców i zawiązki zawodowy miały swój udział w zarządzaniu tym funduszem

Urzędy pracy w Polsce nie mają dobrego wizerunku. Jak to zmienić?

Poprzez poprawę standardów działania urzędów. Koncentrowaniu się na usłudze doradczą dla klienta, bez względu na to czy to osoba bezrobotna czy pracodawca. Trzeba usługę zintegrować: od doradcy zawodowego przez pośrednika do asystenta EURES. Do poprawy standardów powinien przyczynić się nowy podział środków FP od 2015 roku. Nie będzie działania w oparciu tylko o wysokość stopy bezrobocia, ale będą uwzględniane efekty działań podejmowanych na lokalnym rynku pracy. Pieniądze na wynagrodzenia dla pracowników też mają być powiązane z efektywnością.

Trochę to teoretyczne, o co będzie chodziło w praktyce?

O efektywne działania wobec klientów urzędów pracy – osoby bezrobotnej i pracodawców. O podejmowanie takich działań, których celem będzie umieszczenie osób bezrobotnych w sposób trwały na rynku pracy.

Na czym ma polegać profilowane pomocy?

Na prostym modelu, w którym przyjęliśmy trzy profile pomocy: aktywności, wsparcia i oddalenia. Jednocześnie z tymi profilami pomocy powiązaliśmy usługi i instrumenty. Przypisanie określonego profilu będzie odbywało się na podstawie analizy cech osób bezrobotnych.

Profil aktywności to osoby, które będą określane jako gotowe do podjęcia pracy. Do nich kierujemy oferty pracy, możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej, ale także nowe innowacyjne instrumenty rozwoju przedsiębiorczości, bony stażowy i szkoleniowy oraz usługi rynku pracy.

Profil wsparcia to największa grupa osób bezrobotnych, która musi otrzymać pomoc związaną z podnoszeniem kwalifikacji lub subsydiowaniem zatrudnienia. Tutaj do dyspozycji urzędów pracy pozostaje całe spektrum instrumentów, które są dedykowane na podstawie decyzji doradcy klienta. Dla pracodawców, którzy zatrudnią osobę wymagającą wsparcia przewidziane są dofinansowania do tego zatrudnienia.

Profil oddalenia, kierowany jest do osób, które najczęściej nie są gotowe, aby wrócić na rynek pracy. Decydujemy się na podjęcie szczególnych działań, tym bardziej, że ta grupa jest najczęściej pomijana w przez urzędników. Jedną z przyczyn jest brak wystarczających narzędzi, które byłyby w stanie efektywnie pomóc tej grupie bezrobotnych w trwałym powrocie na rynek pracy. Osoby oddalone od rynku pracy to ludzie, którzy oprócz działań aktywizujących zawodowo potrzebują wsparcia, które pozwoli im rozwiązać problemy rodzinne, prawne, ekonomiczne czy zdrowotne. Należy więc je włączyć do programów przygotowywanych wspólnie przez służby zatrudnienia, ośrodki pomocy społecznej i organizacje pozarządowe. Dla tej grupy dedykujemy także współpracę z agencjami zatrudnienia, przedsiębiorczość społeczną roboty publiczne czy prace społecznie użyteczne.

Kiedy wejdą te zmiany?

Mam nadzieję, że te zmiany wejdą w życie w maju tego roku. Jesteśmy już przygotowani do ich wdrażania. Wszystkie rozwiązania zostały przetestowane, przygotowaliśmy podręczniki i narzędzia informatyczne. Spodziewamy się, że te nowe rozwiązania uda nam się wdrożyć do końca 2014 roku, a 2015 rok rozpoczniemy po nowemu.

Jednym z największych problemów polityki zatrudnienia jest niedopasowanie kształcenia do potrzeb pracodawców. Jak to rozwiązać?

Środki KFS będzie można przeznaczyć nie tylko na podnoszenie kwalifikacji, ale także na wydatki związane z egzaminami niezbędnymi do uzyskania potwierdzenia kwalifikacji. Tworzymy Krajowy Fundusz Szkoleniowy. Przywiązujemy do niego dużą wagę. Specjaliści rynku pracy wiedzą, jak ważna jest w przypadku osób 50+ prewencja w bezrobociu. Przyjęliśmy zasadę, że KFS będzie dysponował co najmniej 200 mln zł rocznie. Pracujemy też nad tym, by w nowej perspektywie środki EFS mogły wspierać to rozwiązanie. Docelowo ma być to fundusz powszechny.

Na razie będzie kierowany do osób 45+, według zasady, że 80 proc. kosztów będzie finansowane pochodzi z KFS, a 20% – przez pracodawcę. W przypadku mikroprzedsiębiorców, KFS będzie finansować 100 % kosztów.

Brak pracy dla młodych ludzi jest równie niebezpieczny. Co z nimi?

Mamy program „Gwarancje dla młodzieży”. Unia Europejska podjęła temat już w 2012 roku. Przygotowaliśmy wtedy program pilotażowy, który dziś pozwala nam na zaproponowanie nowych, ale sprawdzonych rozwiązań. Zdecydowaliśmy się na podejście całościowe. Opiera się ono na czterech filarach: działaniach służb zatrudnienia, zadaniach dla ochotniczych hufców pracy, podejmowaniu inicjatyw centralnych i regionalnych w drodze konkursowej oraz instrumentach odnawialnych.

Znowu brzmi trochę tajemniczo...

Szacujemy, że połowa młodych ludzi (ok. 400 tys.) po nieudanych próbach zatrudnienia, rejestruje się w urzędach pracy. Oni otrzymają bezpośrednią pomoc. To szereg instrumentów, również w formie bonów, które pozwolą im wystartować na rynku pracy.

Drugi filar działań muszą udźwignąć OHP. Ich oferta skierowana jest do młodocianych, którzy zaniedbują obowiązek edukacyjny. Trzeba ich wyposażyć w kwalifikacje potrzebne na rynku pracy. Ale hufce będą musiały dotrzeć także do osób do 24 roku życia, które z różnych względów mają problemy ze startem w życiu zawodowym i najczęściej trzeba im pomóc poprzez podwyższenie ich kwalifikacji lub osadzeniem ich u pracodawców.

Trzeci filar wsparcia to konkursy, które będą ogłaszane przez ministra pracy oraz region i adresowane do partnerów społecznych, instytucji rynku pracy, agencji zatrudnienia. Szacujemy, że w ciągu roku funkcjonowania tych rozwiązań ok. 100 tys. młodych będzie mogło skorzystać z tych inicjatyw.

Czwarty filar – instrumenty odnawialne. Nawiązaliśmy współpracę z Bankiem Gospodarstwa Krajowego. Jest on instytucją, z którą budżet państwa pracuje na szczególnych zasadach. W 2013 roku podjęliśmy działania na rzecz przedsiębiorczości akademickiej. To wyjątkowy projekt, który wdrożono w trzech regionach, a w tym roku zostanie uruchomiony w całym kraju. Chodzi o niskooprocentowane pożyczki na projekty biznesowe, najczęściej innowacyjne, opracowywane w ramach studiów i wspierane przez nauczycieli akademickich. Zamierzamy utworzyć i prowadzić bazę praktyk zawodowych. Coraz częściej odpowiadamy na samoistne inicjatywy naszych partnerów społecznych, pracodawców, którzy chcą promować dobrej jakości staże i praktyki.

Efektom wszystkich działań na rzecz młodzieży ma być większa indywidualizacja, silniejszy związek pomiędzy edukacją a rynkiem pracy, natomiast w przypadku bezrobocia lepsze dopasowanie wsparcia do rzeczywistych potrzeb.

Czyli konkretnie?

Kilka rozwiązań testowaliśmy w ostatnich dwóch latach. Oczywiście pozostają znane – staże u pracodawcy czy szkolenia. Wśród nowych rozwiązań są boni. Młody człowiek dostaje do ręki promesę sfinansowania przez urząd stażu lub szkolenia, gdy sam znajdzie pracodawcę, który go zatrudni. Zupełnie nowym instrumentem jest bon na zasiedlenie. To jest odpowiedź na trudną cechę polskich pracowników jaką jest niska mobilność. Polacy łatwiej podejmują decyzję o wyjeździe do pracy za granicę niż o przemieszczeniu za pracą w kraju.

Jaka jest kwota, którą można uzyskać w ramach bonu?

Dwa przeciętne wynagrodzenia np. na czynsz mieszkaniowy i pokrycie pierwszych wydatków związanych z funkcjonowaniem w nowym miejscu.

Prowadzenie działalności gospodarczej sprawia młodym ludziom duże kłopoty.

Jeśli chodzi o pożyczki na działalność, to będą nie tylko na to, by rozwinąć biznes. Z samozatrudnieniem młodzi sobie radzą, ale trudniej przejść im do etapu stworzenia mikroprzedsiębiorstwa. Dlatego po roku dajemy możliwość uzyskania kolejnej pożyczki na utworzenie miejsca pracy. I po następnym roku, jeśli to miejsce będzie dalej funkcjonowało, umarzamy pożyczkę.

Podsumowując, stawiamy sobie za cel zmianę polityki rynku pracy, zreformowanie i większą efektywność publicznych służb zatrudnienia. Na pierwszym miejscu stawiamy ułatwienie startu zawodowego młodym, ale nie zapominamy też o drugiej najbardziej problemowej grupie rynku pracy czyli osobach 50+. Stabilny wzrost gospodarczy powinien wypłynąć na zmianę na rynku pracy. Dzięki nowym miejscom pracy i efektom zmian powinniśmy w najbliższych latach obserwować dynamiczny spadek bezrobocia.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiała: Małgorzata Kordoń
Foto: Elżbieta Przybyła-Szpakowska „FORMAT”