

SZYJMY NA MIARĘ

Rozmowę prowadzi Leszek Szmidtke – dziennikarz „Pomorskiego Przeglądu Gospodarczego” i Radia Gdańsk.



*dr Władysław
Kosiniak-Kamysz*

*minister pracy i polityki
społecznej*

Leszek Szmidtke: Czy, aby móc skuteczniej wpływać na rynek pracy, resort zajmujący się tym obszarem nie powinien otrzymać dodatkowych kompetencji, pozostających dziś w gestii kilku innych ministerstw: gospodarki, finansów, edukacji czy sprawiedliwości? Chyba, że ma być resortem zajmującym się wyłącznie bezrobociem i wspieraniem bezrobotnych?

Władysław Kosiniak Kamysz: Jeżeli ktoś ma wspierać osoby poszukujące pracy, to właśnie Ministerstwo Pracy. Nie tylko dlatego, że pracodawcy mają swoje zrzeczenia, pracownicy swoje związki, a bezrobotni nie mają swojej reprezentacji. Nie jesteśmy jednak, jak złośliwie formułują to niektórzy związkowcy, Ministerstwem Bezrobocia. Szukamy rozwiązań dla całego rynku pracy i współpracujemy z resortami, które zajmują się pokrewnymi zagadnieniami, jak Ministerstwo Gospodarki czy Ministerstwo Sprawiedliwości. Wspólnie odpowiadamy za rozwój gospodarczy, który daje miejsca pracy.

Dzisiejszy rynek pracy to dużo więcej niż troska o pracowników i bezrobotnych.

W Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej zajmujemy się różnymi kwestiami związanymi z rynkiem pracy, jak choćby edukacją – wspieramy m.in. programy kształcenia ustawicznego, pomagające w powrocie na rynek pracy. Jednak nigdy nie zbierzemy w jednym miejscu wszystkich kompetencji, od których zależy kształt rynku pracy. Są one bardzo rozległe, nawet jeżeli ograniczymy się do samej gospodarki, a przecież znaczącą rolę grają tu również edukacja, stanowienie prawa, a nawet relacje z innymi krajami. Jedno ministerstwo nie jest w stanie objąć tak szerokiego obszaru.

Dlatego raczej należy poprawiać współpracę między obecnie działającymi resortami. Tak się dzieje w przypadku polityki senioralnej, gdzie łączymy politykę zdrowotną wobec osób starszych z edukacją oraz aktywnością fizyczną i kulturą. Ten przykład pokazuje podejście horyzontalne,

oparte o kompetencje kilku resortów. Taki styl tworzenia polityki publicznej będziemy się starali wdrażać także w przypadku rynku pracy. Natomiast ktoś musi koordynować te działania. O ile w przypadku polityki senioralnej to właśnie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej pełniło taką rolę, o tyle w przypadku rynku pracy mamy trzy resorty silnie oddziaływujące na jego kształt: gospodarki, finansów i pracy.

Jakie z zagranicznych rozwiązań jest najbliższe potrzebom polskiego rynku pracy?

Bardzo nam bliska jest powstała przed dwudziestu laty w Danii idea „flexicurity”. Chodzi w niej

o umiejętne godzenie elastyczności, jakiej potrzebują przedsiębiorcy z bezpieczeństwem zatrudnienia bardzo ważnym dla pracowników. W realizacji takiego paradygmatu niezwykle istotna jest rola partnerów społecznych, czyli organizacji pracodawców oraz związków zawodowych. Spoglądając na skandynawskie rozwiązania, widać silną pozycję tych podmiotów. W Polsce do związków należy 14–15 % pracujących, w krajach skandynawskich jest to powyżej 80 %. Inna tradycja, znacznie dłuższe rynkowe tradycje dialogu zarówno na poziomie firm, jak i na poziomie organizacji społecznych, są elementami, które bardzo różnią Skandynawów od nas. Jest to wzorzec, któremu warto się przyglądać.

Należy jednak wybierać tylko niektóre elementy, gdyż całości nie da się przenieść na polskie realia. Z niemieckich rozwiązań bardzo chętnie zaimplementowałbym kształcenie dualne, czyli edukacja i praktyka w jednym czasie. Polskie rzemiosło w niektórych miejscach podobnie podchodzi do edukacji

i angażuje się w lepsze dopasowanie szkolnictwa zawodowego do swoich potrzeb. Niestety są to nadal pojedyncze inicjatywy. W brytyjskim systemie podobają mi się za to Job Centers, czyli centra pracy, pomagające odnaleźć się na rynku pracy osobie bezrobotnej lub chcącej zmienić pracę.

Wracając do dialogu społecznego, w Komisji Trójstronnej – w czasach kiedy dochodziło do spotkań – dominowała problematyka historyczna, a mało dyskutowaliście o nowych wyzwaniach i nowych możliwościach.

Wśród poruszanych tematów były również nowe rozwiązania ustawodawcze. Rozmawialiśmy o wieku

Nie jesteśmy Ministerstwem Bezrobocia. Zajmujemy się różnymi kwestiami związanymi z rynkiem pracy, jak choćby edukacją. Jednak nigdy nie zbierzemy w jednym ministerstwie wszystkich kompetencji. Należy raczej poprawiać współpracę między obecnie działającymi resortami.

emerytalnym, o czasie pracy, więc wychodziliśmy w przyszłość. Zgodzę się, że prawo pracy też musi ewoluować i coś, co powstało kilkanaście lat temu musi dostosować się do zmian, jakie zachodzą.

Przyszłość Komisji Trójstronnej nie jest jasna. Związki zawodowe uważają, że dotychczasowa formuła się wyczerpała. Jednak niezależnie od formalnego kształtu forum, na którym będzie prowadzony dialog, istnieją problemy, nad którymi należy się pochylić dziś, bo jutro może być już na to za późno.

Powinniśmy nie tylko zajmować się rozwiązywaniem doraźnych problemów i większą wagę przywiązywać do spraw o charakterze strategicznym. Dialog między pracodawcami i związkami powinien być przeniesiony i wzmocniony na poziomie regionalnym. Marszałkowie oraz sejmiki powinni się również włączyć w tworzenie płaszczyzn dialogu. Ten szczebel dysponuje dużymi unijnymi środkami, które mogą przeznaczać na różne inicjatywy związane z szeroko rozumianym rynkiem pracy. Przez 20 lat nasza gospodarka bardzo się zmieniła. Nie ma już tylu dużych spółek skarbu państwa, nie ma tak rozwiniętego przemysłu ciężkiego. Pojawiły się zupełnie nowe branże i dlatego dialog między pracodawcami a pracownikami należy przenosić na inne poziomy. Warszawa nie może już być jedynym miejscem, gdzie zapadają decyzje kształtujące polski rynek pracy.

Związki zawodowe są zainteresowane jednolitymi rozwiązaniami dla wszystkich i dlatego o prawie pracy chcą rozmawiać na szczeblu centralnym.

Nie uważam, że cały dialog należy przenosić na poziom lokalny czy branżowy. Spora część zagadnień musi być rozwiązywana na szczeblu

centralnym. Jednak z poziomu regionalnego lepiej widać problemy, jak i możliwości ich rozwiązywania. W trakcie spotkań Komisji Trójstronnej wielokrotnie udawało się osiągać porozumienie. Niestety demonstracyjne wyjście związków zawodowych z obrad Komisji przykryło w mediach niemal cały jej dotychczasowy dorobek. Wiele ważnych spraw pozostało niedokończonych. Nawet elastyczny czas pracy był testowany przez ponad dwa lata w ustawie antykryzysowej. Wówczas związki się na to zgodziły, a teraz zrobiły z tego główny powód opuszczenia Komisji. Kryzys nie sprzyja dialogowi.

Za kilka, kilkanaście lat polska gospodarka może się znaleźć w odmiennej niż dziś sytuacji. Obecnie mamy wysokie bezrobocie, w przyszłości może zabraknąć ludzi do pracy.

Dialog między pracodawcami i związkami trzeba wzmocnić na poziomie regionalnym. Warszawa nie może już być jedynym miejscem, gdzie zapadają decyzje kształtujące polski rynek pracy.

Właśnie dlatego przyjęliśmy strategię wspierania na rynku pracy osób po 50 roku życia. W skład zespołu, tworzącego całościowe rozwiązania, wchodziłi reprezentanci zarówno związkowców, jak i pra-

codawców. Podobnie wygląda to w przypadku strategii senioralnej, w której współtworzenie zaangażowane są różne środowiska. Rozszerza się też dialog obywatelski – poza dotychczasowymi stronami, czyli związkami zawodowymi oraz pracodawcami, włączają się w niego inne organizacje z sektora pozarządowego.

Rada Ministrów przyjęła program zmian w funkcjonowaniu urzędów pracy. Co jest celem tych zmian?

Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych, nowe instrumenty wsparcia dla osób szukających pracy i wynagradzanie urzędów pracy za osiągnięte wyniki to główne cele wprowadzanych zmian. Zmienić ma się podejście i styl pracy urzędników tam zatrudnionych. Pomoc ma być dopasowana do potrzeb

i możliwości osób poszukujących pracy. Takie „szycie na miarę”. Każdy bezrobotny i poszukujący pracy zarejestrowany w urzędzie pracy będzie od początku prowadzony przez tego samego doradcę. Zmieni się też podejście do klientów. Podstawą będzie profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Każda osoba zgłaszająca się do urzędu zostanie przydzielona do jednego z trzech profili pomocy. W pierwszym znajdują się bezrobotni aktywni, którzy nie potrzebują specjalistycznej pomocy, a jedynie przedstawienia ofert pracy. Do drugiego profilu należeć będą bezrobotni wymagający wsparcia, którzy będą korzystać ze wszystkich usług i instrumentów rynku pracy, jakie oferują urzędy pracy. W trzecim profilu znajdują się bezrobotni oddaleni od rynku pracy, zarówno zagrożeni wykluczeniem społecznym, jak i tacy, którzy z własnego wyboru nie są zainteresowani podjęciem pracy lub uchylają się od pracy legalnej. Wprowadzamy też nowe instrumenty wsparcia dla osób szukających pracy. To m.in. grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne, pożyczka na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej, szkolenia organizowane w ramach trójstronnych umów szkoleniowych, zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową, dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnionego bezrobotnego w wieku 50+ oraz programy regionalne. Częścią zmian jest także pakiet dla młodych osób szukających pracy. Zmieniamy definicję osoby młodej, która obejmie wszystkich do 30. roku życia.

W Polsce instytucji urzędów pracy jest prawie 400. Mimo dużego zróżnicowania będą chyba potrzebne wspólne kryteria oceny ich efektywności.

Od 2015 roku będziemy obserwować coraz mniejszy napływ ludzi na rynek pracy. Jestem głęboko przekonany, że zmiany demograficzne nakłonią zarówno pracodawców, jak i reprezentantów pracowników do ściślejszej współpracy.

Urzędy pracy zostaną zakwalifikowane do 5 grup o zbliżonych warunkach działania. Oceniana będzie efektywność ich działań w udzielaniu pomocy osobom poszukującym pracy.

A czy Krajowy Fundusz Szkoleniowy ma być przysłowiową marchewką?

Ma on być narzędziem skierowanym głównie do małych firm i ułatwiać podnoszenie kwalifikacji osobom tam zatrudnionym. Brak tradycji kształcenia ustawicznego, niedostrzeganie takiej potrzeby w niewielkich firmach osłabia ich konkurencyjność i utrudnia ludziom tam pracującym odnalezienie się na rynku pracy w przyszłości. Dzięki fundusowi chcemy zlikwidować jedną z poważniejszych

barier, jaką jest brak środków na szkolenia w tych najmniejszych przedsiębiorstwach.

Czy pracodawcy chętnie zaangażują się we współtworzenie programów pozwalających lepiej dopasować kompetencje pracowników do ich potrzeb? Chodzi nie tylko o poziom

kształcenia ustawicznego, ale również o szkolnictwo ponadgimnazjalne i wyższe.

Zależy nam na takim kształceniu dualnym, w którym pracodawca angażuje się w szkolenie swojego przyszłego pracownika. Zyskują na tym wszyscy – pracodawca ma szansę znaleźć jeszcze w trakcie praktyk pracownika, zaś praktykujący zdobywają potrzebne doświadczenie. Chcemy to wspierać poprzez dofinansowanie z Funduszu Pracy. Będziemy jednak wymagać, by pracodawca również ponosił odpowiedzialność za przygotowanie tych ludzi do pracy.

A gdzie jest przestrzeń na współtworzenie programów przez przedsiębiorców?

*Brak tradycji kształcenia
ustawicznego, niedostrzeganie
takiej potrzeby w firmach
osłabia ich konkurencyjność
i utrudnia ludziom tam
pracującym odnalezienie się
na rynku pracy w przyszłości.*

Najlepszym miejscem do takich rozmów i zaangażowania pracodawców będą Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego. Tam będzie szansa wypracowania takich rozwiązań, które będą korzystne dla zainteresowanych, a dodatkowo będą uwzględniać lokalną specyfikę. Również pracownicy muszą wykazywać się inicjatywą. Przedsiębiorca ma swoje potrzeby i oczekiwania, ale pracownik też może zabiegać o podnoszenie kwalifikacji i wspomniany fundusz będzie w takich sytuacjach pomocny. Trzeba czasu na upowszechnienie chęci podnoszenia kwalifikacji i kompetencji, ale jestem przekonany, że po stworzeniu odpowiednich mechanizmów wsparcia będziemy obserwować pozytywną zmianę nastawienia.

Czy demografia pomoże w wypracowaniu kompromisu pracodawców i pracowników?

Jestem głęboko przekonany, że zmiany demograficzne nakłonią obie strony do ściślejszej współpracy. Od 2015 roku będziemy obserwować coraz mniejszy napływ ludzi na rynek pracy. Właśnie dlatego tak dużą wagę przykładamy do programów skierowanych do pracowników w wieku 50+. Chcemy poszerzyć ofertę szkoleniową, ale też obniżyć koszty, jakie ponoszą przedsiębiorcy zatrudniający takie osoby.

Czy elastyczność i bezpieczeństwo pracy się wykluczają?

Ideałem jest znalezienie równowagi między oczekiwaniami pracodawców i potrzebami pracowników. Elastyczność rynku pracy powinna się uzupełniać z bezpieczeństwem pracowników, a nie wykluczać. Młode pokolenie nie przywiązuje tak wielkiej uwagi do stabilności etatu, co do szybkiego znalezienia nowej pracy, kiedy straci się poprzednią. Nie boją się też zmieniać miejsca zamieszkania, chociaż paradoksalnie łatwiej przychodzi im wyjazd za granicę niż do innego miasta w kraju. Powinni o tym pamiętać pracodawcy, skoro w następnych latach coraz mniej ludzi będzie kończyło szkoły.

O ROZMÓWCY:

Dr Władysław Kosiniak-Kamysz ukończył studia medyczne na Wydziale Lekarskim Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego. Od listopada 2011 roku minister pracy i polityki społecznej, od stycznia 2012 roku przewodniczący Trójstronnej Komisji ds. społeczno-gospodarczych, w której wraz z przedstawicielami rządu zasiadają reprezentanci ogólnopolskich związków zawodowych i organizacji pracodawców. Członek Komisji Wspólnej przedstawicieli rządu i Konferencji Episkopatu Polski.