



Doświadczenia
Publicznych Służb Zatrudnienia
w pierwszym roku wdrażania
**Europejskiego Funduszu
Społecznego**

DEPARTAMENT ZARZĄDZANIA
EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM

Instytucja Zarządzająca SPO RZL

WARSZAWA, LIPIEC 2005 R.

Niniejsza publikacja
jest zapisem konferencji,
„Doświadczenia publicznych
służb zatrudnienia
w pierwszym roku wdrażania
Europejskiego Funduszu Społecznego”,
która odbyła się w dniu
23 maja 2005 roku w Warszawie.

Teksty zawarte w publikacji stanowią jedynie zapis przebiegu konferencji,
a spisane wypowiedzi nie były autoryzowane przez uczestników i panelistów.

- ★ Mirosław Biernacki – Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Sokółce
- ★ Dr Michał Boni
- ★ Paweł Chorąży – Dyrektor Departamentu Zarządzania EFS w MGİP;
- ★ Dr Ewa Flaszynska – Wydział Instytucji Rynku Pracy, Departament Rynku Pracy, MGİP;
- ★ Renate Geyrhofer – Waff Programm Management GmbH, Wiedeń;
- ★ Cornelia Grosser – Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Komisja Europejska;
- ★ Artur Janas – Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu;
- ★ Krzysztof Kaczmarek – Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy, MGİP;
- ★ Zdzisław Kowalski – Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach;
- ★ Tomasz Kozłowski – Doradca przy Parlamencie Europejskim w Strasburgu;
- ★ Mari Kuparinen – Finlandia;
- ★ Michał Kurtyka – Katedra Statystyki i Ekonometrii,
Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warszawski;
- ★ Elaine Markham – Wielka Brytania;
- ★ Andrzej Martynuska – Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie;
- ★ Jacek Męcina – Podsekretarz Stanu MGİP
- ★ Dr Hugh Mosley – Social Science Research Centre, Berlin;
- ★ Dr Zdzisław Sadowski – Wydział Strategii Zatrudnienia, Departament Rynku Pracy, MGİP;
- ★ Małgorzata Stafijowska – Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowcu Świętokrzyskim
- ★ Piotr Stronkowski – Zastępca Dyrektora Departamentu Zarządzania EFS w MGİP;
- ★ Marek Szczepański – Podsekretarz Stanu MGİP
- ★ Marek Tejchman – dziennikarz Radio TOK FM;
- ★ Kati Torniainen – Finlandia;
- ★ Nigel Tubman – Wielka Brytania;
- ★ Danuta Tyszkiewicz – Janik – Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Szczecinie;
- ★ Mateusz Walewski – Centrum Analiz Społeczno Ekonomicznych (CASE);
- ★ Prof. dr hab. Jerzy Wilkin – Kierownik Katedry Ekonomii Politycznej, Uniwersytet Warszawski;
- ★ Dr Bożena Zajac – Międzynarodowe Centrum Partnerstwa Partners Network w Krakowie.

Wprowadzenie

Szanowni Państwo,

Niniejsza publikacja stanowi zapis przebiegu ogólnopolskiej konferencji pt. „Doświadczenia publicznych służb zatrudnienia w pierwszym roku wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego”, która odbyła się w dniu 23 maja 2005 roku w Warszawie. Przedmiotem konferencji było podsumowanie pierwszego roku wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce oraz dyskusja na temat roli publicznych służb zatrudnienia w realizacji Narodowego Planu Rozwoju.

Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich skupia się na wdrażaniu działań służących zwiększaniu zdolności do zdobycia i utrzymania zatrudnienia, promowaniu przedsiębiorczości oraz tworzeniu równych szans na rynku pracy. Jednym z jego priorytetów jest aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej, która zmierza m.in. do przeciwdziałania i zapobiegania bezrobociu, w tym zjawisku długotrwałego bezrobocia, ułatwiania ponownej integracji długotrwale bezrobotnych z rynkiem pracy, a także wspierania integracji zawodowej wszystkich grup na rynku pracy, wśród nich ludzi młodych oraz osób niepełnosprawnych. Niezwykle istotnym działaniem w ramach tego priorytetu jest również przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego, mające na celu ograniczenie marginalizacji społecznej osób narażonych na wykluczenie społeczne i ich przygotowanie do wejścia na rynek pracy, utrzymania zatrudnienia lub powrotu do czynnego życia zawodowego, a poprzez to odebranie tych osób od długotrwałego, biernego korzystania ze świadczeń pomocy społecznej.

W realizację powyższych celów rzecz jasna zaangażowane są publiczne służby zatrudnienia, które w coraz większym stopniu korzystają z potencjału EFS. Celem konferencji była zatem próba oceny efektywności wykorzystania przez te służby środków pochodzących z EFS w pierwszym roku członkostwa w Unii Europejskiej oraz wskazania obszarów, w których powinny zostać dokonane zmiany, aby tę efektywność zwiększyć. Ponadto uczestnicy dzielili się przykładami dobrych praktyk, których jak się okazało – jest już całkiem sporo.

Uczestnicy konferencji, wspólnie z zaproszonymi do dyskusji ekspertami starali się również odpowiedzieć na pytania nurtujące lokalnych beneficjentów Europejskiego Funduszu Społecznego: Jak budować partnerstwo na lokalnym rynku pracy? Jaka jest rola publicznych służb zatrudnienia wobec procesów restrukturyzacyjnych oraz jak publiczne służby zatrudnienia mogą realizować dobre projekty współfinansowane z EFS? Zapewniam, że na te pytania padło wiele interesujących odpowiedzi, które warto przeanalizować.



W konferencji wzięli udział przedstawiciele Ministerstwa Gospodarki i Pracy, wojewódzkich oraz powiatowych urzędów pracy, Komisji Europejskiej, urzędów marszałkowskich oraz organizacji społecznych – łącznie prawie 500 osób. Ponadto uczestnikami paneli dyskusyjnych byli eksperci z Polski, Wielkiej Brytanii, Finlandii i OECD.

Mam nadzieję, że publikacja, którą oddajemy do rąk czytelników będzie w stanie choć w części naświetlić sytuację dotyczącą wykorzystania środków EFS w ramach aktywnej polityki rynku pracy realizowanej w naszym kraju. Co szczególnie ważne, publikacja prezentuje nie tylko problemy występujące na tym polu, ale także wymierne osiągnięcia, które powinny inspirować do odważniejszego sięgania po środki EFS przez instytucje publicznych służb zatrudnienia oraz motywować je do jeszcze skuteczniejszego działania na rzecz rozwoju rynku pracy. Tego nam wszystkim życzę, ponieważ sukcesy w zakresie jak najlepszego wykorzystania funduszy strukturalnych będą odczuwane przez całe społeczeństwo.

Paweł Chorąży
Dyrektor Departamentu Zarządzania EFS

Panel główny

PODSUMOWANIE PIERWSZEGO ROKU WDRAŻANIA EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Minister Marek Szczepański




Chcielibyśmy wspólnie z Państwem zastanowić się, gdzie jesteśmy po roku w Unii Europejskiej, co powinniśmy wspólnie zmienić, aby pracowało się lepiej, żeby praca była bardziej skuteczna. Zależy nam, by ocenić pierwszy rok działalności publicznych służb zatrudnienia przy wykorzystaniu środków z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Na podobnym spotkaniu, rok temu, były głosy, że publiczne służby zatrudnienia nie są gotowe do korzystania ze środków z Europejskiego Funduszu Społecznego. Przykładem są pytania dziennikarzy, czy rzeczywiście jest tak, że powiatowe, czy wojewódzkie urzędy pracy dadzą sobie radę, żeby te duże środki z Europejskiego Funduszu Społecznego wydatkować. Ja po roku stwierdzam, bez popadania w triumfalizm, że Państwo sobie poradziście. Środki z Europejskiego Funduszu Społecznego trafiają do najbardziej potrzebujących grup społecznych w Polsce. Państwo przygotowujecie i realizujecie projekty i do tej pory, nie zdarzyły się takie sytuacje, które dawałyby powody do stwierdzenia, że polskie publiczne służby zatrudnienia nie są w stanie wykorzystać szansy, która im została dana. Oto kilka liczb dla przypomnienia: Europejski Fundusz Społeczny w latach 2004–2006 to nieco ponad 2 miliardy Euro, z których olbrzymia większość środków zostanie wydatkowana z Sektorowego Progra-

mu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, pozostała część w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego i ponad 173 miliony Euro w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Co się wydarzyło po roku?

Widać, jaka jest ogólna wartość umów podpisanych do tej pory w ramach Programu Regionalnego, Programu Sektorowego i Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Zadowolający jest fakt, że w ramach naszego Programu: Rozwój Zasobów Ludzkich, jako pierwsi byliśmy w stanie, mówię o całym systemie wdrażania Funduszu Społecznego, wystąpić o refundację do Komisji Europejskiej. Zrobiliśmy to jako pierwsi. Żaden inny program, nie był w stanie w tym wyścigu nas wyprzedzić i za to już teraz serdecznie Państwu dziękuję, ponieważ bez zaangażowania pracowników powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy i bez zaangażowania kolegów z Departamentu Zarządzania EFS byłoby to niemożliwe. To ma skutki bardzo praktyczne, jako że w tym roku będziemy mieli do wydatkowania znacznie więcej środków z Funduszu Pracy, a to właśnie dzięki temu, że udało się uruchomić projekty za otrzymaną refundację z Komisji Europejskiej. Chciałbym też zwrócić uwagę na Inicjatywę Wspólnotową EQUAL, w ramach której udało się zakontraktować wszystkie dostępne środki.



Liczba decyzji podpisanych z projektodawcami

- SPO RZL liczba podpisanych umów/decyzji wynosi 254 o łącznej wartości 1 833 301 751 PLN
- ZPORR liczba podpisanych umów wynosi 852 o łącznej wartości 294 636 326 PLN
- EQUAL liczba podpisanych umów wynosi 107 o łącznej wartości 16 608 377 PLN

Dla przypomnienia, możecie Państwo wnioskować o środki w ramach pokazanych w tej chwili Działań, z których większość Państwo doskonale znacie, a część z Was próbowała uzyskać wsparcie praktycznie ze wszystkich programów. Chciałbym chwilę czasu poświęcić na stan realizacji Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Były obawy, czy będzie dostatecznie duże zainteresowanie Inicjatywą Wspólnotową EQUAL. To zainteresowanie, które przekładało się na ponad 700 wniosków o wartości kilku-

krotnie przewyższającej dostępne środki, pokazało, że różne polskie instytucje, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, uczelnie wyższe oraz organizacje pozarządowe, są gotowe, aby składać wnioski do tego w istocie, trudnego programu. I co ciekawe, to Państwa instytucje i urzędy były bardzo aktywne w sięganiu po te środki. Przypominam sobie posiedzenia Komitetu Monitorującego, gdzie toczył się bardzo poważny spór, na które części programów przeznaczać jak największą część środków. Polemizowano, kto będzie lepszy w wydatkowaniu środków Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, czy urzędy pracy, czy organizacje pozarządowe. W efekcie, wojewódzkie urzędy pracy biorą udział w 13 ze 107 partnerstw, a powiatowe urzędy pracy w prawie jednej piątej. To pokazuje Państwa zaangażowanie, bo bardzo wiele wniosków zostało odrzuconych nie dlatego że były złe, ale dlatego, że tych środków było o wiele mniej niż zainteresowanych.



**Możliwości aplikowania Publicznych Służb
Zatrudnienia o środki z SPO RZL**

- Działanie 1.1 schemat b)
Rozwój oferty usług instytucji rynku pracy
- Działanie 1.2 schemat a)
Wspieranie młodzieży na rynku pracy
- Działanie 1.3 schemat a)
Wspieranie osób bezrobotnych, w tym długotrwale bezrobotnych
- Działanie 1.4 schemat a)
Wspieranie osób niepełnosprawnych na rynku pracy
- Działanie 1.5 schemat a)
Wspieranie osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym
- Działanie 1.6 schemat a)
Wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Bardzo popularne i ważne, z punktu widzenia funkcjonowania urzędów pracy, jest Działanie 1.1 SPO RZL, gdzie z 25 wniosków przyjętych do realizacji, 10 to wnioski złożone przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, co jest kolejnym przykładem ich aktywności. Można by powiedzieć: to dobrze, ale ja powiedziałbym, że nie do końca, ponieważ to Państwo jesteście głównymi odbiorcami wsparcia w ramach tego Działania. Mam nadzieję, że dzisiaj także w trakcie dyskusji usłyszemy, co Państwu przeszkadza w skutecznym sięganiu po środki przeznaczone na wzmocnienie instytucji rynku pracy, których to Państwo jesteście najważniejszym elementem. W ramach Działania 1.5 dotyczącego grup zagrożonych, wiadać też, że jedna trzecia wniosków została złożona skutecznie przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, co o tyle cieszy, że pamiętam takie głosy, iż nie będziemy próbowali uzyskać wspar-

cia w ramach tego fragmentu programu operacyjnego, bo wystarczy nam to, co mamy do dyspozycji w ramach algorytmu. Bardzo wiele urzędów pracy zdecydowało się skorzystać z możliwości montażu finansowego – wykorzystać środki z funduszu pracy jako wkład własny i sięgać po dodatkowe tak, aby rozwiązywać problemy społeczności lokalnych. Bardzo podobnie, a nawet lepiej w ramach Działania 1.6 dotyczącego wyrównywania szans kobiet na rynku pracy, prawie połowa z zaakceptowanych wniosków została zgłoszona przez urzędy pracy.


Od początku uruchamiając Program Sektorowy i Program Regionalny wiedzieliśmy, że będą niezbędne modyfikacje tego systemu. Nie jest możliwe, aby stworzyć od początku system, który będzie działał idealnie i który nie będzie powodował zbyt dużych problemów dla instytucji wdrażających. Rozpoczęliśmy już system modyfikacji tego systemu, lecz, chyba najważniejsza z Państwa punktu widzenia, to decyzja podjęta już kilka miesięcy temu, aby odejść od koncepcji wniosku rozszerzonego i dać szansę na samodzielne sięganie po środki przez powiatowe urzędy pracy. Powodów było kilka. Po pierwsze, system, który stworzyliśmy okazał się zbyt skomplikowany. Do dziś pamiętam zdjęcie przesłane przez Pana Dyrektora Martynuskę pocztą elektroniczną, gdzie pokazane jest kilka paczek z dokumentami, które są składane. Takie argumenty nas przekonują. Wyszliśmy z założenia, że powiatowe urzędy pracy swój egzamin zdały. Pokazały, że są przygotowane do sięgania po środki z Europejskiego Funduszu Społecznego. Dlatego uważają, że najbardziej aktywni powinni dostać największą część środków. Dokonaliśmy tej zmiany, rozumiejąc, że istnieje pewne ryzyko, iż nie wszystkie urzędy pracy będą w pełni gotowe od samego początku, ale ten krok trzeba wykonać, jeżeli mamy mówić o prawdziwym upodmiotowieniu samorządu terytorialnego szczebla powiatowego.

Zmieniliśmy także zasady dotyczące refundacji kosztów wynagrodzeń koordynatorów projektów ulokowanych w powiatowych urzędach pracy. Ja tę zmianę zapowiadałem już rok temu. Chodzi w dużym uproszczeniu o to, aby przeznaczyć więcej środków na funkcjonowanie Państwa urzędów. Wiemy z badań, które były przeprowadzane, jak zła jest kondycja finansowa urzędów pracy. Nie udało się zrobić tego, co planowaliśmy, a mianowicie sfinansować w całości kształcenie pracowników w zawodach kluczowych w urzędach pracy,

ale chcemy krok po kroku wzmacniać Państwa sytuację, tak abyście mogli skutecznie realizować politykę rynku pracy.

Udało się także rozwiązać problem finansowania audytu. Nad rozwiązaniem tej kwestii Pan Dyrektor Chorąży wraz ze swoimi współpracownikami pracował od kilku miesięcy. Planujemy dalsze prace polegające na uproszczeniu systemu rozliczeń, chociażby wprowadzając pewną kwotę, przy której nie trzeba będzie przedstawiać wszystkich dokumentów księgowych. Tu też odwołam się do paczek, które zostały sfotografowane, a zdjęcia nam przysłane. Pewnie nie uda nam się doprowadzić do stworzenia systemu, który będzie tak prosty, że wystarczy jedna kartka papieru, która rozwiąże wszystkie kwestie sprawozdawczości, ale chcemy by papierów krążących po systemie było coraz mniej.

O ile realizacja Programu Sektorowego przebiega planowo, to ciągle musimy pracować nad udrożnieniem Programu Regionalnego.



**Możliwości aplikowania Publicznych Służb
Zatrudnienia o środki ze ZPORR**

- Działanie 2.1: Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie
- Działanie 2.3: Reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa
- Działanie 2.4: Reorientacja zawodowa osób dotkniętych procesami restrukturyzacyjnymi
- Działanie 2.5: Promocja przedsiębiorczości

Z Państwa punktu widzenia najważniejsze są dwa Działania dotyczące wsparcia dla osób odchodzących z rolnictwa i wsparcia dla osób, które tracą zatrudnienie w sektorach tradycyjnych. Są nimi Działania 2.3 i 2.4, które do tej pory cieszą się umiarkowanym zainteresowaniem. Po spotkaniach z przedstawicielami urzędów pracy, wiemy gdzie tkwi problem i co trzeba zmienić tak, aby te projekty powstawały i były realizowane. Mam już przygotowany plan, jak sprawić by składanie wniosków było łatwiejsze. Obiecaliśmy to sobie jak i przedstawicielom Komisji Europejskiej, ale przede wszystkim jesteśmy to winni tym osobom, które potrzebują takiego wsparcia. Bo bardzo łatwo jest, przynajmniej w teorii, dojść do wniosku, że nie ma zainteresowania takimi typami projektów, a więc należy

przesunąć te środki na programy stypendialne, gdzie można by dołożyć ich pięć razy więcej i byłyby one skutecznie wydatkowane. Jesteśmy winni wsparcie tym grupom polskiego społeczeństwa. Także jesteśmy zobowiązani, żeby przygotować się do znacznie większych środków, które na ten cel będą przeznaczone w kolejnym okresie programowania. W latach 2007–2013, kwestia obszarów wiejskich na pewno będzie priorytetem finansowanym z funduszy strukturalnych. Wszyscy Państwo, jako fachowcy wiecie, jak dużo trzeba jeszcze zrobić zwłaszcza na terenie obszarów wiejskich, żeby zmienić podejście do zmieniającej się rzeczywistości gospodarczej, do zmiany zawodów, do przekwalifikowania osób, które tracą pracę nie tylko w tradycyjnych sektorach, ale także w najmniejszych zakładach pracy. Nad tym będziemy pracowali, jesteśmy umówieni na spotkanie z wojewódzkimi urzędami pracy i ich dyrektorami. Chcemy, aby od połowy roku system był na tyle zmodyfikowany, żeby można było już jesienią zaobserwować wyraźny postęp.

Wspomniałem o pieniądzach w nowym okresie programowania. Pan Dyrektor Chorąży z zespołem i z pomocą partnerów społecznych tworzą projekt programu operacyjnego, którego znaczna część ma być realizowana przez publiczne służby zatrudnienia. Nie mamy jeszcze szczegółowego podziału, jakie priorytety i działania będą realizowane w ramach poszczególnych programów. Powodem jest brak dostatecznie zaawansowanej wersji Narodowej Strategii Rozwoju Regionalnego, co dawałoby nam szansę na rozmowę z samorządami województw, na temat tego które działania powinny być realizowane na poziomie regionalnym, a które powinny być realizowane na szczeblu krajowym w ramach Programu Sektorowego. Narodowa Strategia ma być gotowa w przeciągu najbliższych dwóch tygodni. Wtedy, co zostało zapowiedziane na posiedzeniu Konwentu Marszałków, odbędzie się dyskusja nad programami sektorowymi i regionalnymi. Ale skala planowanych środków jest olbrzymia, co też pokazuje, dlaczego także dzisiaj musimy rozmawiać o tym, co trzeba zmienić, abyście Państwo mogli te środki skutecznie wydatkować.

Proszę Państwa, kończąc, mam nadzieję, że na dzisiejszym spotkaniu usłyszemy od Państwa ciekawe propozycje i uwagi, które dadzą nam szansę abyśmy mogli modyfikować system tak, aby Państwu pracowało się po prostu



łatwiej. Jak wspomniałem, mamy pełną świadomość tego, jak wyglądają budżety urzędów, jak duża jest fluktuacja kadr, wreszcie jak dużo osób jest zatrudnionych ciągle jeszcze w ramach form subsydiowanych. To z jednej

strony, a z drugiej wiemy, jak dużo środków będzie do wydatkowania w najbliższych latach, jak wiele będzie trzeba jeszcze zrobić, żeby system urzędów pracy mógł te środki spożytkować.

POLITYKA RYNKU PRACY W POLSCE – STRATEGICZNE KIERUNKI ROZWOJU

Jacek Męcina

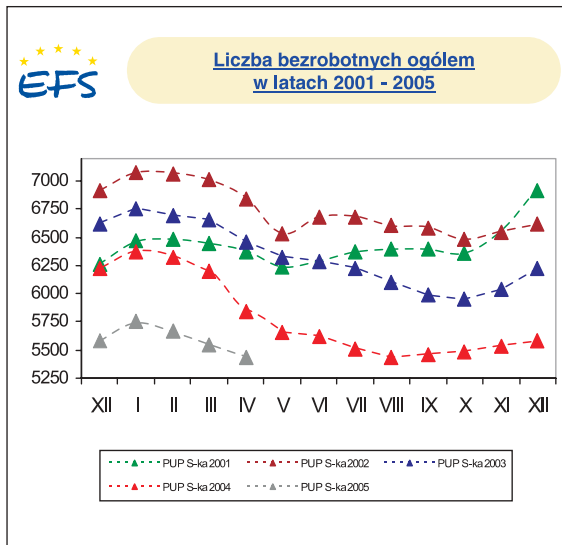


Problematyka rynku pracy i zatrudnienia to problematyka, którą zajmuję się od początku mojej kariery zawodowej. Ostatnich kilka lat w Naczelnej Radzie Zatrudnienia i w Komisji Trójstronnej pozwoliły mi być z tymi problemami na bieżąco i mam nadzieję, że od początku będę dla Was partnerem. Cenię sobie profesjonalizm i doświadczenia publicznych służb zatrudnienia. Proszę Państwa, jak już Pan Minister powiedział, rozmawiamy o problemach rynku pracy i możliwości wsparcia rozwiązywania tych problemów w bardzo konkretnej, nowej dla nas sytuacji. Mamy nowe możliwości i właśnie dzisiaj spotykamy się po to, aby ocenić na ile udało się nam je wykorzystać i co musimy zrobić, aby w dalszym ciągu korzystać z dobrodziejstw, jakie daje nam Europejski Fundusz Społeczny.

Mamy zdecydowanie lepsze warunki do tego, aby bardziej trwale rozwiązywać problemy bezrobocia, a są one związane z wysokim produktem krajowym brutto, z pewnymi tendencjami spadkowymi w bezrobociu. Istotne są także zapowiadane od dawna, a mam nadzieje, że wkrótce finalizowane, zmiany w otoczeniu instytucjonalnym i prawnym. Otóż, miło mi poinformować, że jesteśmy po pierwszym, najtrudniejszym etapie prac parlamentarnych nad nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która w wielu miejscach przyniesie nowe możliwości działania. W swojej wypowiedzi chciałbym skupić się na problemach, ponieważ musimy na

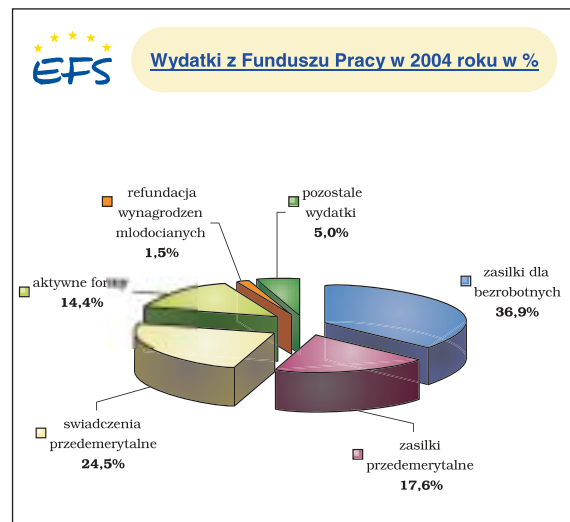
każdym kroku definiować te dylematy rynku pracy, które doskonale znamy, które z punktu widzenia pewnych wskaźników, powinny nam zawsze wskazywać azymut i kierunek, w jakim zmierzamy. Mówiąc o nich, będę chciał skupić się także na sytuacji Funduszu Pracy, a w drugiej części odniosę się do dokumentów programowych i propozycji programowych, a także strategicznych działań na rynku pracy.

Te zasadnicze problemy rynku pracy to po pierwsze, niewysokie wskaźniki zatrudnienia, które sytuują nas wśród krajów Unii Europejskiej bardzo nisko. Ich poprawienie musi należeć do naszych priorytetów. Występuje duże bezrobocie z pewną tendencją spadkową, ale także jego niekorzystna charakterystyka, która utrudnia nam trwałe rozwiązywanie tych problemów. Utrwalone przez lata, właściwie od początku bezrobocia zróżnicowanie regionalne i wreszcie problem, z którym najłatwiej będzie nam się uporać, ale który jest najważniejszym problemem życia codziennego dla większości z Państwa, to ograniczenia wynikające z instytucjonalnej obsługi rynku pracy. Te wskaźniki zatrudnienia pokazują nam, że zarówno wskaźnik aktywności zawodowej, jak i wskaźnik zatrudnienia, usytuowane na bardzo niskim poziomie, wykazują pewne tendencje wzrostowe utrwalające się w roku bieżącym. Natomiast w kwestii stopy bezrobocia rejestrowanego wiadać wyraźnie tendencję spadkową i im bardziej uda nam się zejść w dół, tym większą poprawę zaobserwujemy na przełomie roku, a przede wszystkim wakacji, które są tradycyjnym okresem sezonowego wzrostu bezrobocia. Nie chciałbym tutaj precyzować prognoz i zamierzeń, które mamy na koniec tego roku, ale wydaje się, że może być on rokiem przełomu, jeśli chodzi o możliwości redukcji bezrobocia. Różne dane gospodarcze związane z zapowiadanymi inwestycjami w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw oraz z większym zaangażowaniem inwestycyjnym samorządów napawają nas optymizmem. Wciąż jednak bardzo martwi nas sytuacja Polski na tle innych krajów europejskich, a więc naszym celem będzie konsekwentne redukcje stopy bezrobocia, tak, aby około roku 2013 zbliżyć się do średniej Unii Europejskiej. Te niekorzystne wewnętrzne cechy bezrobocia to przede wszystkim wysoki poziom bezrobocia długotrwałego, dominacja osób o niskim poziomie wykształcenia, bezrobocie młodzieży i absolwentów. Zwrócimy uwagę, że dla aktywizacji tych grup bezrobotnych ogromne znaczenie ma problem prognozy zatrudnienia i kosztów pracy.



Dlatego podejmujemy wszelkie działania, aby przeformować projekt, który został zapisany w Krajowym Planie Działań, uruchomienia jeszcze na koniec ulgi aktywizacyjnej, która bez podwyższania kosztów minimalnego wynagrodzenia dawałaby netto przychód wyższy od dotychczasowego i to o 11%. To zwiększyłoby z pewnością atrakcyjność pracy oraz byłoby sygnałem dla pracodawców, że bezpieczniej jest inwestować w nowe zatrudnienie. To, co szczególnie niepokoi i musi być przedmiotem naszego szczególnego zainteresowania to specyficzna sytuacja zagrożenia bezrobociem dwóch grup skrajnych, z jednej strony młodzieży, a z drugiej osób powyżej 50 roku życia. Na szczęście w Priorytetach Europejskiego Funduszu Społecznego te działania zostały zapisane i powinny być one przez nas szczególnie doceniane. Chciałbym podkreślić, że to zróżnicowanie regionalne polskiego bezrobocia będzie jeszcze dość długo cechą polskiego rynku pracy. To nie jest kwestia tylko mobilności przestrzennej, ale także pewnych uwarunkowań rozwojowych, które po prostu są trudnymi do przezwyciężenia cechami strukturalnymi niektórych regionalnych i lokalnych rynków pracy. Obok stopy bezrobocia także poszczególne cechy, jak bezrobocie kobiet, bezrobocie na wsi, bezrobocie młodzieży także pokazują, że w tych regionach kumulują się niekorzystne tendencje rynku pracy. Jeśli chodzi o ograniczenia instytucjonalne rynku pracy, wiemy jak bardzo, ciężka jest praca pracowników publicznych służb zatrudnienia. Musimy zrobić wiele, aby tę sytuację poprawić. Przeciętnie jeden pośrednik pracy przypada na około 1990 bezrobotnych. Nawet przy pozytywnych tendencjach rynku pracy, trudno

będzie odpowiednio zaktywizować pośredników pracy, chociażby ze względu na brak czynnika ludzkiego. Możemy się pochwalić postawieniem priorytetu na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu. W tym roku udało się, mimo pewnych trudności, utrzymać na tle historycznej statystyki podział wydatków w Funduszu Pracy, na aktywne formy, to jest 14,04%.



Porównując lata 2003 i 2004, właściwie tylko wydatki na aktywne formy pozostały constantos kosztem ograniczania innych wydatków Funduszu Pracy. Aby jeszcze utwierdzić Państwa w przekonaniu, że ta tendencja leży nam głęboko na sercu, chcę pokazać, iż wyraźnie widać porównując rok 2003 i 2004, że nastąpił wzrost środków na aktywne formy, który został utrzymany, mimo dużych trudności w 2004 roku. Nowa ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na nowo zdefiniowała partnerów publicznych służb zatrudnienia na rynku pracy. Myślę, że możliwości Europejskiego Funduszu Społecznego, które pokazały, że warto inwestować w różne formy aktywności pozwolą jeszcze bardziej zintegrować działania różnych środowisk. O ile publiczne służby zatrudnienia od dawna blisko współpracują z Ochotniczymi hufcami Pracy i instytucjami szkoleniowymi, to wydaje się, że zarówno agencje zatrudnienia, jak i instytucje dialogu społecznego, to ci partnerzy, z którymi możemy jeszcze zrobić więcej. Nową formą są z kolei instytucje partnerstwa lokalnego, które, jak wynika z pierwszych doświadczeń, realizują bardzo ciekawe pomysły i warto z nimi współpracować. Na koniec wspomnę o kwestiach strategicznych, programowych. Przypomnę, że Krajowy Plan Działań na


Rzecz Zatrudnienia na rok 2005 ustala pewne priorytety polityki zatrudnienia i tutaj podejmujemy konsekwentne działania związane z ograniczeniem instytucjonalnych barier wzrostu zatrudnienia. To nie tylko kwestia kosztów pracy i wspomnianej przeze mnie ulgi aktywizacyjnej, ale także dyskusji nad zmianami w ustawie o agencjach pracy tymczasowej oraz większego wykorzystywania elastyczności, która w tej chwili jest zapisana w Kodeksie pracy. Przypomnę, że dział 6 Kodeksu pracy daje możliwość zarówno korzystania z zadaniowego systemu pracy, ze skróconego tygodnia pracy i z pracy weekendowej. Te formy są jednak jeszcze niedostatecznie popularne. Myślę, że jest czas także na to, aby promować te nowe, bardziej elastyczne formy zatrudnienia. Obok usprawnienia instytucjonalnej obsługi rynku pracy, w której, jak wspomnieliśmy, barierą jest potencjał publicznych służb zatrudnienia, taką formą powinno być rozwijanie aktywnych rynków pracy na szczeblach regionalnych i lokalnych. Tutaj możliwość wsparcia programami europejskimi jest dla nas najbardziej atrakcyjna. Możliwa jest aktywizacja osób bezrobotnych znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Wspomniałem o tych dwóch priorytetach, czyli o młodzieży, która przynajmniej jeszcze przez dwa, trzy lata będzie wkraczać na rynek pracy z wyżu demograficznego, ale także przyglądamy się z dużym zainteresowaniem, w sensie aktywizacji tych grup, osobom w wieku starszym, których problemy na rynku pracy są przecież rozpoznane.

Znacie Państwo cele Krajowego Planu Działań na Rzec Zatrudnienia na rok 2005. Przypomnę, że na koniec 2006 roku planujemy osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia na poziomie 54–55%.

Istnieje ambitny plan zmniejszenia rozmiarów bezrobocia do 15%. Wiele będzie zależało od tego roku, od tego jak bardzo uda nam się obniżyć stopę bezrobocia przy chyba korzystniejszych, w tym roku niż w przyszłym, warunkach wzrostu PKB oraz planach inwestycyjnych. Krajowy Plan Działań na Rzec Zatrudnienia przewiduje aż 39 zadań obejmujących różne działania. W ramach promocji przedsiębiorczości, w tym samego zatrudnienia dla zwiększenia liczb miejsc pracy, podjęliśmy działania na rzecz uruchomienia zintegrowanego programu, który dawałby możliwość wykorzystania zarówno mechanizmów, które wynikają z obecnych zapisów ustawy o promocji zatrudnienia i insty-

tucjach rynku pracy, dotacji na tworzenie nowych miejsc pracy, uruchomienia i zaktywizowania tych rezerw, które leżą w Banku Gospodarstwa Krajowego, właśnie na rozwój przedsiębiorczości i wreszcie zebrania tych wszystkich doświadczeń i możliwości, które wynikają z funduszy europejskich, przede wszystkim skierowanych na aktywizację młodzieży. Z badań akademickich biur karier wynika, że wzrasta poziom optymizmu dużej liczby absolwentów wyższych uczelni, którzy wkraczają na rynek pracy i chcieliby rozpocząć swoją karierę zawodową od pracy na własny rachunek. Trzeba zrobić wszystko, aby stworzyć warunki rozwoju dla takich osób, ale oprócz środków i możliwości, te osoby powinny być także wsparte różnymi programami szkoleń w zakresie przedsiębiorczości tak, aby odpowiednio kierowane mogły skorzystać z różnych form, o których wcześniej mówiłem.

Podstawowe cele, które sobie stawiamy na koniec 2013 roku w Krajowej Strategii Zatrudnienia na lata 2007–2013, to ogólny wskaźnik zatrudnienia na poziomie 59–60%, znacznie mniejszy od tego, który przewiduje Europejska Strategia Zatrudnienia, ale wychodząc z obecnego stanu i skali problemów rynku pracy wydaje się, że wskazany cel i tak jest celem ambitnym.

 **Wojewódzkie rynki pracy**
– ilustracja statystyczna

Wybrane dane statystyczne dotyczące rynku pracy w III kwartale 2004 r.

Województwa	Pracujący	Bezrobotni	Bierni zawodowi	Wskaźnik zatrudnienia ogółem	Stopa bezrobocia ogółem	Stopa bezrobocia kobiet	Stopa bezrobocia młodociany (15-24 lata)	Stopa bezrobocia na wsi	Liczba bezrobotnych na 1 ofertę pracy (stan w końcu III kwartału '04)						
										średnie roczne według BAEL					
										w procentach					
POLSKA	13 974	3 106	14 066	44,9	18,2	19,1	38,9	16,4	103						
Dolnośląskie	1 007	307	1 063	42,4	23,4	22,6	43,1	25,3	88						
Kujawsko-pomorskie	754	185	781	43,8	19,7	21,6	44,5	19,6	115						
Lubelskie	934	164	776	49,8	14,9	14,6	27,5	9,3	135						
Lubuskie	377	105	401	42,7	21,8	21,1	48,4	20,8	372						
Łódzkie	1 097	273	1 114	44,1	19,9	21,9	38,5	16,4	83						
Małopolskie	1 250	259	1 132	47,3	17,2	18,7	43,2	14,6	61						
Mazowieckie	1 929	304	1 817	47,6	13,6	12,8	30,1	12,7	161						
Opolskie	336	76	363	43,4	18,4	21,3	41,7	17,8	297						
Podkarpackie	708	132	724	45,3	15,7	16,3	36,0	12,4	174						
Podlaskie	408	71	383	47,3	14,8	17,5	36,0	11,1	250						
Pomorskie	686	162	759	42,7	19,1	19,9	38,2	21,0	87						
Śląskie	1 704	378	1 998	41,8	18,2	19,4	39,5	14,4	54						
Świętokrzyskie	491	123	536	42,7	20,0	19,3	43,3	14,6	799						
Warmińsko-mazurskie	488	130	507	43,4	21,0	23,7	45,9	27,1	192						
Wielkopolskie	1 253	274	1 102	47,7	18,0	21,0	36,8	18,7	72						
Zachodniopomorskie	552	164	610	41,6	22,9	24,0	48,7	28,6	137						

Ogólny wskaźnik bezrobocia w wysokości do 10–12% i uzyskanie znaczącego postępu, jeśli chodzi o jakość zatrudnienia. Przypomnę, że cele Strategii Lizbońskiej, które ustalają kompleksowe cele polityki państw członkowskich Unii Europejskiej, wyznaczają te wskaźniki zatrudnienia na znacznie wyższym poziomie.



Cele Strategii Lizbońskiej

Unia Europejska ma stać się do 2010 roku obszarem gospodarki najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej, opartej na wiedzy, zdolnej do stałego wzrostu ekonomicznego, z większą liczbą godnych miejsc pracy i większą spójnością społeczną.

Kompleksowe polityki państw członkowskich UE, powinny doprowadzić do osiągnięcia:

- 67% wskaźnika zatrudnienia ogółem w 2005 r.,
- 57% wskaźnika zatrudnienia kobiet w 2005 r.,
- 70% wskaźnika zatrudnienia ogółem w 2010 r.,
- 60% wskaźnika zatrudnienia kobiet w 2010 r.,
- 50% wskaźnika zatrudnienia starszych pracowników w 2010 r.



Nowy start Strategii Lizbońskiej

Wytyczne zatrudnienia dla państw członkowskich UE:

- ✓ wdrożyć polityki zatrudnienia ukierunkowanych na pełne zatrudnienie, zwiększenie jakości i produktywności pracy, wzmocnienie społecznej i terytorialnej spójności;
- ✓ promować dostęp do pracy niezależnie od cyklu życia, zapewnić integrację poszukujących zatrudnienia i osób w niekorzystnym położeniu na rynku pracy;
- ✓ podnieść trafność reagowania na potrzeby rynku pracy; promować elastyczność połączoną z bezpieczeństwem zatrudnienia;
- ✓ zapewnić płace i inne koszty pracy na poziomie sprzyjającym zatrudnieniu;
- ✓ poszerzyć i udoskonalić inwestycje w kapitał ludzki;
- ✓ dostosować edukację i systemy szkolenia do wymagań nowych miejsc pracy.

Na rok 2005 wskaźnik zatrudnienia wynosi dla mężczyzn 67%, dla kobiet 57%, a do roku 2010 wzrasta do 75% dla mężczyzn i 60% dla kobiet. Wskaźnik zatrudnienia dla starszych pracowników w 2010 roku ma osiągnąć 50%. Wyznaczając priorytetowe kierunki działań Krajowej Strategii Zatrudnienia na lata 2007–2013, określiliśmy węzłowe cele, które, jak sądzę, nie są zaskakujące. Zwrócę uwagę na ostatni cel związany z prowadzeniem efektywnej polityki emigracyjnej w wyniku otwarcia części rynków pracy dla polskich pracowników po wzroście atrakcyjności na naszym rynku pracy. Ruchy emigracyjne, zarówno do Polski jak i z Polski nasilają się i będą się nasilać. Dlatego bardziej przemyślana polityka migracyjna jest naszym krajowi bardzo potrzebna. Trwają przygotowania do tak zwanego nowego startu Strategii Lizbońskiej, które odpowiadają priorytetom wyznaczonym wcześniej.

To, co można uznać za pewne zadania dla naszej polityki zatrudnienia, to przede wszystkim poprawa możliwości przystosowawczych pracowników i przedsiębiorstw. Z jednej strony poprzez uzyskanie większej elastyczności w zatrudnieniu, a z drugiej także zmiana postaw, zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracowników. Przyciągnięcie większej liczby młodych ludzi na rynek pracy oraz uczynienie pracy realną opcją dla wszystkich, wyciągnięcie z dezaktywacji zawodowej, to jedyna metoda na znaczącą poprawę wskaźników zatrudnienia. Należy do nich także rozwój szkoleń, będących inwestycjami w kapitał ludzki. Problemy strukturalne rynku pracy będą się tym bardziej ujawniać, im bardziej będziemy się rozwijać. Do pewnych stereotypów należy twierdzenie, że mamy ogromne potencjały kapitału ludzkiego. Owszem, mamy kapitał ludzki, ale musimy cały czas w niego inwestować i zapewniać dostosowanie jego potencjału do potencjału gospodarczego.

ROLA PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA W REALIZACJI NARODOWEGO PLANU ROZWOJU

Dr Michał Boni



Moi przedmówcy powiedzieli już właściwie o wszystkich najważniejszych kwestiach dotyczących, z jednej strony bieżącej polityki zatrudnienia, a z drugiej – działań na rzecz wsparcia i efektywnego wykorzystywania środków unijnych w polityce rynku pracy. Myślę, że warunki absorpcji środków unijnych, w ciągu ostatnich kilkunastu miesięcy uległy radykalnej poprawie.

Była już mowa o podstawowych wyznacznikach i kierunkach działań budujących polską strategię zatrudnienia, także w perspektywie najbliższych lat. Ja skupię się na relacji pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a Narodowym Planem Rozwoju. Z oczywistych względów Narodowy Plan Rozwoju jest w pewnym sensie uzasadnieniem, sposobem ustrukturalizowania, czy nawet schematem pozwalającym planować i przygotowywać absorpcję środków unijnych. W tym sensie jest bardzo ważne, aby cele, Priorytety i Działania Narodowego Planu Rozwoju dopasowywać do środków, które z Unii Europejskiej w danym okresie, kraj może otrzymać. Jest jednak bardzo ważne, aby myśląc o Narodowym Planie Rozwoju dostrzegać kilka istotnych kryteriów, które wzmocniłyby jego wysoką jakość. Po pierwsze, musi być spójność między celami, wskazanymi Priorytetami a Działaniami. Musi być trafność we wskazywaniu tych priorytetów i celów. A trafność oznacza tyle, że są bardzo dobre odniesienia do diagnozy, i że diagno-

za jest dostatecznie głęboka, żeby wiedzieć, iż cele i priorytety mają swoje uzasadnienie. Ważnym wskaźnikiem Narodowego Planu Rozwoju jest skuteczność, to znaczy czy prowadzimy, planujemy działania w taki sposób, aby osiągać wyznaczone cele. Skuteczność, na przykład w celach dużych, jak pomniejszenie bezrobocia albo podwyższenie wskaźników zatrudnienia to nie wszystko, bo liczy się także efektywność, czyli, jakie nakłady na poszczególne działania są przeznaczane, do jakich rezultatów doprowadziły, czy było to opłacalne i czy suma nakładów przyniosła określone efekty. Czwartym kryterium jest oczywiście trwałość – czy rozwiązania, które wprowadzamy, mają charakter trwały. To znaczy, jeśli pracujemy nad wzrostem możliwości zatrudnienia określonych grup na naszym lokalnym rynku pracy, to czy rzeczywiście w wyniku tych działań owe grupy pracę tę zdobyły. Z jednej strony, Narodowy Plan Rozwoju można traktować jako schemat pozyskiwania środków unijnych, ale z drugiej strony, skoro mówimy o tak długim horyzoncie czasowym, (najnowszy Plan Rozwoju to lata 2007–2013), warto pokusić się o to, aby Narodowy Plan Rozwoju ogniskował różne istotne elementy, ważne dla rozwoju kraju w danym okresie. To już nie tylko wiąże się z pozyskiwaniem środków unijnych, ale z naszymi wspólnymi priorytetami, które chcemy realizować. W chwili obecnej realizujemy Narodowy Plan Rozwoju, na lata 2004–2006, przygotowując się tym samym na następny okres programowania. Oczywiście są zasadnicze różnice w podejściu, można powiedzieć tak, że ten realizowany obecnie Plan Rozwoju, powstawał jako dokument stricte unijny, związany z pozyskiwaniem unijnych pieniędzy. Natomiast Narodowy Plan Rozwoju wyzwała dyskusję na temat podstawowych celów rozwojowych dla Polski na ten przyszły okres programowania. Ważne jest, byśmy w nowym Narodowym Planie Rozwoju umieli wykorzystać doświadczenia tego pierwszego okresu realizacji NPR i Sektorowych Programów Operacyjnych, czerpiąc również z naszych doświadczenia tych kilku ostatnich miesięcy. Jest ważne i myślę, że ciągle za małą wagę do tego przykładamy, aby Narodowy Plan Rozwoju odpowiadał na pewne oczekiwania i był powiązany z wyborami dotyczącymi modelu rozwoju kraju. To ma olbrzymie znaczenie czy bardziej nastawiamy się na wyrównywanie, na przykład, szans pomiędzy regionami zapóźnionymi, a tymi regionami, które stanowią lokomotywę rozwoju, czy na przykład uważamy, że po pierwsze ci, którzy mają szansę się rozwijać, powinni się rozwijać, a dla tych z mniejszym potencjałem, myślę o regionach rozwojowych, trzeba tylko stworzyć warunki, aby sy-

tuacja tam się nie pogarszała. Jest bardzo ważne, żeby wiedzieć czy nasz model rozwoju będziemy opierali o wzmacnianie eksportu, główny nośnik rozwoju gospodarki w chwili obecnej, czy będziemy myśleli także o wspieraniu rozwoju popytu wewnętrznego. Dlatego, że efekty tego typu zadań zupełnie inaczej przekładają się na sytuację na rynku pracy. Oczywiście, obok tego modelu rozwojowego, jaki chcielibyśmy wybrać, powiem o niepodejmowanej dostatecznie mocno sprawie związanej ze zmianami i restrukturyzacją obszarów wiejskich i rolnictwa. Chociaż mówimy o tym niewiele, są to sprawy, które powinny być realnie priorytetowe. Ważnym elementem dla realizacji NPR są uwarunkowania instytucjonalne, prawo, gotowość instytucji i oczywiście klimat społeczny, czyli to wszystko, co się wiąże z kapitałem społecznym, by zadanie NPR realizować.

Powinno być jasno powiedziane, jakie cele chcemy osiągnąć, żeby wszystkie odpowiednio rozłożyć w czasie. O planowanych rezultatach i o tym, jak powinny być mierzone, jak powinniśmy widzieć je w przyszłości, żeby móc ocenić stopień naszego dotarcia do realizacji danego rezultatu powiem w dalszej części. Jeśli spojrzymy na kolejną taką relację pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a NPR-em, to widać, że mamy do czynienia, z punktu widzenia służb zatrudnienia, z kumulacją różnego rodzaju zadań.

Po pierwsze służby zatrudnienia muszą i powinny realizować swoje własne zadania w ramach środków, jakie na aktywną politykę rynku pracy otrzymują z Funduszu Pracy. Mają też specjalną rolę w pozyskiwaniu środków z Europejskiego Funduszu Społecznego. Mogą pozyskiwać, o czym była tutaj dzisiaj mowa, środki poprzez Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich, czy jakkolwiek on się będzie w tym kolejnym planie rozwoju nazywał, czy to będzie zatrudnienie i integracja społeczna, czy osobno wiedza i kompetencje, osobno społeczeństwo obywatelskie, jak jest w projekcie NPR-u, czy będzie to jeden duży, zintegrowany program operacyjny, będzie to droga do pozyskiwania środków.

Przejdę do kwestii pozyskiwania środków poprzez zintegrowane programy operacyjne rozwoju regionalnego w Narodowym Planie Rozwoju i 16 regionalnych programów operacyjnych, które mają mieć swój komponent zatrudnieniowy w przyszłym Narodowym Planie Rozwoju. Jest bardzo ważne, z punktu widzenia działania służb zatrudnienia, żeby wiedzieć, że właściwie dysponują trzema źró-

dłami finansowania i polityka realizowana poprzez wykorzystanie tych trzech źródeł finansowania musi być polityką spójną, nie może być polityką odrębną w wymiarze regionalnym, odrębną w wymiarze sektorowego programu i odrębną w wymiarze realizacji podstawowych zadań ze środków podstawowych Funduszu Pracy. A zatem, oprócz tej kumulacji zadań, jaka wiąże się z działaniem służb zatrudnienia, istotne jest również to, czy osiągnięta zostanie synergia w podejmowanych działaniach oraz czy będzie możliwe uzyskanie partnerstwa. Partnerstwo w różnych działaniach społecznych w Polsce, a partnerstwo na rynku pracy w szczególności, jest dobrem deficytowym w naszym kraju. Mamy bardzo niską umiejętność budowania partnerstwa i nawet, jeśli podajemy różne dane, że w trzydziestu kilku powiatach takie partnerstwo zostało zbudowane, to przymierzając to do ogólnej ilości powiatów, możemy powiedzieć, że jest to procent między 10 a 12. Brakuje nam umiejętności budowania partnerstw.

Publiczne służby zatrudnienia mogą realizować w ramach Narodowego Planu Rozwoju swoje zadania albo poprzez bezpośrednią realizację konkretnych Działań, tak jak jest teraz 1.1, 1.2, 1.3, oraz w części 1.1. Mogą działać poprzez inspirację i kooperację. Przez inspirację rozumiem, że, mając na swoim rynku pracy innych partnerów gotowych do różnych działań, lepszych w jakichś działaniach, inspirują ich do tego, aby zostali liderami jakiegoś przedsięwzięcia, a same służby zatrudnienia wpisują się w rolę kooperanta. Bardzo często są zapraszane jako kooperant do różnych przedsięwzięć, tak jest między innymi w EQUAL. Muszą tej roli kooperanta również się nauczyć. Publiczne służby zatrudnienia, realizując zadania Narodowego Planu Rozwoju, muszą przekraczać próg dotychczasowych własnych doświadczeń. Już to robią, czego przykładem będą dzisiaj zaprezentowane praktyczne dokonania, ale to przekraczanie dotychczasowych własnych doświadczeń widoczne jest szczególnie w kilku obszarach. Po pierwsze, w umiejętnym montażu różnych środków, takim montażu, żeby w efekcie działania i cele były tak realizowane, jak sobie zaplanujemy. Niestęchanie istotna jest umiejętność programowania, bo nie wystarczy powiedzieć, że działamy na rzecz kobiet na rynku pracy. Na naszym określonym rynku pracy musimy wiedzieć, jaka jest charakterystyka grupy kobiet bezrobotnych, a także, bez czego nie da się podjąć programowej decyzji, jaka jest charakterystyka grupy kobiet, które są bierne zawodowo, dlaczego są bierne zawodowo, w jakim są wieku i jaki jest ich potencjał kwalifikacyjny? To mnie pro-

wadzi do przekonania, że bez wiedzy głębokiej o rynku pracy, nie tylko o bezrobotnych, nie możemy podejmować działań programotwórczych w sferze przygotowywanych projektów. Przekraczanie progu własnych doświadczeń wiąże się także ze zbudowaniem realnego, prawdziwego partnerstwa, oraz z wprowadzeniem do działań w naszych służbach zatrudnienia, monitoringu tych działań, monitoringu ich rezultatów oraz efektywności.

Mówiąc o funkcjach publicznych służb zatrudnienia, istotną rolę odgrywa zdeintegrowany model administracji publicznej odpowiedzialnej za to funkcjonowanie. Ale czy wszyscy wiemy, że jesteśmy odpowiedzialni za politykę rynku pracy, za działania wobec bezrobotnych, za sprzyjanie wzrostowi zatrudnienia? Ta pomyłka w usytuowaniu strukturalnym służb zatrudnienia, związana z reformą zatrudnienia w kraju z roku 1999, niesie ze sobą różnego rodzaju konsekwencje. Utrudnia w jakiejś mierze partnerstwo i koherencję działań pomiędzy szczeblem krajowym, wojewódzkim i co najbardziej bolesne, pomiędzy szczeblem wojewódzkim a powiatowym. Na dobrą sprawę, to od dobrej woli pogłębiania relacji między ludźmi ze szczebla powiatowego i wojewódzkiego zależy to, co się udaje Państwu osiągać, bo macie tę dobrą wolę, ale to nie są właściwe warunki instytucjonalne.

Nadal, mimo różnorodnych zmian, służby zatrudnienia są przeciążone obowiązkami administracyjno-organizacyjnymi. Nie ma gotowego w pełni, dającego nam satysfakcję systemu informacyjno-informatycznego, który byłby docelowo sprzężony z systemem pomocy społecznej. Dlatego, że pewne informacje o naszych bezrobotnych, którzy poszukują pracy, ale nie mają prawa do zasiłku, mogą istnieć i funkcjonować w obrębie instytucji pomocy społecznej. My to wszystko musimy wiedzieć, tak jak wreszcie trzeba znaleźć rozwiązanie dla tego, aby ze względu na chęć uczestniczenia w systemie ochrony zdrowia nie rejestrowano się uzyskując status bezrobotnych. O słabościach kadrowych nie mówię, dlatego że wszyscy je znamy, jak liczba osób zatrudnionych, doradców, pośredników w przeliczeniu na osobę bezrobotną.

Spróbujmy natomiast dokładniej spojrzeć na ten ważny element misji publicznych służb zatrudnienia, jaki wiąże się z aktywną polityką rynku pracy, a mianowicie czy wykorzystywane są wszystkie zasoby, jakimi przy tworzeniu i realizowaniu aktywnej polityki rynku pracy dysponujemy? Myślę o wszystkich zasobach w tym punkcie: ludzkich,

kompetencyjnych, strukturalnych i tych związanych z odpowiedzialnością partnerstwa. Jakie są nakłady finansowe? Nakłady na aktywną politykę rynku pracy w Polsce wzrosły i sięgają mniej więcej 0,2%, a może trochę powyżej procenta PKB. Ale w porównaniu z innymi krajami, które mają dużo niższe bezrobocie oraz dużo wyższy wskaźnik zatrudnienia, nakłady na aktywną politykę rynku pracy są bardzo niskie. Gdyby spojrzeć na całość łącznie z osobami dezaktywizowanymi, widać, że świadczenia emerytalne i zasiłki to około 1,6 % PKB. Jest to mniej więcej tyle samo, ile na szeroko pojętą politykę walki z bezrobociem wydaje Irlandia, tylko, że struktura tych wydatków w Irlandii jest odwrotna, tzn. 1,2% wydaje się tam na politykę aktywną, a mniejsze sumy na politykę o charakterze biernym.

Czy my mamy wiedzę na temat rozkładu i budżetu czasu pracy publicznych służb zatrudnienia? Podajemy tylko wskaźnik dotyczący liczby doradców, pośredników pracy w przeliczeniu na osobę dorosłą. Możemy przeliczyć, ile minut może przeznaczyć na jednego bezrobotnego doradca zawodowy czy pośrednik pracy w skali miesiąca. Byłoby dobrze gdybyśmy pomyśleli o takiej analizie budżetu wykorzystania czasu pracy. Jest to bardzo istotne, bo będzie ważnym argumentem w debacie na temat tego, jak odciążać służby zatrudnienia od różnych pobocznych zadań, także poprzez unowocześnienie przepływu i przekazu informacji, lepszą informatykę itd.



Teraz kilka słów o bardzo ważnym problemie, który jest kluczową kwestią, nie do końca jeszcze rozwiązaną w polityce polskiego rynku pracy. Najczęściej jednym z nich mówimy o potrzebie wzrostu zatrudnienia i zmniejszenia bezrobocia. Trzeba sobie jednak jasno powiedzieć, że mniej więcej do 2003 roku, polska polityka rynku pracy była zorientowana na zmniejszenie bezrobocia, a dopiero od 2003, 2004 zaczyna być zorientowana na wzrost zatrudnienia. Ktoś powie, że to jedno i to samo. Otóż nie, dlatego, że wtedy, kiedy w debacie publicznej mówimy o orientacji na zmniejszenie bezrobocia, to bardzo łatwo podejmujemy decyzje dezaktywizujące ludzi. Wcześniejsze emerytury, z początku lat 90, świadczenia przedemerytalne i zasiłki przedemerytalne z końcówki lat 90 i początku lat 2000 to działania, dzięki którym ochroniliśmy się przed wzrostem bezrobocia. Pozornie to dobry ruch, ale zwiększyliśmy skalę bierności, a tym samym szansę na poprawę wzrostu zatrudnienia. Tym bardziej, że ludzie bierni rzadko gotowi są do aktywnego powrotu na rynek pracy. Natomiast orientacja na wzrost zatrudnienia, którą widać w Europejskiej Strategii Zatrudnienia, lub w Strategii Lizbońskiej, ma swoje olbrzymie konsekwencje na przykład dla polityki rozwoju, polityki społecznej, dla aktywnej polityki rynku pracy. Na czym to polega? Na tym, że jeśli okazałoby się, że jest w Polsce przynajmniej 350 tys. rencistów, którzy nie powinni mieć uprawnień do renty, ze względu na stan zdrowia, który realnie nie kwalifikuje ich do tej renty, to znaczy, że oni powinni wrócić na rynek pracy. Jeśli nastawiamy się na orientację na wzrost zatrudnienia to musimy pomyśleć o środkach finansowych, które pozwoliłyby realizować programy ich aktywizacji. Problem, o którym często słycać, związany z racjonalizacją wydatków w sferze transferów socjalnych ma dwa końce. Pierwszy koniec jest taki, że ogranicza niebezpieczeństwo dezaktywizacji i nadmierny koszt wydatków o charakterze dezaktywizującym, ale drugim końcem jest potrzeba środków na ponowną aktywizację zawodową, powrót na rynek pracy właśnie tych osób, których nie chcielibyśmy utrzymywać w istnieniu tylko i wyłącznie poprzez świadczenia o charakterze socjalnym.

Trzecim problemem polskiej polityki rynku pracy jest to, jakie są warunki instytucjonalne funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia. W Joint Employment Report jest wiele uwag dotyczących tego, w którą stronę powinniśmy zmierzać rekonstruując, czy reformując publiczne służby zatrudnienia. Była tutaj dzisiaj mowa o absorpcji środków unijnych. Ponieważ to jest także działanie pu-

blicznych służb zatrudnienia, byłoby dobrze abyśmy w ocenie zdolności absorpcyjnej, kierowali się jednak czterema wymiarami. Wymiar pierwszy to jest ten, który dotyczy projektów o charakterze projektowym, ilości projektów, które możemy stworzyć. Tutaj mamy olbrzymie sukcesy. Wymiar drugi, wdrożeniowy, dotyczący warunków realizacyjnych. Jak szybko od decyzji możemy projekt wdrożyć? Widać po realizacji EQUAL, że pewne opóźnienia już dzisiaj są widoczne. Tu nie chodzi o to, żeby kogokolwiek krytykować, ale żeby sobie uświadamiać, że z wymiarem wdrożeniowym mamy jeszcze kłopot. Trzeci wymiar ma charakter rozliczeniowy, tzn. jak szybko rozliczamy środki uzyskane z Unii Europejskiej, ale za nasz wkład, czyli kiedy realnie otrzymujemy zwrot pieniędzy. Ze względu na płynność funduszy potrzebnych do aktywnej polityki rynku pracy, zarządzanie tą płynnością środków z różnych źródeł: Funduszu Pracy, Europejskiego Funduszu Społecznego i innych, które przydadzą się do działań na rynku pracy, jest sprawą kluczową. Wreszcie istotny jest wymiar oceny zdolności absorpcyjnej, związany z efektywnością. Co się realnie osiąga? To znaczy, nie tylko ile osób przeszło przez nasze działania mające aktywizować kobiety, młodych ludzi, czy długotrwale bezrobotnych, tylko realny efekt. Ile z tych osób uzyskało pracę? Bardzo ważnym elementem absorpcji środków unijnych, ze względu na funkcjonowanie i odgrywanie przez publiczne służby zatrudnienia istotnej roli w polityce rynku pracy, są warunki dla sprawnego łączenia środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego, i to w warunkach wieloletnich. Każdy z Państwa programując u siebie, na lokalnym rynku pracy, chciałby wiedzieć, jak będzie wyglądała kompozycja środków krajowych i unijnych na aktywne działania na rynku pracy w roku 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 i 2013. Bo tylko ta wieloletnia perspektywa da Państwu szansę patrzenia na realizację programów, nie jak na coś, na co są pieniądze i dlatego trzeba to zrealizować, wykonać i zamknąć realizację w określonym roku, tylko pozwoli Państwu wziąć większy oddech i powiedzieć sobie w perspektywie kilku lat, co można zaplanować najpierw wobec jednych grup kosztem drugich, tym samym zacząć budować priorytety. W budżetach jednorocznych nie ma żadnej szansy, żeby naprawdę realizować priorytety związane z aktywną polityką na rynku pracy. A zatem myślę, to jest ważna przesłanka i dla Państwa, publicznych służb zatrudnienia, i dla twórców NPR-u, żeby ten wieloletni plan łączenia środków finansowych, na następne lata był zagwarantowany. Ważne jest też jak korelować efekty różnych działań. Kiedy obserwuję

realizację Działania 2.3 to są te szkolenia w przedsiębiorstwach czy dla przedsiębiorstw, to mam wrażenie, że troszkę w stosunku do naszych oczekiwań widać tutaj pewną niesprawność. Te uruchomione już Działania, niekoniecznie prowadzą nas do osiągnięcia celu, jaki części z nas się marzył, a mianowicie, żeby w efekcie tego wsparcia środkami unijnymi powstał w Polsce rynek usług edukacyjnych, rozwinięty, redukujący koszty edukacji dla przedsiębiorców, którzy nie mają pieniędzy na szkolenia dla pracowników, i to rynek usług edukacyjnych na wysokim poziomie, tzn. z dobrą ofertą oferowaną przez instytucje edukacyjne.

Ważne jest, aby dostrzec, jakie słabości istnieją w naszym środowisku, w działaniach publicznych służb zatrudnienia. Po pierwsze są to słabości o charakterze strukturalnym, czyli układ, miejsce w modelu administracji. Po drugie słabości kadrowe.

Odczuwam pewien rodzaj sprzeczności między tymi działaniami, które dotyczą charakterystyki i opisu narzędzi, jakie stosowane są w aktywnych formach na rynku pracy a charakterystyką zawodów wybranych specjalistów. Mówiąc krótko, na liście tych narzędzi, nie ma wprost wymienianego, patrząc na ustawę i patrząc na tytuły budżetowe, pośrednictwa pracy. Natomiast jest pośrednik pracy wtedy, kiedy charakteryzujemy wymagania kwalifikacyjne wobec osób, które funkcję pośrednika pracy pełnią. Wydaje mi się, że te rozbieżności widać. Dobrze byłoby zastanowić się nad rozszerzeniem i nad lepszym opisem, lepszą charakterystyką tych narzędzi i ich dopasowywaniem do specjalistów, którzy mają te narzędzia wdrażać w życie. Jeśli w urzędach pracy w roku 2004, w wyniku pośrednictwa pracy zostało przeniesione z bezrobocia do pracy około 700 tys. osób, to jest 700 tys. usług pośrednictwa pracy, ale nie wiadomo, ile one kosztowały. Nie wiadomo, czy gdybyśmy chcieli zwiększyć liczbę tych usług dwukrotnie, to ile by to kosztowało i w jakich warunkach, także finansowych i instytucjonalnych musiałyby się to dziać?

Czwarta słabość to kwestia związana z adresowalnością programów – nawiązując do raportu dotyczącego realizacji Działania 1.2, 1.3, przygotowanego we współpracy z fundacją CASE.

Jeśli chodzi o adresowalność programów, to widać następujące problemy. Po pierwsze, są to nie zawsze dobrze dobrane programy do grup, do których je adresujemy. Jak wynika z tego badania, istnieje przewaga kryteriów formalnych nad meryto-

rycznymi. Kryteria merytoryczne powinny uwzględniać potrzeby lokalnego rynku pracy, ale kierujemy się wymogami bardziej formalnymi niż merytorycznymi i to jest błąd. Po drugie brak nastawienia albo słabsze nastawienie na tak zwanych trudnych klientów a preferowanie aktywnych. Kiedy aktywni z większym potencjałem, o większej zatrudnialności, uczestniczą w naszych programach, wtedy efekt jest lepszy. Dobrze, że tak się dzieje, ale zawsze rodzi się pytanie: czy ci bardziej aktywni nie znaleźliby pracy sami? Jaka ma być, w związku z tym proporcja? To jest wybór, którego trzeba dokonać. On będzie inny na każdym lokalnym rynku pracy. To jest wybór pomiędzy tym, ile działamy na rzecz tych bardziej zatrudnialnych, mobilnych, takich, którzy, być może, szybciej dadzą sobie sami radę, a w jakiej skali działamy na rzecz grup, tak zwanego, wyższego ryzyka?

Za mała wiedza o grupach docelowych, słaba baza informacyjna, niedostateczny monitoring, słaba analiza uwarunkowań sytuacji na rynku pracy, nie tylko uwarunkowań bezrobocia, słaba wiedza o trendach rynku pracy. W większości wypadków podajemy nie trendy ale fotografie. To samo dotyczy NPR-u. W diagnozie NPR-u na lata 2007–2013, jako punkt odniesienia podana jest sytuacja na rynku pracy w roku 2003, niekiedy przywołuje się coś, co działo się w 2002 roku. Trend trzeba obserwować w dłuższym czasie, dopiero wtedy można wywnioskować, jak on realnie wygląda. To jest ta głębsza analiza o trendach na rynku pracy i o grupach docelowych.

Kolejny element związany ze słabością naszego działania to niepełne wykorzystywanie narzędzi. Badanie, o którym mówiłem, ale i szereg wcześniejszych pokazują jak wiele osób, potencjalnych klientów publicznych służb zatrudnienia jest poza dostępną do doradcy zawodowego. Często z braku własnej woli, ale na tym polega polityka aktywizacyjna, żebyśmy znaleźli sposoby, skłaniające ich do przyścia do doradcy zawodowego. Są to na przykład niepełnosprawni i osoby powyżej 25 roku życia, osoby starsze, mężczyźni długotrwale bezrobotni, osoby bez stażu, osoby z obszarów wiejskich. Grupy wysokiego ryzyka w słaby sposób korzystają z doradztwa zawodowego. Pocieszające jest, że w skali roku 2004 około 600 tys. usług doradczych dostarczono w ramach publicznych służb zatrudnienia. Ale jeśli one były w 70–80% zaadresowane do osób do 25 roku życia to ich efektywność z punktu widzenia celów, jakie chcemy osiągnąć wobec różnych grup bezrobotnych jest stosunkowo niska.

Brak w wykorzystywaniu narzędzi to jest brak odpowiedniej ekspozycji pośrednictwa pracy. Trzecia rzecz to brak sekwencyjności programów – na wejściu doradztwo na wyjściu pośrednictwo. Byłoby dobrze, żebyśmy – myśląc o prostym pośrednictwie czy o prostym doradztwie dla osoby, która de facto umie sobie dawać radę na rynku pracy, a takie też są w strukturze bezrobotnych – umieli, przygotowując programy, pomyśleć o tych programach w taki sposób: zaczniemy nie tylko od tego, co my sami wiemy o naszych bezrobotnych, ale stworzymy obowiązkowy kontakt tych, którzy biorą udział w programie z doradcą zawodowym. Zaczniemy od tego, żeby nasi bezrobotni dowiedzieli się sami o swojej własnej sytuacji, żeby zaczęli uczyć się dokonywać własnych bilansów, własnych kompetencji i kwalifikacji, a później jeszcze wykonywali różnego rodzaju działania aktywizujące, budzące potencjał. Trzeba przygotować sekwencję różnych działań i użycie różnych narzędzi a zespół, który pracuje nad danym programem, musi być zespołem różnych specjalizacji. Widoczna jest słaba praca nad identyfikacją potrzeb bezrobotnych. Najczęściej według badania CASE, bierze się pod uwagę kryteria długości bezrobocia i sytuacji materialnej. Otóż, poza korzystaniem z własnych doświadczeń przy identyfikacji potrzeb bezrobotnych, warto skorzystać trochę z różnych instrukcji, przewodników nowej generacji, które także w ramach realizacji celów unijnych, Sektorowego Programu Operacyjnego, powstają i będą powstawały. Kolejny element to jest pytanie: czy istnieje standaryzacja wewnątrz publicznych służb zatrudnienia i czy nawet, jeśli ją mamy na papierze, to ją realnie stosujemy, i czy jeśli myślelibyśmy o kontraktowaniu usług na zewnątrz, czy istnieją warunki dla kontraktowania usług poprzez dobrą restrykturyzację tych usług i różnych ich sekwencji?

Z badania wynika również, że raczej w sposób nikły stosujemy przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, a mnie się wydaje, że w przyszłości to będzie bardzo ważne i o wiele bardziej efektywne narzędzie niż proste subsydiowanie zatrudnienia, szczególnie dla osób w starszym wieku. Duża część z Państwa, w tym badaniu, stwierdziła, że brak jest testów na aktywność – nawet jeżeli są one zapisane w ustawie, to najwyraźniej nie są do końca wykorzystywane. Stąd Państwa ocena, ja podaje te dane na podstawie badania, w którym 30% wśród bezrobotnych, to naprawdę aktywni, a 35% to całkowicie bierni i to jest problem. W stosunku do takich proporcji musimy planować naszą politykę aktywizacji. Kolejną słabością jest dysproporcja pomiędzy partnerstwem realnym a partner-



stwem pozornym. Moim zdaniem, problemem jest słaba współpraca z organizacjami pracodawców, ale też i słabi pracodawcy, zwłaszcza na poziomie lokalnym, chociaż to jest bardzo zróżnicowane w różnych miejscach w kraju. Dalej, w przypadku przystosowania instrumentów rynku pracy, podajecie Państwo w tym badaniu, że rola partnerstwa, czy wyboru tych instrumentów, jest szczególnie ważnym elementem dla Was. Na drugiej pozycji podany jest samorząd, ale najczęściej może tutaj chodzić o zakodowaną kwestię robót publicznych, prac interwencyjnych. Jaka jest realna Państwa hierarchia współpracy i oceny współpracy przy wyborze instrumentów w polityce rynku pracy, hierarchia tych partnerów? Brak efektu synergii w programowaniu i działaniach, wtedy kiedy obejmuje to kilku różnych partnerów i nieco jednak dekoracyjna rola zatrudniania.

Ostatnia sprawa, to jest kwestia dopasowania narzędzi do grup docelowych i efektywność stosowanych narzędzi. Wiąże się ona z adresowalnością, ale o ile w adresowalności chcielibyśmy do zidentyfikowanych wyzwań i potrzeb dopasować grupy i postawić cele, o tyle tutaj, myślimy, że, tak na dobrą sprawę, w całym działaniu wobec konkretnej grupy musimy mówić o postawieniu celu, o analizie rezultatów, o wskazaniu skutków, i wreszcie, dopasować do tego miary efektywności. Jest również ważne, czy w ocenie efektywności, stosujemy tak zwaną efektywność brutto czy netto. W tym raporcie także to jest uwzględnione. Efektywność brutto oznacza tyle, że podajemy, ile osób biorących udział w danym programie uzyskało zatrudnienie. Efektywność netto pozwalałaby nam pokazywać ile innych osób w odpowiedniej proporcji nie biorących udziału w tym programie też uzyska-

to zatrudnienie. To albo nam pokazuje, że relatywnie, komparatywnie, nasze działania są silniejsze niż zwykły tok życia, albo nie są silniejsze. Dlatego te efekty, jak widać, są tak ważne.

Myśląc o efektywności, myślmy o niej na różnych poziomach i w skali kraju, ale także w skali regionów i lokalnych rynków pracy.

Podsumowując te słabości, powiem, że od lat, jak obserwuję, jesteśmy w stanie zdiagnozować nasze potrzeby, dotyczące aktywnej polityki rynku pracy. To zawsze wyrażało się taką chęcią, żeby mieć więcej środków finansowych, więcej pieniędzy na aktywizację. Myślę, że oprócz tej filozofii potrzeb, niezbędna jest również przemyślana filozofia wydawania pieniędzy, żeby nie okazywało się, że kiedy tych pieniędzy jest więcej, to my nie jesteśmy planistycznie do tego przygotowani i w wymiarze krótko i długofalowym nie mamy miar skuteczności, i efektywności, działamy na oślep, i za chwilę ktoś powie: to po co i na co oni wydają te pieniądze? A takie pytanie może pojawić się w debacie publicznej. Od początku tej konferencji mówimy o ośrodkach, o programach, Pan Minister Męcina mówił o lekko zmniejszającym się bezrobociu, ale w odczuciu uczestników życia publicznego, bezrobocie jakoś specjalnie mocno nie spada, ani wskaźnik zatrudnienia specjalnie mocno nie rośnie i stąd może pojawić się pytanie, to, na co wydajecie te większe pieniądze w roku 2004 i jeszcze większe w 2005? Nasza gotowość do sensownego planowania krótko-

ko- i długofalowego, do mierzenia efektywności, jest z jednym z lepszych sposobów odpowiedzi.

Jaki zatem powinien być kierunek zmian w polityce rynku pracy i w funkcjonowaniu publicznych służb zatrudnienia?

Po pierwsze, co wydaje się oczywiste, ukierunkowanie na użytkownika, z lekkim przypomnieniem, że użytkownikiem jest nie tylko bezrobotny, ale także pracodawca. Wszędzie na świecie publiczne służby zatrudnienia służą do prowadzenia osoby bezrobotnej do zatrudnienia. Ten, do kogo doprowadzamy to nie jest jakaś magma, to są pracodawcy bardzo konkretni w konkretnych miejscach Polski, działający w konkretnych uwarunkowaniach ekonomicznych.

W teoriach zarządzania, orientacja na użytkownika, oznacza nic innego, jak tylko orientację marketingową na klienta, to znaczy, myślenie o nim, działanie dla niego, indywidualizacja działań, wyobrażenie sobie, co on może zrobić wtedy, kiedy planujemy dla niego jakieś określone działania, takie proklizjenckie nastawienie. To jest ważne, bo zdarzyło mi się niekiedy kooperować z miejscowościami, gdzie w strukturze bezrobotnych było stosunkowo dużo osób, np. z wykształceniem wyższym i miałem głębokie przekonanie, że ten sposób organizacji pracy biura pracy, nienajlepsze traktowanie osób z pewnymi jednak wyższymi kwalifikacjami, odstręcza je od przychodzenia do



urzędu pracy, bo czują się taką masą bezrobotnych, którzy nie wiadomo, czego chcą. Orientacja na użytkownika jest bardzo ważnym elementem zmiany relacji wobec naszych klientów.

Drugie, to jest umiejętność programowania, benchmarking Unii Europejskiej i dzisiejszy benchmarking. Lepsza analiza grup ryzyka, grup docelowych i adresatów oraz lepsza ich identyfikacja, wreszcie, wewnętrzna spójność z celami ogólnoeconomicznymi i zatrudnieniowymi oraz standaryzacja użycia narzędzi w działaniach, jakie podejmujemy czy w sekwencjach działań od doradcy do pośrednika, gdyby tak spojrzeć na małą historię pojedynczego bezrobotnego.

Wyznaczanie celów, rezultatów i mierników efektywności oraz po zakończeniu programu dokonywanie analizy skuteczności. Wreszcie monitoring, poprawa zarządzania informacją i powszechność do tej informacji. Wydaje mi się to bardzo ważne, abyśmy w skali całego kraju mieli dostęp do wiedzy o efektywności funkcjonowania służb zatrudnienia na wszystkich szczeblach.

Nakłady a planowanie: była już o tym mowa. Partnerstwo z nastawieniem na wspólne przygotowanie programów i partnerstwo realizacyjne. Jeśli myślelibyśmy, w jakiejś mierze, o rozszerzeniu puli środków, która pozwoliłaby nam kontraktować część usług zatrudnieniowych, u partnerów zewnętrznych czy to działających na rynku agencji zatrudnieniowych, czy organizacji pozarządowych, czy jeszcze innych podmiotów, które być może powstaną, to mając standaryzację usług, trzeba w tym dopasowywaniu działań do kontraktorów dbać o to, aby nie wystąpiło zjawisko, polegające na tym, że tylko ci najłatwiejsi bezrobotni, o najlepszych kwalifikacjach i najbardziej mobilni będą przedmiotem działań i kontaktowanych usług.

Była też mowa, na początku tego spotkania o reformie służb zatrudnienia w kontekście Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Ta strategia ulega pewnym przeformuowaniom, ale to, co jest dla niej kluczowe to niewątpliwie trzy takie określenia: sprawa adaptacyjności pracowników i firm, sprawa opłacalności zatrudnienia i zwiększenia szans na to, by zatrudnienie było bardziej dostępne i rozszerzenie inwestowania w kapitał ludzki oraz wiele innych wytycznych, ale można powiedzieć, że te trzy elementy są kluczowe dla całego rozwoju konkurencyjnej gospodarki europejskiej. Co z naszego punktu widzenia jest tutaj ważne? Po pierwsze sprawność i efektywność działania rynku

pracy. Jesteśmy instytucją rynku pracy, a nasze sprawne działanie może spowodować, że sprawnie będzie działał rynek pracy, tzn. że rynek pracy będzie lepiej kojarzył poszukujących pracy z potrzebującymi pracy. Naszą rolą jest wspomóc proces relokacji zasobów ludzkich jak najbardziej sprawnie, wspomóc, dlatego że jeśli gospodarka jest silna i potrzebuje miejsc pracy, to poszukuje pracowników. To pracownicy, jeśli mają wysokie kwalifikacje, a często może mniejsze oczekiwania płacowe są chętniej przyjmowani przez pracodawców, natomiast rola służb zatrudnienia polega na tym, żeby te procesy usprawniać i udrażniać kanały komunikacji pomiędzy poszukującymi pracy a pracodawcami. Do tego właśnie służy to wszystko, co na rynku pracy robimy.

W kontekście Europejskiej Strategii Zatrudnienia, dla Polski szczególnie istotny jest wzrost zatrudnienia. Pan Minister Męcina mówił już o wskazaniu na pewne grupy, to jest kwestia warunków startu dla ludzi młodych, to jest kwestia zatrudnienia osób starszych, nawet nie, dlatego że w tych dwóch grupach bezrobocie jest wysokie, dlatego że w tych dwóch grupach zatrudnienie jest niskie. Skala zatrudnienia dla osób powyżej 55 roku życia to 28%. Czyli tak na prawdę tylko jedna czwarta ludzi, którzy mają jeszcze dobrych kilka lat do emerytury pracuje. Spowodowanie w ciągu paru lat, żeby ci, którzy są dzisiaj między 50 a 55 rokiem życia, w najbliższych dziesięciu latach dalej byli utrzymani w zatrudnieniu, podniosłoby wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej powyżej 55 roku życia do ponad 50%. To jest bardzo ważny czynnik wspierający wzrost zatrudnienia. Podobnie ze startem ludzi młodych.

W kwestii aktywizacji niepełnosprawnych, aż wstyd o tym powiedzieć, jesteśmy w punkcie wyjścia. Na otwartym rynku pracy pracuje w tej chwili tyłu niepełnosprawnych w Polsce, ilu pracowało w roku 1989. To temat na osobną konferencję i na osobną refleksję.

Aktywizacja kobiet. Ważne dla innego elementu polityki rozwoju kraju, jakim są wyzwania demograficzne, niski wskaźnik dzietności – 1,1, jest to żeby osłabić lęk kobiet przed tym, że jeśli zatrzymają swoją aktywność zawodową, po to żeby wypełnić funkcje rodzinne, to nie wrócą do pracy. Osłabienie tego lęku jest jednym z ważniejszych elementów polityki rynku pracy w Polsce na lata 2007–2013. Ważniejszych, dlatego, że to zwiększy oczywiście wskaźnik zatrudnienia, co nie oznacza, że później wykorzystywanie elastycznego czasu

pracy nastąpi m.in. poprzez sensowny układ partnerów – kobiety i mężczyźni, dzielenie się obowiązkami rodzinnymi i domowymi.

Aktywizacja biernych. Jeśli będziemy zmieniali typ polityki społecznej na bardziej aktywną, to musimy myśleć o tym jak aktywizować tych wracających z rent, czy tych długotrwale zdezaktywizowanych na granicy wykluczenia społecznego.

Drugi bardzo ważny element, szczególnie w Polsce, przy tak dużym zróżnicowaniu regionalnym, to regionalne instrumenty polityki zatrudnienia. Myślę, że jest to klucz do polskiego rynku pracy, choćby po to, żeby nie okazało się, że mamy trzy, cztery regiony w Polsce, gdzie następuje wzrost zatrudnienia, a w pozostałych tak się nie dzieje. Żeby to zrobić, trzeba zanalizować to właśnie teraz, a także, przygotowując regionalne plany działań oraz regionalne programy operacyjne, dobrze zanalizować specyfikę rynku pracy i zatrudnienia we własnym regionie i zastanowić się, jak w strukturze tego ogólnego krajowego działania regionalna polityka pracy powinna wyglądać.

Kolejny ważny element to jest adaptacyjność firm i pracowników, co oznacza, że będzie rosła prawdopodobnie liczba pracowników o charakterze rotacyjnym i będzie rosło znaczenie pracy sezonowej. Jest pytanie, czy my dla tych osób szukających przejścia z pracy rotacyjnej, sezonowej na pozycję pracownika o bardziej stabilnym zatrudnieniu, pracę tę znajdziemy. Wreszcie wzrost znaczenia kształcenia przez całe życie. Ja z upodobaniem używam tu określenia od „life long working”, czyli od „pracy przez całe życie”, co mentalnie mamy w sobie, do „life long learning”. Do tego potrzebna jest infrastruktura edukacji dorosłych. To, że mamy w Polsce strategię kształcenia ustawicznego do 2010 roku, z której, moim zdaniem, kompletnie nic nie wynika dla praktycznych działań, to wymaga zasadniczej reorientacji. Wreszcie bardzo ważny element: nawigacja po rynku pracy, czyli

poruszanie się po rynku pracy od szkoły (szkolne ośrodki kariery) przez akademickie biura karier. Jest to kompetencja, którą powinniśmy od dzisiaj oferować wszystkim bezrobotnym w Polsce. Myślę, że niewielu z nich umie pisać cv, czytać ogłoszenia prasowe, wiedzieć jak przygotować się do rozmowy z pracodawcą.

Na koniec wnioski: Narodowy Program Rozwoju a polskie wyzwania. Niskie zatrudnienie – wysokie bezrobocie. Potrzeba skumulowanego i zintegrowanego działania poprzez różne instrumenty. W polskim Narodowym Programie Rozwoju mamy do czynienia z bardzo silnym naciskiem na wzrost w latach 2007–2013 – na wzrost i spójność. Ja nie wiem, czy nie powinniśmy przesterować podstawowych celów na wzrost, mowa tu o wzroście gospodarczym i zatrudnieniu. Czy przypadkiem ta spójność nie jest takim ukłonem w stronę modelu socjalnego, przeciwko któremu nic nie mam, ale nie wiem czy akurat obecne polskie wyzwania nie są takie, że powinniśmy mocniej przeorientować się na zatrudnienie.

Jaka będzie rola publicznych służb zatrudnienia wobec celów polityki zatrudnienia? Jak reformować się ku efektywności? Jak zarządzać publicznymi służbami zatrudnienia, a także innymi instytucjami sektora publicznego? Jeśli chcemy zarządzać tak jak w biznesie, czyli poprzez cele, to trzeba traktować efektywność naszych działań jako biznesowy zysk. Trzeba też rozważyć i wracam do oferowania usług zatrudnieniowych na zewnątrz – outsourcingowe części naszych usług. Zarządzanie przez cele musi być obecne na wszystkich szczeblach, od powiatowego po krajowy, a rezultatem może być sprawniejszy rynek pracy, wzrost dynamiki realokacji zasobów, czyli ten ważny czynnik, który z pozycji publicznych służb zatrudnienia i instytucji rynku pracy może być uruchomiony na rzecz wzrostu zatrudnienia w Polsce i poprawy sytuacji na rynku zatrudnienia.

Dyskusja

Paweł Chorąży

Dziękuję bardzo. Obracamy się w kręgu publicznych służb zatrudnienia, ale ja może dodam, że są wśród nas osoby spoza tego kręgu, są to członkowie Komitetu Monitorującego Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich, członkowie Komitetów Sterujących. Mam nadzieję, że dzisiejsza konferencja będzie też punktem wyjścia do pogłębionej dyskusji w gronie tych gremiów. Proszę o zadawanie pytań.

Jacek Smagowicz, Komisja Krajowa „Solidarność”

Szanowni Państwo, ja ma pytanie do nowego ministra. Nowemu ministrowi należy podpowiedzieć, bo praca Ministra Szczepańskiego będzie zależeć od tego, jakie kierunki wybierzemy w nowym NPR. Pracowałem kiedyś w jednym zespole z Ministrem Pracy Cezarym Miżejewskim oraz Ministrem Piotrem Kołodziejczykiem. Mój wniosek: gdyby ci ministrowie chcieli wykonywać to, co planowali kiedyś jako doradcy, to myślę, że sytuacja w administracji pracy poprawiłaby się o jakieś 2,5 punktu. Konkretnie przeniosłoby się to na geografę. Pan, panie Ministrze nazwał to „państwem prawa”, ja nazwę to otoczeniem. Twierdzę, że czas najwyższy, ponieważ spełniamy warunki, żeby były ratyfikowane konwencje, które zadowolą urzędników administracji pracy. Konwencja 88 i 150. Polska i Senegal ich nie podpisały. Na co czekamy? Podobno Europa ma być na pierwszym miejscu. Chodzi mi również o standardy dla tych, których Państwo obsługujecie, standardy usług (Konwencja 168). Dopiero w Krakowie odbyła się konferencja, na której powiedziano, że spełniamy te standardy. Jest to program ambitny. Łatwo pracuje się urzędnikowi z tym bezrobotnym, który wie, co go czeka. Pano wie, których nazwiska wymieniłem byli autorami takiego pięknego projektu ze składką solidarnościową, jak obowiązkowe ubezpieczenie od ryzyka bezrobocia. Pośrednikom pracy będzie się lepiej pracowało, rządowi będzie się lepiej pracowało, bo nie będzie dyskusji, jakie protezy wprowadzić (myślę tu o świadczenia przedemerytalnych), bo to będzie wynikało ze stażu pracy, z wysokości zarobków, ze składki solidarnościowej obliczanej. Te obietnice były wielokrotnie składane, ja myślę, że nowy minister je spełni.

Szara strefa. Szara strefa nas zżera – 15 lat razy 20-30%. Jeśli Pan, Panie Ministrze, przegra kolejną kadencję nie rozwiązując tego problemu, to znowu



będzie spór między pracodawcami, o czym mówił Pan Boni. Chodzi o strefę bierności, którą stworzyli swoimi działaniami kolejni ministrowie, a także pracodawcy. Jeśli chcemy uporządkować tę szarą strefę, to poszłoby nam trochę lepiej, niż gdybyśmy zaczęli od rencistów.

Jeśli chodzi o samo pośrednictwo pracy, to uważam, że ma ono trzy zadania, które pięknie wymienił i rozwinął Pan Michał Boni. Po pierwsze, powinno razem z pracodawcami chronić istniejące miejsca pracy. Po drugie, inicjować programy również we współpracy z pracodawcami. Po trzecie, administrować według standardów. Jedyna prośba, Panie Ministrze, to prośba o zharmonizowanie rozwoju gospodarczego, ale nie wolno zapominać przy tym o rozwoju zabezpieczenia społecznego, bo żyjemy w Europie.

Bogdan Kamiński, Krajowy Ośrodek Szkoleniowy Europejskiego Funduszu Społecznego

Uważam, że jest to bardzo ważne spotkanie. Chciałem zwrócić uwagę na kilka rzeczy. Pierwsza dotyczy tematu, o którym żaden z panów nie wspomniał w sposób jasny i wyraźny. Chodzi o rozumienie polityki społecznej w kontekście Strategii Lizbońskiej, tzn. integracji instrumentów programowych i realizacyjnych, które dotyczą nie tylko zatrudnienia, nie tylko rynku pracy, ale także spójności społecznej, edukacji i przedsiębiorczości. Mówię o tym, ponieważ nie możemy rozwiązać problemów rynku pracy patrząc tylko na powiatowe urzędy pracy, czy na wojewódzkie urzędy pracy. Rozwiązaniem wydaje się być zwrócenie na to uwagi w lokalnych politykach na szczeblu gminnym i powiatowym oraz umiejętności koor-

dynacji działań na rynku pracy przez wszystkie, zarówno publiczne jak i niepubliczne, instytucje. Dlaczego o tym mówię? Dlatego, że kiedy na zajęciach pytam, czy ktoś zna treść raportu „W trosce o pracę”, czy ktoś zna zasady dialogu społecznego, czy ktoś zamierza je aplikować do Działań 1.2, 1.3, to najczęściej słyszę „nie”. Bardzo mnie to niepokoi, bo wydaje mi się, że jest to rzecz niezwykle istotna.

Jarosław Ginter, Dyrektor Urzędu Pracy w Kościerzynie

Chciałbym powiedzieć o integracji służb zatrudnienia na poziomie regionalnym, powiatu, województwa. Tu jest klucz. Co stoi na przeszkodzie integracji tych służb? Był pomysł, aby zintegrować powiatowe urzędy pracy z województwem i to jest klucz polityki regionalnej. Nie ma polityki rynku pracy na poziomie powiatu i nie będzie. Państwo jest od polityki strukturalnej, wyrównywania różnic regionalnych, reszta to jest polityka regionalna. Jeżeli jeden urząd kosztuje tyle, co poseł (mój urząd kosztuje 750–800 złotych, poseł – milion złotych), to nie będziemy mieli normalnych struktur w Polsce.

Minister Szczepański

Odniosę się do tego, co powiedział pan Kamiński. Prezentacje, które dopiero nastąpią pokażą właśnie jak wygląda realizacja programów z perspektywy lokalnej.

Ważne jest to, że od kilku miesięcy prowadzimy nową formę dialogu między trzema szczeblami publicznych służb zatrudnienia. Bardzo się cieszę, że konwenty dyrektorów powiatowych urzędów pracy funkcjonują we wszystkich 16 województwach. Odbłyły się już dwa, a może trzy spotkania z ich przedstawicielami, którzy przyjechali do Warszawy, aby z nami rozmawiać. Bardzo cieszy mnie dwudniowe spotkanie z dyrektorami wojewódzkich urzędów pracy i przedstawicielami powiatowych konwentów pracy. Jest to sposób szukania na bieżąco rozwiązań zaistniałych problemów, które dotyczą nas wszystkich. Mam nadzieję, że w trakcie dzisiejszych dyskusji panelowych pojawią się nowe pomysły, nowe tematy. Musimy znaleźć techniczny sposób na dzielenie się doświadczeniami.

Jacek Męcina

Najpierw odpowiem panu Jackowi Smagowiczowi, to nie miejsce, abym podejmował jakieś

międzynarodowe zobowiązania, ale obiecuję, że zarówno konwencja 88, 150 i stan prac nad przygotowaniem do ratyfikacji konwencji 168 sprawdzę i mam nadzieję, że na najbliższej Radzie Zatrudnienia powiem, jak wygląda sytuacja. Z obowiązkowym ubezpieczeniem od bezrobocia jest chyba szerszy problem. Dyskusja na ten temat byłaby niezwykle trudna w sytuacji tak wysokiego bezrobocia. Koszt zafunkcjonowania systemu w takich warunkach byłby ogromny, a obciążałby, no właśnie, kogo? Niemniej, jesteśmy gotowi do rozmów nad tą koncepcją. Szara strefa to rzeczywiście bardzo ważny problem. Ja wspominałem o tym, kiedy mówiłem o koncepcji ulgi aktywizacyjnej, bo to jest właśnie jedna z metod zachęcających do wychodzenia z tej strefy, obok rozwiązań stricte podatkowych i quasi podatkowych, bo to także problem systemu podatkowego.

Jestem za podejmowaniem decyzji dotyczących rynku pracy z uwzględnieniem sytuacji zatrudnionych, konieczności ochrony istniejących miejsc pracy. Przypomnę ideę sprzed kilku lat – wprowadzenie do kodeksu pracy zasady ochrony istniejących miejsc pracy. Z tego, co wiem to rozwiązanie jest brane pod uwagę przez twórców nowopowstającego kodeksu pracy.

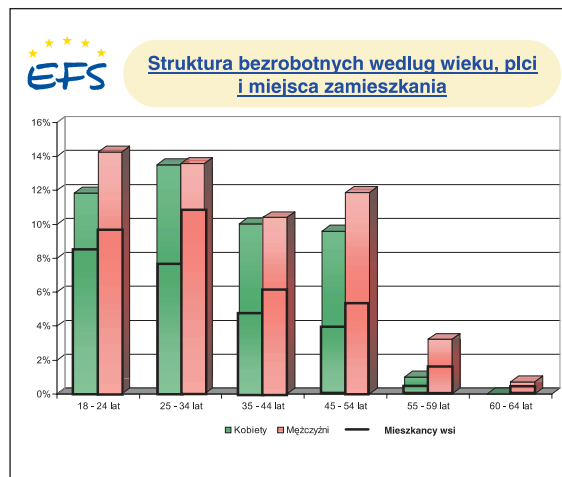
Uczestnik dyskusji

Nie spotkaliśmy się dziś, żeby dyskutować całościowo o polityce zatrudnienia. Wtedy musieliśmy mówić o wielu rzeczach: edukacji, warunkach rozwoju przedsiębiorczości, elastyczności rynku pracy, kwestiach płacowych, o wielu różnych elementach. Polityka zatrudnienia nie powinna ufać jednemu magicznemu narzędziu, przy pomocy którego rozwiązuje się problem rynku pracy. Polityka zatrudnienia to szereg różnych działań. Dziś skupiliśmy się na roli, jaką mogą odegrać publiczne służby zatrudnienia. One nie są od tworzenia miejsc pracy wprost, one nie zmieniają prawa, nie zmieniają podatków. Mają swoje zadania, a dobre zdefiniowanie tych zadań. Dobrze wiecie jak mierzymy efektywność tych działań. O wiele efektywniejsze działanie jest nam potrzebne, nawet w ramach tych środków, którymi dysponujemy. W oparciu o te wszystkie elementy wymienione już dziś. Warto się temu przyjrzeć, bo moim zdaniem w tym bardziej efektywnym działaniu publicznych służb zatrudnienia, otwarciu się ich na innych kontraktorów leżą olbrzymie rezerwy. Dziękuję bardzo.

NAJLEPSZE PRAKTYKI:
DZIAŁANIE 1.2 SPO RZL – PUP W SOKÓŁCE
 Mirosław Biernacki

Przypadł mi zaszczyt przedstawienia Państwu projektu i podzielenia się doświadczeniem na temat tego, co zrobiliśmy w minionym roku w ramach Działania 1.2, czyli aktywizacji młodzieży. Najpierw kilka informacji dotyczących naszego powiatu. Nasz powiat znajduje we wschodniej części województwa podlaskiego. Od kilku lat realizujemy kompleksowy program rozpoznawania, przewidywania oraz zaspokajania potrzeb i oczekiwań naszych klientów. Ta misja jest niezmiernie trudna, ale skuteczna. Efekty nie są natychmiastowe, ale są one widoczne po kilku latach. Na koniec marca stopa bezrobocia w naszym powiecie wynosi 17,1%, w porównaniu do średniej wojewódzkiej jest ona wyższa o 1%, a od stopy krajowej (19,3%) – niższa. Kilka lat temu ta stopa była bliższa krajowej. Nasz zasięg działania to 10 gmin, 2054 km², liczba mieszkańców w powiecie to 74 tys., 42 tys. jest aktywnych zawodowo, 5431 jest zarejestrowanych jako osoby bezrobotne, 2496 osób to kobiety. Naszym głównym problemem jest bezrobocie wiejskie (2855 zarejestrowanych bezrobotnych to osoby ze wsi, 53% wszystkich bezrobotnych). Osoby młode do 25 roku życia stanowią około 14% (1269 osoby). Szczyt bezrobocia przypadał na koniec roku 2001 i pierwszy kwartał 2002, wtedy było około 7 tys. bezrobotnych. Obecnie stopa bezrobocia jest najniższa w ostatnich 5 latach. Sytuacja wśród bezrobotnej młodzieży wygląda następująco: w ciągu 4 miesięcy tego roku ponad 100 osób znalazło pracę. Struktura bezrobocia według wieku: dominują dwie grupy, 18–24 lata, 25–34 lata. Ze względu na płeć: kobiety stanowią poniżej 50% we wszystkich grupach wiekowych. Wyraźnie jednak widać, że w grupach młodszych dominują ludzie ze wsi, których mamy ponad 50% w każdej z tych grup. W grupach starszych mieszkańców wsi jest mniej.

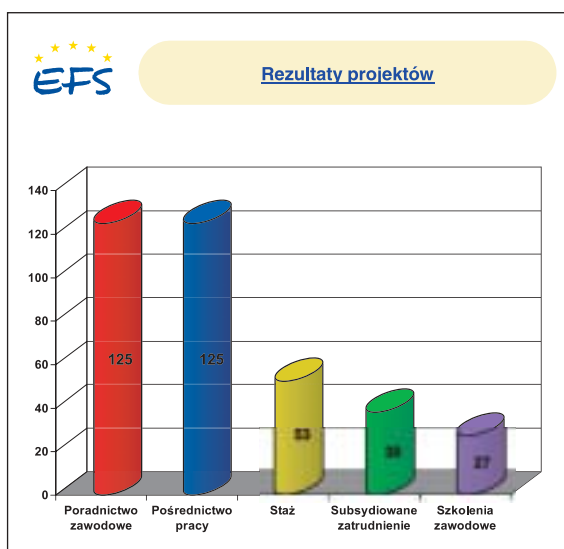
Program, który realizowaliśmy w ubiegłym roku, w okresie od 1 kwietnia do 31 grudnia, nosił tytuł „Młodzież na rynku pracy. Aktywny start zawodowy”. Chciałbym nadmienić o naszej współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy przed realizacją programu i w jej trakcie – jest to układ oparty na zasadach partnerskich. Każdy powiatowy urząd miał w wojewódzkim swojego opiekuna, do którego mógł się bezpośrednio zwracać. Ta bezpośrednia wymiana informacji trwała przez cały okres trwania programu, uruchomiono „gorącą linię”, co pozwalało na szybkie i sprawne rozwiązywanie



problemów. WUP zorganizował na terenie naszego powiatu konferencję, w czasie której zapoznał nas z celami i strategią Europejskiego Funduszu Społecznego.

W czasie tworzenia projektu natrafiliśmy na dwa problemy. Pierwszy wynikał z opóźnienia dotyczącego dokumentów programowych oraz braku stabilizacji. Odwlekanie w czasie momentu rozpoczęcia projektu skutkowało opóźnieniem realizowanych działań. Drugi – ze zmianą ustawy o przeciwdziałaniu bezrobociu na ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie 1 czerwca 2004 r. Brak przepisów wykonawczych do tej ustawy powodował pewne niejasności planistyczno-organizacyjne. Nie wszystkie instrumenty, które pojawiły się w nowej ustawie mogliśmy zastosować przy tym projekcie. Cele projektu określiliśmy w następujący sposób: udzielenie możliwie pełnego wsparcia młodzieży (cel strategiczny), w tym absolwentom, aby nie stawali się długotrwale bezrobotnymi; trzy cele operacyjne: podniesienie kwalifikacji osób młodych w dziedzinach odpowiadających potrzebom lokalnego rynku pracy, nabycie umiejętności z zakresu aktywnych metod poszukiwania pracy, zdobycie doświadczenia zawodowego poprzez podjęcie okresowego zatrudnienia. Projektem objęliśmy 120 osób poniżej 25 roku życia, które były zarejestrowane jako bezrobotni do 24 miesięcy. Działania skierowane do grupy docelowej projektu obejmowały pewien konglomerat działań. Były to działania zintegrowane poprzez poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, szkolenia zawodowe, staż oraz subsydiowane zatrudnienie w postaci pracy interwencyjnej. Działania te uzupełniliśmy działaniami horyzontalnymi projektu takimi jak: selekcje i rekrutacje beneficjentów oraz informowanie o możliwości uczestniczenia w programie, wizyty pośredników u pracodawców, rozmowy indywidualne, zajęcia grupowe, np. uczenie samodzielności w poszukiwaniu pierwszej pracy poprzez

Internet, ogłoszenia prasowe. Rezultaty naszego projektu są następujące: zrealizowaliśmy dwa pierwsze działania, czyli poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla 125 osób, bo takie było zapotrzebowanie. Wsparliśmy te działania stażami dla 53 osób, poprzez subsydiowane zatrudnienie dla 38 osób i szkolenia zawodowe dla 27 osób. Większość grupy objętej programem została zaktywizowana poprzez aktywne formy zatrudnienia. Z rezultatów miękkich, głównym celem i rezultatem było zadowolenie ostatecznych beneficjentów programu z udziału w projekcie. Z 93 ankietowanych osób 93 były zadowolone z udziału, z czego 77 osób stwierdziło, że znacznie podniósł się ich poziom umiejętności poszukiwania pracy. O wzroście aktywności i przełamaniu niechęci uczestników świadczy również fakt, iż 99% z 93 badanych osób wyraziło chęć udziału w tego typu przedsięwzięciach w przyszłości. Wszystkie założone w projekcie rezultaty zostały osiągnięte. W ramach projektu organizowaliśmy trzy szkolenia: jedno szkolenie grupowe „Euroasystent. Wykwalifikowany pracownik w firmie” z egzaminem na LCDL, indywidualne „Palacz kotłów wodnych i parowych”, oraz szkolenie przygotowujące do egzaminów kwalifikujących w zakresie eksploatacji urządzeń energoelektrycznych. Na koniec roku sytuacja zatrudnieniowa wyglądała następująco: 31% objętych projektem wciąż pracowało, 28% kontynuowało pracę w ramach robót interwencyjnych, 7% kontynuowało edukację i szkolenia, a osoby pozostające bez pracy stanowiły 34%. Zaktywizowano 66% beneficjentów programu.



W czasie realizacji projektu napotkaliśmy następujące trudności: brak koordynacji działań i przepływu informacji między poszczególnymi działami urzędu. Ten problem wynikał z braku doświadczenia w podobnych sytuacjach, ponieważ nigdy wcześniej nie

realizowaliśmy niczego podobnego. W konsekwencji stworzyliśmy nową strukturę zarządzania z oddzielnymi stanowiskami koordynatorów projektów, powołaliśmy także zespół zarządzający w celu sprawniej realizacji projektu. Wprowadziliśmy również comiesięczny monitoring działań, a także poszerzyliśmy wiedzę zespołu zaangażowanego w ten projekt poprzez uczestnictwo w szkoleniach. Drugą trudność to zbyt mała liczba ofert pracy na lokalnym rynku. Zwiększyliśmy częstotliwość wizyt pośredników u pracodawców. Kolejną rzeczą to rezygnacja przez beneficjentów w trakcie programu. Zwolnione w ten sposób miejsca zostały wypełnione osobami z listy rezerwowej. Kolejną trudnością była dotarcie do osób w celu przeprowadzenia ankiety końcowej. Inną trudnością to krótki czas realizacji projektu, około 8 miesięcy, więc część zadań została wykonana przed przystąpieniem do realizacji projektu, aby rozpoznać potrzeby rynku pracy, co znacznie ułatwiło nam realizację projektu. Powyższym działaniom towarzyszyła pełna mobilizacja kadrowa. Osobny problem stanowi brak narzędzi badawczych do analizy rezultatów miękkich. Narzędzia te stworzyliśmy samodzielnie. Problemem było także duże obciążenie wynikające z konieczności prowadzenia dokumentacji projektu, wykonywania kopii dokumentów do rozliczania projektu. Z tego powodu musieliśmy zaangażować większą liczbę pracowników.

Jak realizacja tego projektu wpłynęła na lokalny rynek pracy? Projekt ten ograniczył wzrost bezrobocia wśród młodzieży. Zaspokoił potrzeby kadrowe części lokalnych pracodawców. Wypromował ideę partnerstwa lokalnego w powiecie. Wreszcie, projekt ten uświadomił potrzebę i konieczność korzystania z Europejskiego Funduszu Społecznego.





Na koniec kilka uwag i sugestii związanych z tym projektem i jego realizacją. Należałoby opracować jednolite narzędzia badawcze, które pozwoliłyby badać rezultaty miękkie. Ważne wydaje się również stworzenie możliwości zlecenia usług doradczych na zewnątrz – ponieważ nasi doradcy zawodowi mieli dużo pracy, nie

wystarczało im czasu na realizowanie bieżących zadań.

Kolejny postulat to wprowadzenie instrumentu rynku pracy w postaci doposażenia lub wyposażenia stanowisk pracy, a także wyeliminowanie konieczności sporządzania kopii dokumentów, które jest bardzo pracochłonne i wydaje się niekonieczne.

NAJLEPSZE PRAKTYKI:
DZIAŁANIE 1.3 SPO RZL – PUP
W OSTROWCU ŚWIĘTOKRZYSKIM
Małgorzata Stafijowska

Przedstawię projekt realizowany w Ostrowcu Świętokrzyskim przez tamtejszy Powiatowy Urząd Pracy w ramach projektu Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich. Powiat ostrowiecki położony jest nad rzeką Kamienną, składa się z 6 gmin zamieszkałych przez około 125 tys. osób. Dominującą pozycję w powiecie zajmuje miasto i gmina Ostrowiec Świętokrzyski. W ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w dniu 31 grudnia 2003 roku zarejestrowanych było 14 0745 bezrobotnych, w tym długotrwale pozostawały bez pracy 7 482 osoby (53%). Stopa bezrobocia w naszym powiecie sięgnęła aż 26,7%. Trudna sytuacja na rynku pracy została spowodowana upadkiem przemysłu hutniczego i odzieżowego, dwóch wiodących w mieście gałęzi przemysłu, które były siłą napędową lokalnej gospodarki, a dzisiaj wygenerowały jeden z najwyższych poziomów bezrobocia w kraju. Tak duży udział bezrobotnych w większości o niskich kwalifikacjach, lub o kwalifikacja nieprzystających do potrzeb dzisiejszego rynku pracy wymusił na nas podjęcie działań mających prowadzić do aktywizacji osób znajdujących się w najtrudniejszej, naszym zdaniem, sytuacji na rynku pracy. W związku z tym opracowaliśmy projekt posiłkowy „Ponowny start” (w ramach Działania 1.3) w porozumieniu z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Kielcach z dnia 13 maja 2004 roku. Projekt trwał od 1 kwietnia 2004 do 31 grudnia 2004. Projekt był zgodny z ramowym projektem rozwoju zasobów ludzkich, strategią rozwoju powiatu i dał szansę podniesienia poziomu posiadanej wiedzy, kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia, przekwalifikowania i subsydiowane zatrudnienie dla osób długotrwale bezrobotnych. Na etapie tworzenia projektu napotkaliśmy na kilka barier, m.in. słabą motywację potencjalnych beneficjentów spowodowaną długim okresem pozostawania bez pracy oraz brakiem umiejętności jej poszukiwania. Nasze trudności dotyczyły też pozyskiwania partnerów zewnętrznych, pracodawców, którzy decydowaliby się na utrzymanie zatrudnienia przez okres 24 miesiące zgodnie z obowiązującymi przepisami. Podjęte przez nas działania w postaci organizowanych spotkań w Klubie Pracy z długotrwale bezrobotnymi oraz przekazywanie bieżących informacji o projekcie w lokalnych mediach, sprawiły, że liczba uczestników projektu wyniosła 412 osób. Jeżeli chodzi o partnerów zewnętrznych, to dużą pomoc

uzyskaliśmy od gmin, które aktywizowały dużą liczbę bezrobotnych dając im szansę trwałego zatrudnienia. Aktywna postawa pośredników pracy przyczyniła się do również do pozyskania przedsiębiorców deklarujących dwudziestoczwemiesięczne zatrudnienie. Niezbędną pomoc uzyskaliśmy od Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach, który na wszystkich etapach pracy nad projektem służył nam fachowym doradztwem, organizował konferencje, które ułatwiły nam orientację w skomplikowanych procedurach. Wszystkie formy naszej współpracy opierały się na zasadach wzajemnego partnerstwa.



Rezultaty projektów

Rezultaty twarde

Założenia projektu	Plan	Wykonanie	Procent wykonania
Łączna liczba beneficjentów	380	412	108,4
Pośrednictwo i poradnictwo zawodowe	160	460	287,5
Szkolenia	40	84	210
Zatrudnienie subsydiowane	200	325	162,5

Łącznie więc na planowane 780 osób zaktywizowaliśmy 1281 tj. 164,2%

Celem naszego projektu było zaktywizowanie 380 bezrobotnych powyżej 25 roku życia, którzy od 12 miesięcy byli zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy, także tych, którzy figurowali w rejestrze od 12 do 24 miesięcy. Aktywizacja miała nastąpić w wyniku aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Docelowo 45% uczestników projektu miało znaleźć stałe zatrudnienie. Cel ten został zrealizowany poprzez powołanie w naszym urzędzie zespołu realizującego projekt, bieżącą informację w lokalnych mediach, promocję projektu w Urzędzie Pracy, na stronach internetowych, tablicy ogłoszeń, proponowanie przez pośredników potencjalnym pracodawcom informatorów oraz telefoniczne i listowne zapraszanie potencjalnych beneficjentów do udziału w programie. Organizowaliśmy także szereg spotkań z doradcą zawodowym, pośrednikami pracy i liderem Klubu Pracy. Nie obyło się bez spotkań z przedstawicielami samorządów i pracodawców. Na podstawie przeprowadzonych rozmów, wykonanych testów, które badały zdolności i predyspozycje zawodowe (test Hollanda, zestaw do samobadania), wyłoniliśmy grupę ostatecznych beneficjentów, do której skierowaliśmy oferowane przez nas działania.

Panel 1:

Jak publiczne służby zatrudnienia mogą realizować dobre projekty współfinansowane z EFS?

W chwili obecnej publiczne służby zatrudnienia są w Polsce jednym z głównych aktorów wdrażających projekty współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego. Oznacza to, że efektywność wykorzystania środków strukturalnych w dużej mierze zależy od jakości ich pracy.

Wiemy, że publiczne służby zatrudnienia realizują wiele bardzo dobrych projektów. Zdajemy sobie również sprawę z tego, że niektóre projekty nie wykorzystują w pełni potencjału tkwiącego w Europejskim Funduszu Społecznym.

Co więc należy zrobić, aby zwiększyć efektywność i jakość projektów wdrażanych przez psz tak, aby lepiej odpowiadały na potrzeby zarówno osób bezrobotnych, jak i lokalnej gospodarki?

W trakcie tej sesji chcielibyśmy się wspólnie nad tym zastanowić.

Aby ułatwić dyskusję, proponujemy kilka pytań, na które postaramy się odpowiedzieć podczas panelu:

- Na czym polega realizacja „dobrego projektu”? Jak rozpoczyna się proces jego przygotowania i jakie są jego niezbędne elementy?
- Jak najlepiej adresować działania w ramach projektów?
- W jaki sposób zapewnić zindywidualizowane podejście do bezrobotnego?
- W jaki sposób bardziej efektywnie wykorzystać dostępne zasoby, zarówno finansowe, administracyjne, jak i ludzkie?

Prowadzący – Marek Tejchman (Radio TOK FM)

Marek Tejchman

Proszę Państwa, witam serdecznie. Ja nazywam się Marek Tejchman, jestem dziennikarzem ekonomicznym radia TOK FM. Z wielką przyjemnością przyjąłem propozycję poprowadzenia tego panelu poświęconego tematowi: Jak publiczne służby zatrudnienia mogą realizować dobre projekty współfinansowane z Europejskiego Fundu-

szu Społecznego? Taki jest pełny tytuł naszego panelu.

Jak to będzie wyglądało? Najpierw będziemy mieli dyskusję zebranych tu gości – dyskusję i prezentację. Później zapraszam do zadawania pytań z państwa strony. Bardzo liczymy na te pytania. Nie tylko pytania, ale też uwagi dotyczące prezentacji. Może przedstawię wszystkich gości, którzy też będą mieli szansę z państwem się przywitać. Po mojej lewicy siedzi Mateusz Walewski z Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych. Witam serdecznie.

Mateusz Walewski

Witam serdecznie Państwa. Ja, jak rozumiem, jestem tu po to, żeby zaprezentować ..., znaczy „byłem tu po to” powinienem powiedzieć – żeby zaprezentować wyniki, a przynajmniej, co wynika z wyników tego słynnego raportu, który mają państwo w swoich teczkach, bo jestem jego współautorem. Będę miał z tym poważny problem, ponieważ pan Michał Boni powiedział wszystko to, co chciałem powiedzieć. Postaram się coś dodać, albo uwypuklić pewne sprawy.

Marek Tejchman

Miejmy nadzieję, że Mateusz Walewski nie będzie milczał. Kolejni goście to: Krzysztof Kaczmarek, zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy. Witam serdecznie.

Krzysztof Kaczmarek

Bardzo mi miło Państwa powitać. Dzięki serdecznie. Jedenaście lat w służbach zatrudnienia. Postaram się Państwu zaprezentować to, co wiem.

Marek Tejchman

I pani Dorota Tyszkiewicz-Janik, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Szczecinie.

Dorota Tyszkiewicz-Janik

Witam serdecznie. Czternaście lat w służbach zatrudnienia. Jestem tu po to z Państwem, żeby odpowiedzieć na pytanie, a może inaczej, żeby to pytanie: „co to są dobre projekty?” nie było pytaniem retorycznym.

Marek Tejchman

Pan Artur Janas, zastępca Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu.

Artur Janas

Dzień dobry Państwu. Piętnaście lat w służbach zatrudnienia. Ja jestem tutaj po to, żeby odpowiedzieć na pytanie: jakie warunki są konieczne do tego, żeby w ogóle realizować projekty z ESF, realizować projekty pożyteczne dla ludzi.

Marek Tejchman

Mamy tutaj możliwość analitycznego spojrzenia na sytuację rynku pracy, wglądu od wewnątrz i zewnątrz. Myślę, że rozpoczniemy od pytania do Mateusza Walewskiego, który siedzi obok mnie. Jak można realizować dobre projekty? Chyba w tym pytaniu zawiera się też inne bardzo ważne pytanie dotyczące właśnie tego, czym jest dobry projekt, który może być realizowany z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Mateusz Walewski



To może ja zachowam się nieco samowolnie i sam sobie zmienię pytanie, albo je przekształcę. Odpowiednio je przekształcę. Tak jak mówiłem, czuję się tutaj upoważniony głównie jako człowiek z doświadczeniem równym lat zero w służbach zatrudnienia, głównie jako badacz rynku pracy. Czuję się upoważniony do mówienia o tym, co wynika z raportu, który przygotowaliśmy na zamówienie Ministerstwa w CASE. Nasz raport dotyczył też tego, jak realizować dobre projekty poprzez to jak one są realizowane w tej chwili, a przede wszystkim przez to, jak one są adresowane. Ale ponieważ adresowanie projektów jest również jednym z czterech głównych tematów tego panelu, więc mam nadzieję, że, mówiąc to, co będę mówił, nie będę odbiegał od tematu, czego bardzo nie lubię.

Powiem pokrótce, ponieważ Pan Michał Boni zabrał mi wszystko, co chciałem powiedzieć, więc licząc na to, że Państwo trochę zapomnieli, co Pan Michał powiedział, postaram się pewne najważniejsze rzeczy, które wynikają z naszego raportu dla przyszłego konstruowania projektów, w ogóle przyszłego prowadzenia polityki rynku pracy w Polsce, powiedzieć.

Przede wszystkim to, co jest teraz najważniejsze i o tym „trąbi się” od zawsze, że publiczne służby zatrudnienia, przynajmniej taka jest teoria, a ja – powtarzam – znam głównie ją, powinny pomagać przede wszystkim bezrobotnym z najmniejszymi szansami na samodzielne znalezienie pracy. Z powodów, które Państwo doskonale znają, a które można streścić pokrótce: takie są wymagania. Państwo adresują swoje działania, tak naprawdę, głównie do osób, które same są aktywne. To wynika z naszego raportu. Głównymi kryteriami udzielenia pomocy, czy objęcia bezrobotnego programem jest jego własna aktywność, jego własna motywacja. Z tego oczywiście wynika, że mamy w miarę dobre wyniki, z których jesteśmy rozliczani, którymi możemy się pochwalić przed światem. My w naszym raporcie, w waszych komentarzach, położyliśmy wielki nacisk na to, aby tę sytuację zmienić. Oczywiście, ona nie będzie zmieniona dopóki taki będzie sposób oceniania efektywności, jaki jest w tej chwili, czyli taki, który my nazwaliśmy w raporcie „efektywnością brutto”, czyli po prostu liczbą osób, która po programie nie wróci do rejestru. Według nas efektywność powinno się mierzyć „sposobem netto”, czyli w porównaniu do grupy podobnych osób bezrobotnych nieobjętych programem, czyli: czy nasz program spowoduje nam wzrost liczby zatrudnionych bezrobotnych w grupie objętej w porównaniu do takiej samej grupy bezrobotnych, którzy nie zostali objęci programem. Takie badania naukowe były prowadzone, nie będę się rozwodził nad ich wynikami, ale pokazują nam bardzo często zupełnie inne wskaźniki efektywności poszczególnych programów niż „efektywność brutto”. Ponieważ takie badania są trudne do przeprowadzenia, nie wyobrażam sobie, by mogły one być na stałe prowadzone w powiatowych urzędach pracy, a nawet wojewódzkich. W związku z tym zaproponowaliśmy w naszym raporcie wprowadzenie punktowej oceny efektywności programów, która polegałaby na tym, że więcej punktów przyznawalibyśmy za zaktywizowanie osoby, która jest trudniejsza do zaktywizowania. W kategoriach praktycznych przekładałoby się to tak, że za zaktywizowanie osób trudnych płaciłoby się więcej pieniędzy.

Kolejna główna rekomendacja wynikająca z naszego raportu to bardzo słaba, za słaba, pozycja doradców zawodowych w urzędach. To oczywiście wynika przede wszystkim z braków kadrowych. Doradców jest po prostu za mało, ale – to w naszym raporcie też wyszło – że w około połowie przypadków doradcy nie mieli odpowiedniego przygotowania zawodowego, aby pełnić swoją funkcję. To nam się wydaje bardzo niepokojące i to na pewno trzeba zmienić.

Kolejną rekomendacją, jaka wynika z naszego raportu jest wciąż dosyć słaba współpraca urzędów pracy z partnerami lokalnymi. Być może nie jest to temat na ten panel, bo współpracy z partnerstwem lokalnym jest poświęcony osobny panel. Cieszymy się, że pojawienie się takiego panelu w czasie tej konferencji jest, być może, efektem naszego raportu.

Marek Tejchman

Proszę Państwa, myślę, że teraz może czas na spojrzenie od wewnątrz i ustosunkowanie się do uwag wygłoszonych przez Mateusza Walewskiego.

Krzysztof Kaczmarek

Ja mam kilka refleksji osobistych, może trochę bardziej osobistych niż wynikałoby to z pozycji, którą zajmuję w Ministerstwie. Jeśli chodzi o raport CASE, to nie mam ani jednego słowa zastrzeżenia, ponieważ jest to rzetelnie zrobiona robota, która pokazuje jak jest. Natomiast człowiek ma to do siebie, że ma pamięć, która sięga trochę dalej niż badania robione w dniu dzisiejszym, albo wczorajszym, w każdym razie na bieżąco. Pamięć moja



jest taka: polskie służby zatrudnienia mają ponad 85 letnią tradycję. To nie jest tak, że my zaczęliśmy w 90 roku, zaczęliśmy w roku 1919, razem z wszystkimi, którzy wtedy zaczynali. Niektórzy z nas, którzy pracujemy w służbach zatrudnienia, pracują od 30, a czasem 40 lat. To nie jest tak, że spotkaliśmy się z czymś nowym, albo, że był to dla nas jakiś problem. Drugie, co chciałem powiedzieć: 15 lat temu, kiedy służby w Polsce podlegały pewnej modernizacji w stosunku do tego, co było, a nie było najlepiej, były bardzo rzetelnie szkolone przez wszystkich dookoła. Było na to mnóstwo pieniędzy, było mnóstwo nauczycieli z całego świata. Cała Europa, plus Stany Zjednoczone, nas uczyły jak się zachować w obliczu totalnego bezrobocia. To wszystko osiągnęliśmy. Nie jest dla nas problemem to, jak co robić, tylko w jaki sposób znaleźć na to pieniądze i kto ma to robić. W tej chwili jesteśmy w takiej sytuacji, jak się właśnie dowiedzieliśmy, że jest nas za mało. Jeden pośrednik w Polsce przypada na 1500 osób bezrobotnych. Komu on ma pomagać? Możemy sobie udzielić odpowiedzi na to pytanie. Pomoże najwyżej 1/10 swoich podopiecznych. Wniosek jest prosty: 90% musi sobie radzić sama, bo nie ma nikogo innego, kto byłby im w stanie pomóc. Dlaczego nie ma nikogo innego? Dlatego, że nie ma pieniędzy na to, żeby był ktoś inny. W tej chwili wydajemy tyle na aktywizację osób bezrobotnych, ile wydawaliśmy 7 lat temu, ale bezrobocie mamy dwa razy wyższe, a ceny odpowiednio wyższe. W tej chwili stać nas na to, żeby aktywizować 100 tys. osób czy 150 tys. Siedem lat temu aktywizowaliśmy 600 tys. Taka jest różnica. Jeżeli więc mówimy o dobrych projektach, to mówmy o realiach: kto te projekty będzie opracowywał, kto je będzie realizował i w jaki sposób będzie do tego przygotowany. To jest pierwszy punkt, o którym warto sobie pomyśleć, kiedy rozważamy sprawę dobrych projektów czy dobrych praktyk bądź dzielenia się dobrymi praktykami.

Drugi punkt jest taki, powiedziałbym, że znacznie bardziej nieprzyjemny do rozważań wieczornych, mianowicie: cele finansowania i cele polityki rynku pracy są całkowicie rozbieżne. Polityka rynku pracy mówi tak: najpierw zatrudnienie. Cel finansowy jest taki: wydać tak pieniądze, żeby to było zgodne z przepisami. Ja nie będę tego komentował. Tak długo, jak w Polsce nie powiemy sobie, że zatrudnienie jest celem i nie jest ważne, w jaki sposób wydajemy pieniądze, oczywiście zgodnie z prawem, żeby nie było „kantów”. Tak długo, jak sobie nie powiemy, że wydajemy 7 tys. na głowę, a zatrudnienie ma być potem sześciomiesięczne, tak

długo nie będzie w Polsce dobrych projektów. Przestańmy sobie tym w ogóle głowę zawracać. Spójrzcie Państwo na to, co się dzieje w Funduszu Pracy. Tam jest katalog wydatków. Ci, którzy znają ustawę wiedzą, o czym mówię. Z tego katalogu możemy zastosować wszystko, co tam jest, ale jak to się ma do Europejskiej Strategii Zatrudnienia, do EFS, który jest na realizację tej strategii wydawany? Przecież my nie możemy robić wszystkiego. My możemy robić tylko tyle, ile jest tam zapisane. To jest wszystko. Ten sposób wydawania pieniędzy, zgodny nie z wynikiem, ale zgodny z „wkładem” (to jest takie dość precyzyjne, angielskie określenie „input” i „output”). My mamy takie spojrzenie „wsadowe”, a nie „wynikowe”. Tak to mniej więcej wygląda. Jeżeli koledzy z Anglii uczą nas tego, co oni u siebie robią, albo nam pokazują to, co u siebie robią, to oni to robią na zupełnie innych zasadach, w całkowicie innych warunkach. Polskie służby zatrudnienia mogą oczywiście mieć chęci, żeby to robić, ale mamy o wiele więcej barier do pokonania na naszej drodze. Na tym polega problem: nie zarządzamy przez cele, a zarządzamy według jakiegoś „widzimisie” finansowego. W związku z tym sukcesy będziemy mieć na tę samą miarę. Tak długo, jak się będziemy trzymali zasady, że pieniądze mają być wydawane według tego, co sobie ktoś wymyślił pisząc ustawę, tak długo projekty będą takie, jakie są i będziemy mieli do siebie nawzajem różne uwagi.

Dorota Tyszkiewicz-Janik



Proszę Państwa, ja pokuszę się o przedstawienie jednego, przykładowego programu szkoleniowego, który Powiatowy Urząd Pracy w zeszłym roku realizował w bardzo ograniczonym zasięgu,

a w tym roku pokusiliśmy się o rozszerzenie, ponieważ zostaliśmy zachęceni przez efekty, które są bardzo zadowalające. Z przeszkolonej grupy 95% osób znalazło zatrudnienie. Być może sprzyjały nam gwiazdy. Będę chciała przedstawić Państwu jak do tego doszliśmy. Trudno mi powiedzieć, czy realizując ten program w 2005 osiągniemy podobne efekty. Odpowiedź na pytanie, jak stworzyć dobry program, wydaje się być bardzo prosta. Mówiliśmy o tym, że jesteśmy kadrą wykształconą i kształcąca się od lat. Kształcili nas specjaliści – praktycy. Mamy coraz więcej pieniędzy. Nie możemy już narzekać, że źródła finansowania są bardzo ograniczone. Jeszcze troszeczkę przeszkadzają nam te ramy czasowe, w których mamy te pieniądze wydać, ale myślę, że to z czasem też zostanie zniwelowane. Środków mamy dużo. Płynność finansową także. Wydaje się, że nie ma większych przeszkód, a jednak, chciałabym zauważyć, że pojawiają się innego rodzaju przeszkody.

Pamiętam, że jak kiedyś uczono mnie pisania programów zwracano uwagę na to, żeby dobrze zdiagnozować potrzeby osób, które będą obejmowane programami rynku pracy, żeby dokonać dobrej segmentacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w danym regionie, żeby dobrze zbadać potrzeby pracodawców, potrzeby lokalnego rynku pracy. Problem tkwi w tym, że zdiagnozowanie potrzeb pracodawców na podstawie danych wyjściowych, które znajdują się w rejestrach powiatowych urzędów pracy jest bardzo trudne. Mnóstwo ofert pracy nie trafia do urzędów pracy, stąd też bazowanie tylko na tych informacjach wewnętrznych nie daje skutku. Pokusiliśmy się o to, by spróbować napisać program, który byłby wynikiem obserwacji tego, co dzieje się na lokalnym rynku pracy, a także w całym kraju. Zaczęliśmy się zastanawiać, jaki program, skierowany, do jakiej grupy, mógłby przynieść największe korzyści zatrudnieniowe. Okazało się, że wiele czynności świadczonych przez osoby bezrobotne bez umowy o pracę, np. różnego rodzaju zadania opiekuńcze, opieka nad dziećmi, opieka nad osobami starszymi, a także prowadzenie gospodarstw domowych, to są to właśnie informacje o miejscach pracy, które leżą obok nas, a my nie do końca potrafimy z nich skorzystać. Dlatego podjęliśmy wyzwanie, stwierdziliśmy, że brakuje legalnego zatrudnienia wśród osób opiekujących się dziećmi. Stworzyliśmy program, który był skierowany do pań, które chciałyby pracować bądź pracowały nielegalnie w tym zawodzie. Zrobiliśmy wywiad wśród naszych bezrobotnych. Zgłosiło się 50 osób, 50 kobiet, które chciały się kształcić, poszerzać swoje wiadomości i ewentualnie uczyć się języka. Na-

szym celem było wyedukowanie osób, które będą mogły znaleźć zatrudnienie nie tylko na lokalnym, ale i na zagranicznym rynku pracy, bo przecież tych ofert dla opiekunek w Europie (i nie tylko) jest bardzo dużo, o czym wiemy w ramach EURES. Przesłanki, którymi się kierowaliśmy to, po pierwsze, co nie było dla nas nowością, że wiele polskich rodzin, często nawet my sami, korzystamy z pomocy osób bezrobotnych przy prowadzeniu gospodarstw domowych, opieki nad dziećmi czy starszymi członkami naszych rodzin. Zdawaliśmy sobie sprawę, że osoby świadczące te usługi są często zarejestrowane jako osoby bezrobotne, mimo że świadczą pracę. Śledzenie propozycji zmian w ustawie, bez oceniania czy są one dobre, czy przyniosą oczekiwany skutek, pozwoliło wysnuć następujący wniosek: skoro ustawa zostaje dostosowana do tego typu zjawisk, to jest to problem w skali całego kraju, a nie tylko w skali naszego regionu. Zauważyliśmy także, że bardzo wiele firm zagranicznych poszukuje wykwalifikowanych rąk do opieki nad dziećmi i osobami starszymi. Te wszystkie przesłanki pozwoliły nam na wybranie grupy, do której zdecydowaliśmy się skierować nasz program, były to przyszłe opiekunki do dzieci, którym chcieliśmy pomóc w znalezieniu zatrudnienia na lokalnym i zagranicznym rynku pracy. Chcieliśmy także, korespondując z umowami aktywizującymi, pomóc osobom działać nie tylko w ramach tych umów, ale być może, także na własną rękę. Stąd też w porozumieniu ze specjalistami z tej dziedziny, z aktorami lokalnego rynku pracy, z pracodawcami, z firmami, które zajmują się pośrednictwem w tej dziedzinie oraz z ośrodkiem szkoleniowym powstał program „Opiekunka dziecięca”.

Adresatki programu to 24 kobiety, które nie posiadały konkretnego zawodu, lub miały niskie kwalifikacje, nieadekwatne do wymogów aktualnego rynku pracy. Znalazły się w tej grupie także osoby, które już świadczyły te usługi okresowo. Programem objęto dwie grupy wiekowe, które spełniały powyższe kryteria. Pierwszą stanowiły osoby do 25 roku życia, drugą – osoby powyżej 25 roku życia. Zgłosiło się do nas 50 kandydatek. Program opracowywaliśmy tak, aby korespondował ze zmianami ustawowymi, o których mówiłam. Takim novum było to, że panie zostały podzielone na dwie grupy językowe: angielską i niemiecką. Każda grupa miała po 70 godzin zajęć językowych. Dobierając kandydatki stosowaliśmy kryteria, które były wymogami Europejskiego Funduszu Społecznego i poszczególnego działania. Zwróciliśmy także uwagę na to, że ministerialne programy kształcenia opiekunek zwierają pewne wytyczne, które staraliśmy

się bardzo wnikliwie zbadać u naszych potencjalnych beneficjentów programu, a mianowicie: wiarogodność, empatia, cierpliwość, życzliwość, odpowiedzialność, bo przecież praca z dzieckiem jest pracą bardzo odpowiedzialną. Dobór przeprowadzali profesjonaliści zatrudnieni w naszych urzędach, doradcy zawodowi z wykształceniem psychologicznym, którzy do weryfikacji używali instrumentów testowych. W weryfikacji uczestniczyli także przedstawiciele agencji pośredniczących w zatrudnianiu oraz dyrektor placówki oświatowo-wychowawczej, który okiem fachowca oceniał bardzo krytycznie potencjalne kandydatki. Potem wybrane panie zaznajamiały się z blokami tematycznymi, którymi miały być objęte, m.in. bardzo rozwinięty blok zajęć poświęconych rozwojowi dziecka, pierwsza pomoc u dzieci, wybrane choroby, nagłe wypadki, komputer przyjazny dziecku, ABC zakładania własnej działalności gospodarczej (udział prawników), podstawy ekonomii potrzebne w prowadzeniu samodzielnej działalności. Do tego należy jeszcze dodać naukę języka niemieckiego i angielskiego. Bardzo ważną i nowatorską cechą tego programu było to, że osoby uczestniczyły w praktykach zawodowych na terenie szczecińskich placówek oświatowych. Pozyskanie firm, placówek, które zgodziłyby się przyjąć szkolone osoby na staże było dosyć trudne, ale udało się tego dokonać dzięki wsparciu lokalnych władz, lokalnych wydziałów oświatowych. Szkolenie obejmuje 755 godzin, trwa około 6 miesięcy. W trakcie trwania szkolenia uczestnicy otrzymują dodatek szkoleniowy zgodnie z ustawą, albo stypendium szkoleniowe.

Na koniec jeszcze kilka sugestii a propos tego skutecznego programu. Nie wiem, czy to jest dobry program. W założeniu ma on być dobry, ma kończyć się efektywnością. Ma być programem kompleksowym, czyli dającym pełne „wyedukowanie” osoby, która będzie pełnił te czynności zawodowe. Na pewno wytyczyliśmy sobie za cel to, żeby ten program był kompatybilny z tym, co się dzieje w naszym ustawodawstwie. Chcemy dotrzymać kroku zmianom, być obok tych ludzi, jeżeli będą musieli sobie w ten sposób radzić na rynku pracy. Czy jest to program dobry? Nie wiem. Myślę, że jeśli spotkamy się za rok i ten program się już zakończy i będziemy mogli zbadać jego efektywność, to może będę mogła się pochwalić, że jest to program dobry, bo wszyscy pracują.

Marek Tejchman

Dziękuję bardzo. To była pani Dorota Tyszkiewicz – Janik ze Szczecina, z Powiatowego Urzędu Pracy,

która pokazała nam, czym jest dobry projekt. Myślę, że teraz jeszcze jeden głos z Polski. Pan Artur Janas, zastępca Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu.

Artur Janas



Na początek odpowiem na pytanie, które postawiono na początku: na czym polega dobry projekt? W moim rozumieniu odpowiedź jest prosta i kryje się trochę w tym, co przedstawiła koleżanka. To jest projekt i nieważne czy jest on z EFS, Funduszu Pracy czy innych ośrodków publicznych. To jest projekt, który rzeczywiście pomaga ludziom lub, jeżeli jest wsparciem dla instytucji, to pośrednio też pomaga ludziom, bo dzięki temu te instytucje lepiej pracują, żeby lepiej pomagać ludziom. Droga do tego jest niestety trudna, o czym przekonała się większość powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy. Gdyby chcieć posłużyć się metaforą, która chwytą istotę problemu, to dobrą metaforą byłaby budowa domu. Jak ktoś buduje dom to najpierw musi wylać ławę, to jest taka betonowa podstawa domu, potem fundament, mury i dach. Tą ławą - fundamentem jest prawo. Nawet gdyby czytać sprawozdanie przygotowane przez Departament Zarządzania EFS, gdzie jest część, która mówi o realizacji Programu Operacyjnego, to 90% tekstu, który jest poświęcony problemom realizacji Sektorowego Programu Operacyjnego, stanowią problemy prawne. Pierwsza cząstkowa odpowiedź na pytanie: co to znaczy dobry projekt i jakie musi spełnić warunki, żeby go uznać za dobry, brzmi: dobre prawo. Z tym mamy potężne kłopoty i musimy coś z tym zrobić. Nie może być tak, żeby fundamenty wydatkowania środków publicznych na rynku pracy były tak giętkie, tak niejasne, tak niespójne. To jest jedna sprawa. Następna: należy odczarować EFS. Była kiedyś anegdota o malarzu i jego modelu. Model mówi do malarza: - Ty mnie nie maluj na

kłęczkach. Ty mnie maluj dobrze. W Polsce mamy podobną sytuację z EFS. Możliwe, że popełniliśmy błędy na samym początku, dwa, trzy lata temu, kiedy była w ogóle mowa o funduszach strukturalnych. Mówiliśmy o funduszach strukturalnych na kłęczkach albo w tonacji poetycko-egzaltowanej. Nikt nie mówił, że w gruncie rzeczy mamy do czynienia ze środkiem, który raczej trzeba kojarzyć z inżynierią finansowo-administracyjną niż kółkiem poetyckim. To trochę wpłynęło na jakość dokumentów programowych, na jakość prawa, które stworzono, a przecież tak naprawdę tutaj, w tych do tego naszego panelu jest użyte takie sformułowanie: „niektóre programy nie wykorzystują w pełni potencjału tkwiącego w Europejskim Funduszu Społecznym”. Niech mi ktoś powie, o jaki to potencjał chodzi w Europejskim Funduszu Społecznym. Europejski Fundusz Społeczny to nic innego jak środki zewnętrzne w stosunku do naszych narodowych, które zwiększają nasze środki publiczne, które możemy przeznaczyć na określone obszary w narodowej polityce z tym tylko, że musimy coś wziąć pod uwagę, czyli kwestie określone w rozporządzeniu głównym i rozporządzeniu szczegółowym o EFS, czyli mając na uwadze cele Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Nic więcej. Użycie tego środka powoduje określone konsekwencje organizacyjne, tzn. zwiększoną pracochłonność, o czym wszyscy wiedzą.

Warunkiem dobrego projektu jest zrozumienie istoty EFS. EFS sam w sobie nie jest magiczną kulą, która zawiera mądrości, lub wewnętrzny mechanizm tworzenia czegokolwiek. Jest to po prostu dodatkowy środek finansowy do naszych środków publicznych przeznaczanych na te polityki. W konsekwencji, ponieważ wymaga to zwiększonej pracochłonności, wszyscy ci, od których to zależy powinni uczynić wszystko, aby użycie EFS było mniej kosztowne. Co to znaczy „kosztowne”? Kosztowność ESF to przede wszystkim czasochłonność. A co to znaczy „czasochłonność” w jednostkach, które go realizują, mam na myśli urzędy pracy, to jest zabranie ludzi z pośrednictwa, z poradnictwa zawodowego itd. Czy jest możliwy dobry projekt finansowany z EFS, jeżeli nie porozmawiam z człowiekiem? Jest niemożliwy. To jest projekt z za biurka. Trzeba mieć na uwadze, że użycie EFS, który jest niewątpliwie, przez to, że zwiększa nasze możliwości oddziaływania na problemy ludzi, kosztuje. W związku z tym należy pamiętać o zapewnieniu środków na pokrycie tych kosztów. Ten, kto powinien o tym pamiętać, jeśli jest organizacją pozarządową, jest zdany sam na siebie. Żeby zrobić dobry projekt, żeby go przygotował musi mieć odpowiedni potencjał organizacyjno-techniczny, bo je-

żeli tego nie ma, to lepiej, żeby się za to nie zabierał, bo zrobi krzywdę ludziom i sobie. Jeżeli jest to urząd pPracy, czyli publiczne służby zatrudnienia, to ktoś, czy to instytucja zarządzająca, która pomoże mu od strony technicznej, czy też należy szukać u tego, który dysponuje jego środkami finansowymi na pokrycie jego kosztów, żeby móc sobie z tym poradzić. Tu weszlibyśmy w dywagacje, jaka jest rola samorządu wojewódzkiego w stosunku do wojewódzkich urzędów pracy, samorządów powiatów w stosunku do powiatowych urzędów pracy, żeby stworzyć im szansę realizacji dobrego projektu, który właściwie rozpoznaje ludzi, problemy ludzi, a także właściwie je rozwiązuje, jeśli jest to projekt instytucjonalny.

Następna sprawa: była już mowa o partnerstwie. Większość z nas to partnerstwo realizuje. To jest tak jak wtedy, gdy ktoś pisze prozą, a nie wie, że pisze prozą. Żeby odczarować to partnerstwo, chcę powiedzieć jak ja to rozumiem. Na etapie projektowania warto zapytać wszystkich tych, którzy mają związek z problemem tej grupy ludzi, do których chcemy kierować projekt, żeby zdobyć dodatkowe informacje, które uzasadniają, że dobrze postrzegam i identyfikuję problem konkretnej osoby czy grupy osób. Tak samo należy rozmawiać ze wszystkimi tymi, którzy są niezbędni na etapie wdrażania, bo ułatwi mi to wdrażanie. Tak ja rozumiem partnerstwo. Nie w ten sposób, ponieważ jest zapisane w tym rozdziale tego ogólnego rozporządzenia o partnerstwie, w związku z tym ja „pakuję się” w partnerstwo. Jeżeli jest to niezbędne, to ja je stosuję.

Była tu mowa o publicznych służbach zatrudnienia. Zacytuję coś, bo ja chciałem mówić mniej poważnie o tym poważnym problemie, może na koniec mi się uda. Jaki to ma związek z EFS? Jeżeli urzędy pracy nie są w stanie realizować w sposób przyzwoity podstawowych usług, czyli pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, udzielania informacji zawodowych, nie mają zdolności diagnozowania sytuacji, to w ogóle nie powinny dotykać EFS. EFS można dotykać bezpiecznie, jeżeli ma się porządną politykę pracy w kraju, dobrze oprządaną prawnie, proceduralnie, instytucjonalnie, bo inaczej jest to nieodpowiedzialne; branie środków zewnętrznych, żeby sobie z nimi nie radzić, bo już sobie nie radzę z krajowymi. Co chcę przez to powiedzieć? Kluczem wszystkiego Õ Nie ma czegoś takiego, że tu robię swoje byle jak, czyli pośrednictwo pracy, nie rozmawiam z ludźmi, albo w ogóle nie mam doradców, a biorę się za projekty EFS. To jest niemożliwe, to jest samobójstwo. Jeżeli chcę korzystać z EFS, to oznacza to, że mam

większą zdolność organizacyjną do wykorzystania większych zasobów finansowych, do wykonania większych zadań w sposób bardziej złożony, bardziej subtelny niż byłem to w stanie robić dotychczas. Aby to było możliwe, jest jeszcze dużo do uporządkowania w powiatowych i wojewódzkich urzędach pracy, nie wspominając o uporządkowaniu „góry”.

Następna sprawa, która wynika ze sprawozdania przedstawionego na ostatnim Komitecie Monitorującym, dotyczącego realizacji Sektorowego Programu Operacyjnego. Myślałem, że problem rotacji kadr dotyczy przede wszystkim wojewódzkich urzędów pracy, a tylko w niewielkim zakresie powiatowych. Posługiwanie się publicznymi środkami krajowymi wymaga dużej odpowiedzialności i odwagi, ponieważ tak „płynące instytucje” funkcjonują w ten sposób, że jedni wchodzą dzisiaj, jutro wychodzą i znów wchodzą, a staż pracy kilka miesięcy. Widać więc, że coś nie najlepiej rozwiązaliśmy ostatnio, choć było dużo wysiłku i ja to doceniam. Wykazywałem wielką wyrozumiałość do tej sytuacji. Nie zrobiliśmy w odpowiednim momencie tego, co zrobiliśmy na początku lat 90., kiedy tworzyliśmy publiczne służby zatrudnienia. Wtedy w sposób systemowy stworzyliśmy potężny system, który, ja uważam, działa świetnie. Pracownicy „harują”, wykonują ciężką pracę. Musimy coś z tym zrobić. Ja wiem, że wszyscy młodzi są bardzo zdolni, bystrzy, bo mam 50 takich osób. Czasami zastanawiam się, czy ja jeszcze tu pasuję. Codziennie muszę udawać, że jestem od nich młodszy, bystrzejszy, inteligentniejszy, itd. Musimy coś zrobić ze stabilizacją kadr w całym systemie wdrażania EFS, bo pot zimny na plecach czuję, kiedy myślę, co może być, kiedy zaczniemy to do końca wszystko rozliczać. I teraz, ponieważ już za dużo mówię, cytuję z porannego wykładu: „Bez względu na to czy używamy EFS, czy nie, publiczne służby zatrudnienia powinny zachować ludzką twarz i być ludzkimi w stosunku do ludzi, używać ludzkiego języka. Publiczne służby zatrudnienia są zobligowane lepiej dobierać grupy użytkowników, instrumentów wsparcia, aby adresować efektywniej pomoc ostatecznym beneficjentom, unikając kryminalizmu przy jednoczesnym wykorzystywaniu benchmarking i outsourcingu”. Ja wiem, że w dokumentach programowych to musi być tak napisane, tam musi być słownik, bo inaczej cała konstrukcja polityki strukturalnej Komisji runęłaby jak domek z kart. Ja to rozumiem i większość ludzi u mnie to rozumie, ale jeżeli nie trzeba, to można zamiast „użytkownik” powiedzieć „człowiek”, zamiast „instrument wsparcia” – „pomoc”, itd. Apelowalbym,

aby tam, gdzie tylko jest to możliwe, nie tylko mówić o problemach osób bezrobotnych, ale o naszych problemach w ogóle, mówić językiem, który rozumiemy, który ma charakter ludzki.

Marek Tejchman

Może posłuchamy głosu z zagranicy. Przypomnę, że podstawowe pytanie brzmi: czym jest dobry projekt? Myślę, że goście z zagranicy ustosunkują się do tego, co powiedział pan Dyrektor Kaczmarek, a mianowicie, że my tutaj, w Polsce, mamy do pokonania zdecydowanie więcej barykad niż zagranicą. Może najpierw pani Kathy Tornijajnen z Finlandii.

Kathy Tornijajnen

Już bardzo wiele powiedziano na temat dobrych projektów. Chciałam dodać tylko kilka bardzo praktycznych, oczywistych punktów na ten temat. Myślę, że cała idea dobrego projektu finansowanego z EFS jest taka sama jak każdego innego projektu finansowanego ze środków Unii Europejskiej. Najważniejsze jest to, że projekty muszą powstać w oparciu o rzeczywiste potrzeby, o analizy, o ogromne doświadczenie oraz o dane zebrane wśród zainteresowanych grup. Kluczowym elementem jest właściwe adresowanie do grup klientów, interakcje między grupami klientów a partnerami zaangażowanymi w realizację projektów. Oczywiście, projekty muszą mieć realistyczny, jasno określony cel, więc zanim zaczniemy pracę nad projektem musimy wiedzieć, co chcemy zrobić, dlaczego chcemy to zrobić i jak to zrobimy. Myślę, że w ten sposób uda nam się opracować jeszcze lepsze projekty EFS w przyszłości.

Marek Tejchman

Teraz pan Nigel Tubman. Wielka Brytania była tutaj przywoływana jako kraj, z którego przyjeżdżali do nas specjaliści i uczyli nas na początku lat 90 tego, jak radzić sobie z problemami bezrobocia.

Nigel Tubman

Myślę, że usłyszeliśmy już od pani Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Szczecinie, jaka powinna być idea całego dobrego projektu. Co sprawia, że projekt odnosi sukces? Myślę, że osoby, które otrzymały pomoc w ramach tego projektu otrzymały coś bardzo pozytywnego. Miały już pracę, z pewnością zdobyły kwalifikacje, stwierdziły, że szkolenie to był bardzo dobrze wykorzystany czas, zosta-



ły odpowiednio ukierunkowane. Ukończyły kurs, dostały pracę. Oczywiście, projekt nie staje się dobrym dzięki szczęściu, czy jednej osobie, która nim zarządza, czy dobrej grupie osób szkolonych. Mieliliśmy uwagi tego typu, że osoby aktywnie poszukujące pracy szybciej ją znajdą niż te mało aktywne, stąd taka pokusa, aby pomagać tym, którzy chcą sami sobie pomóc, a nie tym, którzy są niechętnie nastawieni do tej wyciągniętej dłoni – moje doświadczenia z osobami, które nie chciały skorzystać z proponowanej im pomocy. Było to około rok temu, chodziło o grupę Polaków w kraju sąsiednim, gdzie realizowano taki projekt pomocy. Był to człowiek w wieku około 35 lat, bardzo podniekowany, nastawiony tego dnia pozytywnie, bo tego ranka dostał pracę. Była to sytuacja wyjątkowa. Nazywam go „młodym człowiekiem”, choć miał 35 lat. Wyszedł z więzienia, gdzie siedział za narkotyki, z czym pewnie wiązały się też drobne kradzieże i napady. Wpadł w błędne koło, w którym trwał 10-12 lat. Nie chciał wrócić do więzienia, ale nie widział dla siebie miejsca. Miał szczęście, poprzez ośrodek zatrudnienia znalazł możliwość wyrwania się z tego błędnego koła. Zgodził się na rozmowę. (Mamy dosyć rozległy system pomocy dla osób, które chcą tej pomocy, a także dla tych, którzy uznają, że jej nie potrzebują. Te ostatnie potrafimy przekonać, że mają przed sobą przyszłość). Organizacja zgodziła się, aby ta osoba uczestniczyła w szkoleniu w ramach przygotowań do powrotu na rynek pracy. Ten program trwał 6 miesięcy, potem ten człowiek przeszedł do części finansowanej z EFS, gdzie otrzymał odpowiednie przeszkolenie. Przez cały czas pracował z nim doradca zawodowy. Nasz „młody człowiek” chciał być mechanikiem samochodowym, jego przestępstwa z przeszłości wiązały się z samochodami. Stwierdziliśmy, że dobrym rozwiązaniem będzie ukierunkowanie go w tę stronę. Przeszedł kolejne szkolenie, podniósł swoje kwalifikacje jako mechanik. Kiedy był gotów, odbył staż u lokalnego pracodawcy.

Wspomniałem o partnerstwie, było ono na dobrym poziomie. Jeden z członków Komitetu, który prowadził ten projekt był właścicielem warsztatu samochodowego i zgodził się zatrudnić tego „młodego człowieka” na dwa dni w tygodniu. Nie wiem dokładnie jak długo to trwało, ale z pewnością parę dobrych miesięcy, w tym czasie on pracował i uczył się jednocześnie. Potem został zatrudniony na 38 godzin. Dostał stałą pracę, ale zanim to się stało potrzebne były wysiłki różnych stron, różnych partnerów: ośrodka pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego, kuratorów więziennych oraz innych osób biorących udział w programie, bo one stanowiły dodatkową motywację dla naszego bohatera. Myślę, że współuczestnikom szkoleń zależało bardzo na tym, żeby jemu właśnie się udało wyjść z tego zakłętą kręgu kłopotów z prawem, żeby stał się bardziej pozytywnym członkiem społeczeństwa. To się udało. Nie wiem, co dalej się z nim działo, ale myślę, że nadal tam pracuje.

Jedna rzecz, o której zawsze musimy pamiętać przy okazji projektów z EFS; projekty te mają wносить coś dobrego do życia ludzi, mają wywoływać zmiany na lepsze. Wszyscy, zarówno pomysłodawcy projektów, ich realizatorzy wnoszą swój wkład w zaspokajanie potrzeb naszych klientów. W tym przypadku Działanie 1.2, 1.3 w Polsce to osoby bezrobotne, młodsze, starsze i lokalni pracodawcy, którzy chcą dokonać naboru nowych pracowników, którzy chcą mieć kandydatów dobrze wykwalifikowanych mogących wnieść istotny wkład w poprawę poziomu pracy swoich firm.

Marek Tejchman

Zbliżamy się do tej części, w której Państwo zabiorą głos, przedstawią swoje uwagi, zadadzą pytanie. Tymczasem chciałbym zadać jedno pytanie pani Kathy Tornijajnen. Czy mogłaby pani przedstawić jakiś projekt realizowany w Finlandii dzięki wsparciu EFS?

Kathy Tornijajnen

Opowiem o jednym z naszych projektów, który jest realizowany w części naszego regionu. Projekt ten rozpoczął się w roku 2000. Wytoczył on nowe sposoby aktywizacji bezrobotnych. Nazwę tego programu można przetłumaczyć jako „Coraz więcej pracy”. Projekt ten koncentrował się na wspieraniu młodych osób, które od dłuższego czasu pozostawały bez pracy oraz osób zamieszkujących słabo zaludnione obszary. Celem programu było znalezienie stałej pracy dla 50 osób. Najpierw mieli-

śmy rozmowę oceniającą, ocenę, diagnozę, nowe metody i sposoby szkoleń obok tych, które już wcześniej stosowaliśmy w ramach realizacji programów EFS. Z nowych działań wprowadziliśmy trening, jako część przygotowania do życia zawodowego osób, które wcześniej miały kłopoty z użytkami. Każdy z naszych klientów miał określone konkretne etapy (kamienie milowe) swojego projektu na poziomie indywidualnym. To sprawia, że ten łańcuch jest bardziej efektywnym sposobem na uzyskanie trwałego zatrudnienia. Naszymi partnerami były urzędy gminne, wydziały ubezpieczenia społecznego, służby zatrudnienia, wydziały pracy, zdrowia, różne inne instytucje oraz pracodawcy. Jeśli chodzi o wyniki, które udało nam się uzyskać: w ciągu pierwszych czterech lat naszych działań udało nam się zapewnić wysoki stopień uczestnictwa, cztery miesiące potem około 24% naszych klientów znalazło zatrudnienie, 11% zostało zatrudnione w jakiś inny sposób, 10% odbyło szkolenie. Były to osoby, które podlegały rehabilitacji lub osoby starsze, które także stanowiły część naszych klientów.

Marek Tejchman

Proszę Państwa, wydaje mi się, że czas na Państwa pytania, na Państwa udział w tej dyskusji, czas na Państwa uwagi. Czy ktoś jest chętny, aby pierwszy zadać pytanie lub odnieść się do tego, co zostało tu powiedziane?

Adam Panek, Rzeszów

Chciałem powiedzieć tak; dwa stanowiska się tu chyba zbiegły. Rano Pan Minister Szczepański, Pan Minister Męcina mówili o działaniach służb, o absorpcji środków, ich wykorzystaniu, o pewnym uzależnieniu jednego od drugiego. Szanowni Państwo, chyba coś tu zostało pomyłone. Jeśli już nawet mówiono, przedstawiano rano piękne statystyki, ile to na jednego pośrednika, doradcę przypada bezrobotnych. Oczywiście te dane są niewiarygodne, śmiem twierdzić, że znacznie odbiegają od tego, co przedstawiono tutaj na planszy choćby, dlatego, że statystyki wrzucają wszystko do jednego worka. W rzeczywistości na jednego dobrego pośrednika przypada znacznie więcej bezrobotnych niż to podano. Przysłuchuje się tej dyskusji. Z badań, które przedstawił pan Walewski wynika, że coś tam robimy, ale nie jest to nic wielkiego. Pan Dyrektor Kaczmarek mówi, że robimy na 10% i ma rację, bo można by robić znacznie więcej, gdyby było gdzie, kim i za co. O Dorocie nie mówię już nawet, bo przedstawiła konkret tak ważny, że gdy-

by go poddać analizie na terenie kraju, to trzeba by powiedzieć, że wszyscy powinniśmy to robić, tylko pytanie, dlaczego w kilku miejscach Polski robi się takie, a nie inne projekty? Kolega, Dyrektor Janas, powiedział rzecz, która wzbudziła oklaski. Oczywiście, praca w tych służbach to jest ciężka harówka, a pieniądze? Tu nie chodzi o wielkie pieniądze, bo czasem satysfakcja jest większą sprawą niż pieniądze. Chcę podać konkretną informację. Koleżanka z Finlandii i kolega z Anglii pochwalili się pewnymi projektami. My nie mamy dzisiaj czasu się chwalić, a na tej sali widzę wielu szefów urzędów pracy, wojewódzkich i powiatowych, którzy by pokazali projekty realizowane z Europejskiego Funduszu Społecznego na tak wysokim poziomie, że niektórym krajom starej Unii daleko do takich projektów. Nie jestem człowiekiem, który nie widział niczego w życiu. Byłem w wielu krajach, wiele urzędów pracy widziałem. Nie mamy się czego wstydzić. Dzisiaj na tej sali należy powiedzieć: po roku jesteśmy mistrzami świata, kto nie wierzy, niech przyjedzie do naszych biur. Znam zdanie niezującego już wiceministra pracy z Belgii, Pana Decan, który spytał: „Jak wy to robicie? My kilkadziesiąt lat walczyliśmy z bezrobociem i nie zrobiliśmy tego, co wy zrobiliście w ciągu roku, w ciągu dwóch lat.” Szanowni Państwo, to jest bardzo młoda administracja, zaledwie piętnastoletnia. Dostaliśmy na to piętnastolecie prezent w postaci naszego wejścia do Unii. Ja twierdzę, że wiele krajów unijnych powinno się od nas uczyć zaangażowania, determinacji i właściwego wykorzystania środków. Szlag nas przysłowiowy bierze, że trzeba czasem bezsensownie przemiałać tony papieru. Oczywiście, frycowe płacimy. Ten rok to nie jest frycowa jak w kartach. Nikt nam nie dał forów. Weszliśmy w to wszystko z marszu. Dzisiaj wypada tym publicznym służbom pogratulować i życzyć, żeby tak było dalej.

Marek Tejchman

Czy ktoś z Państwa chciałby się ustosunkować do tej wypowiedzi?

Dorota Tyszkiewicz-Janik

Chciałabym publicznie poprzeć mojego kolegę. My, na co dzień współpracujemy z Niemcami, ta współpraca układa się bardzo dobrze. Ostatnio byłam na spotkaniu grupy roboczej powołanej do tworzenia różnego rodzaju ponadgranicznych programów rynku pracy. Byłam tam jako gość, nie byłam przygotowana do jakiegokolwiek prelekcji, ale w pewnym momencie nie wytrzymałam i poprosiłam o głos, ponieważ słyszałam jak Niemcy chwala

się, mają do tego prawo, bo mają się, czym chwalić. Natomiast po naszej stronie wszyscy słuchali, mieli spuszczone głowy, a – proszę mi wierzyć – my niczym im nie ustępujemy ani jeśli chodzi o organizację urzędu pracy, bo pracujemy w fatalnych warunkach lokalowych, ale umiemy się zorganizować, ani z realizacją Europejskiego Funduszu Społecznego. Oni mają jeszcze więcej pieniędzy, ale my w tym naszym totalnym bałaganie administracyjnym robimy to w mistrzowski sposób. Myślę, że to, co powiedział pan Dyrektor warte jest jeszcze jednego podkreślenia: nie jesteśmy źli, zawsze możemy być lepsi, ale jesteśmy dobrzy.

Głos z sali

Mam koleżankę w Niemczech, która już 15 lat „bujają się” na zasiłkach, przepraszam za kolokwializm. Oczywiście pracuje „na czarno”. Ma obywatelstwo, wszystko jest legalne. Powiedziała mi, że gdyby służby zatrudnienia w Niemczech były takie jak w Polsce, to ona nawet tygodnia by nie była na bezrobociu. Teraz jesteśmy w takim okresie, że ona dalej by sobie dawała radę. Ja bardzo lubię chwalić służby zatrudnienia, gdzie mogę to je chwalić. Uważam, że jest to jedna z najlepszych administracji w Polsce. Strategia Zatrudnienia Unii Europejskiej mówi, że każdy nowo zarejestrowany ma w przeciągu 12 miesięcy otrzymać indywidualny plan działania, a każdy młody w przeciągu 6 miesięcy. To jest jeden z priorytetów w Unii, kto nie wierzy, niech poczyta strategię. Ile pełnych planów działania może w ciągu jednego dnia zbudować pośrednik z jednym bezrobotnym? Myślę, że doskonale wiemy. Wiemy również, że służby zatrudnienia, co rok rejestrują 2,5 miliona osób. To nie jest tak, że mamy 3 miliony bezrobotnych. To jest liczba szalenie dynamiczna, dynamiczna struktura. Jeżeli komuś daliśmy plan działania, wystaliśmy go do pracy, a on po trzech miesiącach do nas wraca, to my budujemy nowy plan działania, nie mówimy: weź ten stary i spróbuj jeszcze raz. 2,5 miliona nowozarejestrowanych – oni wyszli z jakiegoś powodu z rejestru, obojętne z jakiego powodu do niego przyszli. Musimy znaleźć kogoś, kto dla 2,5 miliona osób przygotowuje indywidualne plany działania. To jest bardzo prościutki rachunek. Możemy sobie odliczać tych, którzy w ogóle nie szukają pracy, a przyszli do urzędu się zarejestrować. Możemy ich sobie sprawdzać, wykreślać na różne sposoby. Zostanie nam około 40%, a to i tak będzie za dużo na to, co w tej chwili reprezentujemy. Jeżeli ktoś mówi, że możemy zlecać takie usługi na zewnątrz, to, bardzo proszę, niech mi wskaże 80 tys. ludzi w Polsce przygotowanych do pracy na rynku pracy,

że mogą takie zlecenie dostać od służb zatrudnienia oraz wykonać je dokładnie tak, jak powinno być zrobione. Przestańmy się mamić, że realizując jeden program, drugi program zmienimy sytuację tu, gdzie jest potrzebna zmiana konstruktywna, a nie pasywne głaskanie i mówienie, że wszystko jest w porządku.

Do wykonania określonej roboty potrzeba określonej liczby osób w określonym czasie i za określone pieniądze. Albo się te pieniądze znajdą i obojętnie jak te pieniądze będą ulokowane, czy w służbach zatrudnienia, czy w outsourcingu, te pieniądze muszą się znaleźć, bo inaczej dalej będziemy w ogonie. My musimy przygotować tych ludzi do roboty, to nie może być tak, że pracę pośrednika wykonuje ktoś z ulicy, doskonale o tym wiecie.

Artur Janas

Nie będę kontynuował wzajemnego chwalenia się, bo są jeszcze inni goście, z innych instytucji, które też dotyczą Europejskiego Funduszu Społecznego. Chciałbym powiedzieć o jednej bardzo pozytywnej rzeczy, która na skutek EFS zaistniała w naszym regionie. Był taki okres luźniejszej współpracy z powiatowymi urzędami pracy. W tej chwili łączy nas śmiertelna prawie więź, a to na skutek związku między jednostką wdrażającą a projektodawcą. Niemniej, po pierwszych wspólnych doświadczeniach przy tym tzw. poszerzonym wniosku wspólnym, który był w zeszłym roku i w przygotowaniach do tego roku, mógłbym powiedzieć coś takiego: ta współpraca się jeszcze rozwinęła, wzajemne zrozumienie i polityki regionalnej i ich interesów. To jest odpowiedź na pewne pytanie zadane przed południem a propos wzajemnych relacji między różnymi poziomami publicznych służb zatrudnienia. Ja nie mówię, że rozwiązaniem jest podporządkowanie jednych, drugich. Uważam, że samorządność jest istotą powodzenia polityki społeczno-gospodarczej na poziomie lokalnym, globalnym także. Wspólnie będziemy w stanie zrobić więcej w najbliższym czasie.

Marek Tejchman

Pan Artur Janas. Mamy jeszcze czas na uwagi i pytania. Zachęcam do dzielenia się nimi.

Irena Wolińska

Kiedyś byłam bezpośrednio związana z publicznymi służbami zatrudnienia, dziś – pośrednio dzięki takim możliwościom jak dzisiejsza bezpośrednio

odpowiadam na pytania prowadząc różnego typu szkolenia i pomagając pracownikom publicznych służb zatrudnienia w tym, żeby się przygotowali do składania dobrych projektów. Chcę nawiązać teraz do dwóch myśli, które „rzucił” Artur Janas. Po pierwsze, odczarujmy Europejski Fundusz Społeczny. Rzeczywiście, popełniliśmy błąd dwa, trzy lata temu, kiedy wyszliśmy z założenia, że najważniejszy jest język angielski, ergo zatrudnijmy mnóstwo osób, które znają ten język, a one zajmą się Europejskim Funduszem Społecznym. Przez jakiś czas trwaliśmy w tym oczarowaniu, nie zauważyliśmy, że myślenie projektowe powinno być obecne w codziennej praktyce urzędu i każdej innej instytucji, która działa na styku z klientem, z kimś, komu ma pomóc. To nastawienie na rezultat, a nie na rozwiązanie problemu, powinno być w zasadzie naszą codziennością. To nie jest świat Europejskiego Funduszu Społecznego, to nie powinien być świat związany z Unią Europejską tylko zwykła, codzienna praktyka. Kiedy na tę istniejącą praktykę nałożyliśmy wyidealizowany świat EFS ze specjalnie w tym celu powołanymi komórkami, które intensywnie uczyły się Europejskiego Funduszu Społecznego. Zamiast uczyć się rynku pracy, zamiast uczyć się diagnozy, zamiast uczyć się problemów osób bezrobotnych uczyły się Unii. Niewiadomo, po co, ale po angielsku uczyły się Unii. Nikt nie pomyślał, że one muszą znać język polski, bo muszą umieć przeczytać dokumenty dotyczące polskiego rynku pracy, muszą umieć zrozumieć bezrobotnego, co on mówi, jaki jest jego problem. Muszą umieć zrozumieć pracodawcę, jakie są jego potrzeby, problemy i dlaczego on nie przychodzi do tego urzędu z dobrymi ofertami. Dopiero na tym wszystkim można zbudować naprawdę dobry projekt. Nie na jakiejś idealnej unijnej wiedzy, unijnym podejściu i nie na tym, że Europejski Fundusz Społeczny to inna rzeczywistość, inny świat, inny byt. Stało się niedobrze, że w niektórych urzędach powołano specjalne, małe komórki do spraw EFS, bo jeżeli do rozliczeń, to nic strasznego, gorzej, że do robienia projektów. W efekcie jest taki szary urząd, tam się robi byle co, byle jak i jest ta wyidealizowana unijna rzeczywistość, gdzie się pisze projekty. Na szczęście, myślę, że to zaczyna przemijać. To było takie pierwsze zachłyśnięcie, zaczarowanie tą Unią, tym funduszem. Zaczynamy rozumieć, że jest to nasza zwykła, codzienna rzeczywistość, że możemy tym sposobem popatrzeć na codzienną praktykę. Ja, oczywiście, wiem jaka jest rzeczywistość w urzędach, ile osób, jakie braki. To wszystko prawda, ale nie idealizujemy postaci doradcy zawodowego jako jedyne, który może o czymś rozstrzygnąć. O wielu rzeczach, np. selekcji bezrobot-

nych, doboru do projektu, doboru do aktywnych form, mogą decydować inni pracownicy. Dobry pośrednik wie czasem znacznie więcej o życiu i o rynku pracy niż wspaniały, wyedukowany w testach psychologicznych doradca zawodowy, który nie wie jak wygląda zakład pracy, który nie widział rzeczywistego rynku pracy, a jest naładowany teorią psychologiczną. On jest potrzebny, ale nie niezbędny do wielu działań. Dobry rejestrator jest absolutnie wystarczający, żeby zdiagnozować problem bezrobotnego, oczywiście, jeśli się go wcześniej tego nauczy na kursach. Nie należy idealizować osoby doradcy zawodowego jako takiego maga, który spojrzy na bezrobotnego i wie, co z nim zrobić.

Odczarujmy sobie nieco EFS, popatrzmy na niego jak na pewien stymulator, pewien wyzwalacz innego myślenia o naszej codziennej pracy. Gdybyśmy chcieli rzetelnie podyskutować o tym, czy urzędy pracy są w stanie robić projekty, to akurat przykład Działania 1.2, 1.3 nie jest fortunny, bo to jest zapakowanie tego, co one i tak naprawdę robiłyby. To jest ustawa o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy, ale obwarowana większą ilością papierów, bo fundusz ma swoje wymogi. Dowodem na to, że urzędy są zdolne robić projekty, jest liczba skutecznych projektów, które urzędy złożyły do Działania 1.5, 1.6. Urzędy są tu, rzeczywiście, skuteczne. Porwały się na coś, co wykraczało poza ich zakres.

Druga moja refleksja dotyczy prawa. Artur Janas powiedział, że dobre prawo to jest fundament. To jest prawda. Marzy mi się, aby ta ustawa, która reguluje działania urzędów pracy, która reguluje ich działania w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w Działaniu 1.2, 1.3, pozwoliła na więcej fantazji, na więcej możliwości działania, żeby ona zdecydowała za pracowników urzędów pracy co komu, kiedy i za ile, żeby pozwoliła decydować w ten sposób: masz 5, 7, 10 tys. i bądź skuteczny. Rób, co chcesz! Marzy mi się taka regulacja prawna, która na to pozwoli, która nie zdecyduje. Tak naprawdę, mówienie o skuteczności przy okazji projektów Działania 1.2, kiedy punktem wyjścia jest: „drogi dyrektorze masz X złotych do dyspozycji, a teraz napisz pod to projekt. Pamiętaj, że nie wolno ci ruszyć poza ustawę o promocji zatrudnienia, a z niej nie możesz użyć wszystkiego, bo nie ma jeszcze rozporządzeń wykonawczych”. W takiej sytuacji nie możemy mówić o dobrych projektach. Możemy mówić o projektach, które zostały zrealizowane, rozliczone. Punktem wyjścia nie była analiza problemu, był podział i do niego zostały dostosowane liczby uczestników przy ściśle zdefiniowa-

nych narzędziach. Bez względu na problem narzędzia były te same w każdym powiecie. To nie jest historia dobrych projektów, to jest historia projektów przyzwoitych. Może w następnym okresie wdrażania dałoby się tak skonstruować udział publicznych służb zatrudnienia, absorpcję Europejskiego Funduszu Społecznego, aby urzędy mogły wykazać cały swój potencjał, który, mimo niedoborów kadrowych, jest ogromny.

Za mało się chwalimy jako publiczne służby zatrudnienia. Musimy się nauczyć chwalić, mówić o sobie dobrze. Nie zawsze wszystko zasługuje na order i fajerwerki, ale można prezentować to, co się robi jako rzeczy naprawdę ciekawe. Powinniśmy, korzystając z Europejskiego Funduszu, z Działania 1.1, które działa na rzecz naszych struktur i naszych własnych pracowników, trochę pouczyć się promowania własnych działań.

[Marek Tejchman](#)

Myślę, że pan Mateusz Walewski chętnie zabrałby głos.

[Mateusz Walewski](#)

Tak sobie słucham praktyków i milczę, bo cóż mam zrobić, ja – biedny teoretyk. A propos doradców, my tylko powiedzieliśmy, że jest ich mało, bynajmniej nie idealizujemy ich roli i znaczenia. To nie był zarzut w stosunku do urzędów pracy, bo to, że nie mają etatów nie jest ich winą. Co do braku „chwalenia się”; ja nie wiem na czym polegał ten wymagowany spór między Panem Janasem i Panem Kaczmakiem. Obaj panowie chwalili urzędy, jeden chwalił za to, że mimo braku pieniędzy i tak dużo robią; drugi za to samo, tylko innymi słowami. Państwo lubicie się chwalić, lubicie być chwaleni. Nie widzę żadnego problemu z psychologicznego punktu widzenia. Państwo nie jesteście zdemotywowanym bezrobotnym, który uważa, że nic mu się nie uda. To chyba dobrze. Bardzo wiele zostało powiedziane o tym, że należy opierać projekty na rozeznaniu całościowej i rzeczywistej sytuacji na rynku pracy w swoim regionie, powiecie. To także wyszło w naszych badaniach. Ja o tym nie powiedziałem, ale chciałbym do tego wrócić. Państwo jako urzędy, co pewnie wynika z braków kadrowych, jesteście skupieni na tych, których macie w swoich rejestrach, co jest oczywiste, bo taka jest wasza rola. Niemniej, jeżeli chcemy zrobić dobry projekt, to musimy wiedzieć trochę ponadto. To może brzmi jak prowokacja, ale urzędy pracy powinny być zainteresowane tym, żeby przyciągać do

rejestru tych, którzy są nieaktywni. O tym sporo mówił Pan Michał Boni. Obniżanie bezrobocia nie jest celem urzędów pracy, ich celem jest podwyższanie zatrudnienia, w tym celu trzeba wiedzieć więcej niż aktualny zasób bezrobotnych w urzędach. My nie ocenialiśmy tego, czy Państwo prowadzicie takie analizy, ale to, czy jesteście nimi zainteresowani. Wyszło nam, że wiele urzędów nie jest tym zainteresowanych. To jest ta odrobina dzięgi do tego chwaleń.

Uczestnik dyskusji

Mam propozycję, abyśmy się spotkali w Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych i podyskutowali, bo to, co ustyszałem zmiotło mnie z podłogi. Pierwsza sprawa, jeżeli aktywizujemy pasywnych to zwiększamy bezrobocie. Nie wiem, kto sobie w Polsce z tego zdaje sprawę. Jeżeli nie będziemy sobie dawali rady z bezrobociem, to tylko sobie je zwiększymy. To jest tak prosty rachunek jak konstrukcja cepa. Spotkajmy się i podyskutujmy o rzeczywistych problemach rynku pracy, bo teraz mówimy obok siebie.

Marek Tejchman

Jeszcze pan Nigel Tubman chciałby się wypowiedzieć.

Nigel Tubman

Musimy dokładnie przyjrzeć się systemom, procesom, które działają i dostrzec w nich pewne braki, potrzeby ulepszeń. Wszędzie staramy się ulepszać

nasze usługi i lepiej je dostosowywać do potrzeb klientów. Mogą to być grupy, do których dotarcie jest trudniejsze, mogą to być osoby, które mają szczególne trudności na rynku pracy. Podczas mojej wizyty w 16 województwach i tamtejszych urzędach pracy, wielki wrażeń robili na mnie pracownicy, ich zaangażowanie. Jestem przekonany, że województwa są doskonale przygotowane do tego, żeby zarządzać Funduszem Społecznym – tak to wygląda z mojego punktu widzenia. W tej chwili głównym dla Was wyzwaniem jest wydatkowanie tych pieniędzy, uzyskiwanie doświadczeń, by w miarę upływu czasu ulepszać jakość oferowanych produktów. W Anglii mówimy, że praktyka czyni mistrza, w Polsce musi funkcjonować podobne powiedzenie. Czasem, na początku EFS traktuje się jako coś magicznego, ale należy go odczarować i traktować jak źródło ulepszenia rynku pracy w Państwa regionach. Proszę się zaangażować we współpracę z lokalnymi pracodawcami, z lokalnymi biurami pośrednictwa pracy i starać się sprostać potrzebom osób bezrobotnych zgodnie z Działaniami 1.2, 1.3. Jeśli chodzi o Działania 1.1 i inne działania tego programu, mam na myśli szkolenia pracowników, kształcenie ustawiczne, to wszystko to jest dla nas bardzo ważne, nie ma znaczenia to czy jesteście w powiatowym urzędzie, ministerstwie, czy pracujemy dla prywatnej firmy. To jest coś, czego nam wszystkim potrzeba. Mam nadzieję, że będziemy robić to coraz lepiej. W kolejnych latach realizacja programów z funduszu będzie jeszcze lepsza. Wszyscy Państwo będziecie dostarczać coraz lepsze produkty, tak działo się w Wielkiej Brytanii. Myślę, że moja koleżanka z Finlandii ma podobne doświadczenia. Wszyscy się uczyliśmy.

Panel 2:*Publiczne służby zatrudnienia wobec procesów restrukturyzacyjnych.*

Wyzwaniem dla polskiej gospodarki są procesy restrukturyzacyjne dotykające w największym stopniu tradycyjnych gałęzi przemysłu oraz rolnictwa. Restrukturyzacja, choć konieczna z ekonomicznego punktu widzenia, często niesie za sobą poważne skutki społeczne, które szczególnie mocno uderzają w osoby najłabsze na rynku pracy – osoby o niskich kwalifikacjach, osoby w wieku niemobilnym oraz niepełnosprawne.

Zadaniem publicznych służb zatrudnienia jest ułatwianie przeprowadzenia tych procesów i wsparcie osób doświadczających negatywnych skutków społecznych. Aby prowadzone działania mogły być efektywne, konieczne jest zastosowanie podejścia kompleksowego, które poprzez nawiązywanie współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami pozwala reagować szybko i elastycznie na zmiany zachodzące na rynku pracy. Europejski Fundusz Społeczny może dostarczyć narzędzi do realizacji tych zadań, ale ich sprawność uzależniona jest od profesjonalizmu zaangażowanych instytucji.

Dodać należy, że restrukturyzacja jest procesem ciągłym. Szybko zmieniające się otoczenie gospodarcze wymaga zdolności adaptacyjnych przedsiębiorców i pracowników przedsiębiorstw, zarówno w przemyśle, rolnictwie, jak i w usługach. Pociąga to za sobą konieczność podejmowania ciągłych działań wspierających umiejętność dostosowania pracowników do zmieniających się warunków społeczno-ekonomicznych poprzez dostosowanie ich kwalifikacji do wymogów rynku pracy. W trakcie tego panelu chcielibyśmy odpowiedzieć na pytania:

- Czy publiczne służby zatrudnienia są przygotowane do prowadzenia profesjonalnych działań wspierających procesy restrukturyzacyjne w przemyśle i na obszarach wiejskich?
- Jak wspierać osoby tracące zatrudnienie w wyniku procesów restrukturyzacyjnych w przejściu do produktywnego zatrudnienia w innych sektorach?
- Jak przeciwdziałać negatywnym skutkom społecznym restrukturyzacji?
- Jak zapewnić efektywne współdziałanie różnych podmiotów zaangażowanych w restrukturyzację?

Piotr Stronkowski



Dzień dobry Państwu. Razem z zaproszonymi gośćmi oraz Państwem chcielibyśmy zastanowić się i odpowiedzieć na kilka pytań:

Czy publiczne służby zatrudnienia są przygotowane do prowadzenia profesjonalnych działań wspierających procesy restrukturyzacyjne w przemyśle i na obszarach wiejskich? Jak wspierać osoby tracące zatrudnienie w wyniku procesów restrukturyzacyjnych w przejściu do produktywnego zatrudnienia w innych sektorach? Jak przeciwdziałać negatywnym skutkom społecznym restrukturyzacji? Jak zapewnić efektywne współdziałanie różnych podmiotów zaangażowanych w restrukturyzację?

Szczególnie istotne są odpowiedzi na te pytania w kontekście nowego okresu programowania lat 2007–2013, kiedy to oczekujemy, że środki na restrukturyzację będą znacznie większe, spodziewamy się, że w związku ze zmianami gospodarczymi i zmianami wynikającymi z procesów globalizacji te wyzwania związane z restrukturyzacją też będą dużo większe.

Jako pierwszego poproszę Pana Andrzeja Martynuskę, Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Andrzej Martynuska, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie

Pytania są postawione w sumie dosyć jasno, ale odpowiedzieć na nie, nie jest prosto. Jak odpowiedzieć na pytanie, czy publiczne służby zatrudnienia są przygotowane do prowadzenia profesjonalnych działań wspierających procesy restrukturyzacyjne w przemyśle i na obszarach wiejskich, skoro tak naprawdę te urzędy, po pierwsze, działają w ramach – jak powiedział pan Michał Boni –

zdezintegrowanych służb zatrudnienia. W związku z powyższym wiedza takiego choćby dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy jak ja na temat stopnia przygotowania kadrowego powiatowych urzędów pracy jest dosyć ograniczona. Po drugie urzędy te od wielu, wielu lat zajmowały się głównie bezrobociem. To była i to nadal jest domena powiatowych urzędów pracy. W związku z tym, jeżeli chodzi o powiatowe urzędy pracy, to można powiedzieć, że mają dobre lub bardzo dobre rozeznanie lokalnego rynku pracy, ale kontakt z tą częścią rynku pracy, która jest związana z zatrudnieniem, a to tam zachodzą procesy restrukturyzacyjne, był dotychczas ograniczony głównie do pozyskiwanych ofert pracy. Ale wydaje się, że spośród różnych partnerów na lokalnych rynkach pracy są to służby, które są najbardziej predestynowane do tego, żeby takie działania, związane z procesami restrukturyzacyjnymi podejmować, właśnie z uwagi na wieloletni kontakt z bezrobociem i wieloletnie doświadczenie na lokalnym rynku pracy. Natomiast żeby sprostać takiemu zadaniu służby te wymagałyby jednak wsparcia i rozwoju. Wsparcia kadrowego i rozwoju poprzez szkolenia, poprzez zapewnienia dodatkowych możliwości, a także poprzez pewne chyba jeszcze dodatkowe kompetencje. Są to służby przygotowane do tego, żeby pomagać osobom, które wypadają z rynku pracy z różnych powodów, czy to z uwagi na własne niedomogi kwalifikacyjne, czy też z uwagi na procesy restrukturyzacyjne, które skutkują redukcją zatrudnienia w zakładach pracy czy w branżach. W związku z tym dysponują instrumentami, potencjalnymi instrumentami, którymi mogą wspierać osoby, które wypadają z rynku pracy w wyniku restrukturyzacji. Mają doradców zawodowych, mają pośredników. Ale znowu trzeba powiedzieć, chociaż to może wyglądać na nieustanne utyskiwanie i użalanie się, mają niewystarczającą liczbę pośredników, niewystarczającą liczbę

doradców zawodowych i mają za mało w związku z tym czasu, który mogą poświęcić osobom, które w wyniku procesów restrukturyzacyjnych trafiają czy mogą trafić do tych urzędów, na pomoc, bo ta pomoc musi być jednak nieco inaczej zorganizowana niż w przypadku pojedynczych osób, które trafiają do powiatowego urzędu pracy. Inaczej reagują klienci, którzy w dużej grupie są zwalniani, mają bardzo zróżnicowane kwalifikacje, mają pewien bagaż doświadczeń sektorowych i my mówimy o tym, że trzeba ich, to się tak łatwo mówi, przesunąć do innego sektora. W związku z tym trzeba im poświęcić więcej czasu, więcej uwagi na rozpoznanie ich problemów, na rozpoznanie zagrożeń, ale także możliwości, które ci ludzie mają, bo zwykle jest tak, że ludzie mają więcej możliwości, kwalifikacji i umiejętności, niż sobie z tego zdają sprawę, szczególnie, jeśli po wielu latach wypadają z danej branży i trzeba umieć im to uświadomić. Jak przeciwdziałać negatywnym skutkom społecznym restrukturyzacji? Więc głównym zagrożeniem społecznym, jaki się pojawia, kiedy rozpoczynają się restrukturyzacje, jest niepewność, poczucie zagrożenia, takiego socjalnego. Człowiek, jak nie wie, co go czeka, to w dwojnasób jest zaniepokojony. I pojawia się bardzo poważny opór, bo ludzie po prostu się boją. Najlepszą metodą reagowania w takich sytuacjach jest odpowiednio wczesne, rzetelne i uczciwe przedstawienie sytuacji i to nie tylko pod tym kątem, co się złego może zdarzyć, ale i pokazanie, w jaki sposób można skorzystać z pomocy, która gdzieś tam jest przygotowana i przygotowywana. I nasze doświadczenia, z Krakowa choćby, z realizacji Programu Inicjatywa, pokazują, że pomimo dobrego i rzetelnego opracowania pojawiają się pewne problemy. Huta Sędzimir była zagrożona procesami restrukturyzacyjnymi, zwalniała duże grupy pracowników i wydawało nam się, że myśmy już bardzo wiele zrobili. Media mówiły o tym, gazety pisały, odbyliśmy kilkanaście różnych spotkań z kierownictwem zakładu, ze związkami zawodowymi, uruchomiliśmy punkty kontaktowe, punkty informacyjne, a jak się po paru latach okazało, przyczyną największych zagrożeń był brak informacji. Po prostu ludzie, którzy mieli być zwolnieni, bali się. Bali się również ci, którzy nie mieli być zwolnieni, bo oni nie wiedzieli, kto będzie zwalniany. Więc tutaj przejrzystość informacyjna, rzetelność w przekazywaniu informacji, odpowiednio wczesne mówienie i prezentowanie tych spraw równocześnie z programami wspierającymi jest niesłychanie istotne. Ważne jest, żeby ci ludzie, których ta restrukturyzacja będzie dotyczyła, po pierwsze



mieli poczucie nieuchronności, bo jednak jest pewnym naszym dziedzictwem to, że wszystkim się wydaje, że straszą, ale tak źle nie będzie i w końcu uda się metodą strajku czy przeciwdziałania zmusić tych mitycznych „onych” do tego, żeby się wycofali z tych planów albo je ograniczyli. Więc pierwszą rzeczą jest to, żeby ludzie mieli poczucie nieuchronności tej zmiany i realności pomocy, z której mogą skorzystać. Wtedy wykażą znacznie większą skłonność do korzystania z tej pomocy. Też z przykładu Huty Sędzimir: robiono badania, nim się pojawiły te ostre zapowiedzi o redukcjach i restrukturyzacji i załoga, w dużych, potężnych badaniach, generalnie była gotowa na zmiany. Wszyscy deklarowali, że są gotowi się przekwalifikować, podjąć działalność gosp., że są skłonni zmienić pracę. Natomiast w momencie, kiedy to się stało faktem, wszyscy się sprzeciwiali, nikt nie chciał. Jeszcze wtedy sytuacja na rynku pracy była na tyle dobra, że oni woleli wziąć odprawę i radzić sobie samodzielnie, niż korzystać z tych przygotowanych dla nich instrumentów typu poradnictwo, możliwość wzięcia pożyczki, przeszkolenie, przekwalifikowanie. Nie. Wziąć pieniądze i radzić sobie samemu. Więc oni nie mieli tego poczucia nieuchronności i nie mieli realnego poczucia zagrożenia, oni mieli strach.

No i jak zapewnić efektywne współdziałanie różnych podmiotów zaangażowanych w restrukturyzację? Po to, żeby ludzie chcieli współdziałać, po pierwsze, muszą widzieć wspólny cel. Po drugie, muszą mieć poczucie, że to współdziałanie po pierwsze jest realne. Tzn., że w ramach posiadanych kompetencji każdy z partnerów jest w stanie robić coś wspólnie i nie zastępować innego, tylko robić coś wspólnie. I po drugie, tutaj cudów akurat w tej dziedzinie nie ma, muszą być pieniądze. Tzn. musi być źródło finansowania takiej wspólnej działalności i źródło, przynajmniej potencjalnie wskazane, które będzie służyło finansowaniu pomysłów, które są wypracowywane w ramach takiej współpracy. Jeżeli tego poczucia nie ma to i ja to też u nas, w Małopolsce, obserwowałem, choćby przy okazji programu amerykańskiego Partnerstwo czy Współpraca Partnerska, ludzie się spotykają, bardzo entuzjastycznie rzucają różne pomysły, angażują się na etapie koncepcyjnym, ale w momencie, kiedy zaczynają się pojawiać konkretne pomysły, oni stają bezradni, bo mają przekonanie, że te pomysły są nierealne, bo albo wykraczają poza kompetencje tego gremium, albo poza jego możliwości finansowe. I w tym momencie to się wszystko kończy, to się rozłazi. Więc można zacząć współpracę partnerską, angażując

entuzjazm ludzi, ale jeżeli to nie spotka się w odpowiednim momencie i czasie z kompetencjami, które ci ludzie mają i dzięki którym będą mogli decydować i rozstrzygać, a potem z pieniędzmi na realizację – to nie muszą być duże pieniądze, wystarczy tyle, żeby ci ludzie mieli przekonanie, że to, co wspólnie wymyślili, byli w stanie potem wspólnie zrealizować. I znowu odwołam się do przykładu Huty Sędzimir. Nikt z zarządu z odpowiednimi kompetencjami nie wszedł do partnerstwa, które myśmy budowaliśmy. Desygnowano różnych dyrektorów, ale nie dano im kompetencji do rozstrzygania kwestii. Oni w każdej sprawie musieli iść do zarządu i zapytać, czy oni mogą się do czegoś takiego zgodzić. I po paru cyklach takich konsultacji wszyscy się zniechęcili, bo zarząd w większości się nie godził, bo traktował to partnerstwo jako pewnego rodzaju grę socjotechniczną, żeby osłabić siłę załogi, która się mobilizowała. Więc jeżeli budujemy partnerstwo na takich przesłankach, to budujemy to na przesłankach nierzetelności, nieuczciwości i nieprzejrzystości, bo jeden z partnerów siada do stołu, żeby rozmawiać, a drugi siada, żeby tego pierwszego ograć. Więc w takich warunkach nie ma współpracy partnerskiej. Reasumując, żeby partnerstwo było możliwe, musi być przejrzystość, rzetelność i wywiązywanie się ze zobowiązań i wyobrażalne zasoby, które mogą służyć realizacji wspólnych zamierzeń – niekoniecznie bardzo duże zasoby.

Piotr Stronkowski

Poproszę teraz o zabranie głosu pana Tomasza Osucha, który reprezentuje firmę BBP, firmę wspierającą przedsiębiorców w przeprowadzaniu procesów restrukturyzacyjnych, przy wprowadzaniu zmian.

Tomasz Osuch, BBP

Chciałem się podzielić, być może troszkę odbiegając od głównych punktów dyskusji, ale myślę, że coś nowego wniosę, mam nadzieję, do tej dyskusji, ponieważ reprezentuję firmę Bernard Brunhes Polska, która jest częścią jednej z największych europejskich grup konsultingowych, zajmujących się restrukturyzacją o korzeniach francuskich. Naszymi głównymi klientami w zakresie restrukturyzacji, obok dużych programów europejskich, są klienci prywatni: duże i średnie firmy prywatne; wszystkie te firmy, które potrzebują konsultantów do przeprowadzenia procesu restrukturyzacji. Stąd być może będzie to troszkę subiektywne, ale postaram się przedstawić punkt widzenia firm, które są naszymi klientami, czyli prywatnych firm. Zobaczycie

Państwo, ile jest punktów wspólnych, zbieżnych. Być może to jest odpowiedź, gdzie szukać, w jaki sposób szukać tych wspólnych punktów i w jaki sposób budować wspólne programy restrukturyzacyjne. Ja podkreślam, będę mówił o firmach, które są naszymi klientami, czyli wyznają regułę odpowiedzialności społecznej, a więc nie są to te firmy, które zamykają po prostu biznes i uważają, że nie są nic nikomu winne. Mówię o tych firmach, które próbują w jakichś sposób zapewnić przyszłość i regionowi, w którym ta restrukturyzacja ma miejsce i ludziom odchodzącym z firmy. Typowy program restrukturyzacyjny polega po części na wypłacaniu odpraw. Te odprawy są bardzo różne. Tutaj będę mniej mówił, bo jakby jest to strona finansowa. Natomiast spora część firm decyduje się na stworzenie czegoś takiego jak centrum aktywizacji zawodowej. Ta instytucja ma bardzo wiele nazw. Jest to zespół ludzi, większy lub mniejszy, bardzo często wywodzący się z pracowników firmy. Jest to zespół, który zajmuje się pomocą czy doradztwem dla pracowników odchodzących z firmy. Naturalnie jest to również doradztwo psychologa, poradnictwo, jak wyjść z sytuacji, w której dany pracownik się znalazł, czyli np. po 20 latach pracy w wieku 45, 50 lat znalazł się wśród osób bezrobotnych. Centrum aktywizacji zawodowej jest rozliczane bardzo często (i to też jest filozofia firmy) z wyników. Tym wynikiem najczęściej i najchętniej, z punktu widzenia firmy, jest liczba osób, które znalazły tzw. rozwiązanie w swojej sytuacji zawodowej czy też wobec braku pracy. Najchętniej firmy oceniają, i tak rozliczają doradców outplacementowych, ilu osobom w ciągu 6–12 miesięcy udało się znaleźć nowe miejsce pracy. Z tego centra aktywizacji zawodowej są bardzo często rozliczane. Naturalnie jest to niestychanie trudne zadanie przy poziomie bezrobocia, jaki mamy w Polsce.

Kolejna rzecz, którą proponują i myślę, że tutaj już Państwo widziecie różnicę między tym, co robią urzędy pracy a wysiłkami, jakie podejmują firmy – mianowicie poszukiwanie pracy. Jest to bardzo często telemarketing, poszukiwanie czy przeglądanie gazet z ogłoszeniami. I tutaj bardzo często urzędy pracy mają duże doświadczenie, dużo lepszy przegląd tego, co dzieje się na rynku pracy, czyli jest już pierwszy punkt zbieżny, w którym obydwie instytucje mogą doskonale współpracować. Druga rzecz proponowana przez część firm, to jest otwieranie własnej działalności gospodarczej. To jest bardzo szeroki program. Naturalnie, tak jak mój przedmówca powiedział, niestychanie ważne są w tym przypadku finanse, bo można mieć świetny pomysł, natomiast nie mieć pieniędzy na jego realizację. Zatem firmy prywatne często decydują się na

zapropozowanie kilkunastu, kilkudziesięciu tysięcy złotych ludziom, którzy chcą otworzyć własną działalność gospodarczą. Naturalnie nie jest to automatyczne, trzeba udowodnić, że biznesplan takiego przedsięwzięcia jest realny i że nie będą to po prostu utopione pieniądze. W związku z tym centrum aktywizacji zawodowej bardzo często zwraca się do lokalnych instytucji, do Agencji Rozwoju Regionalnego na przykład, z prośbą o to, żeby to one badały, czy biznesplan jest realny. Podkreślam tę stronę finansową, bo część z firm decyduje się na to, że jakieś fundusze przeznaczą, inne firmy mają natomiast nieduże pieniądze i w tym przypadku być może udałoby się znaleźć wraz z urzędami pracy jakieś pieniądze dla tych osób, które otwierają własną działalność gospodarczą. I kolejna rzecz to już są dużo rzadsze przypadki, które mają miejsce zazwyczaj w dużych koncernach, w dużych firmach w przypadku restrukturyzacji – to jest tak zwana rewitalizacja gospodarcza; czyli ją restrukturyzuję fabrykę albo ją zamykam, ale szukam kogoś, kto będzie chciał przyjść na moje miejsce, odtworzyć miejsca pracy, które ja likwiduję. I tutaj znów jest niestychanie ważna rola władz lokalnych czy otoczenia firmy, bo jeśli firma jest już zdecydowana, że będzie szukała swojego następcy dla regionu, to niestychanie ważna jest postawa władz lokalnych i urzędów pracy. W tym miejscu dochodzimy do czegoś, co wynikało z ankiety, o której zaraz powiem, ankiety, którą przeprowadziliśmy wśród ponad 20 polskich firm. Mianowicie niestychanie ważne jest stworzenie pozytywnej atmosfery w danym regionie po to, żeby inwestor był pewien, że przychodząc do nowego regionu, robi dobrze, tzn., że nie napotka na kolejne bariery, a więc zostanie zrobione wszystko, zostanie uruchomiona wszelka pomoc, która ułatwi mu szybkie otwarcie biznesu i szybkie zatrudnienie ludzi.

Krótko powiem o tej ankiecie, bo myślę, że ona jest również ciekawa. Z tej ankiety wyłowilem trochę opinii na temat urzędów pracy. Ankieta była anonimowa, więc pewnie opinie są tym bardziej szczere. Wzięli w niej udział dyrektorzy personalni dużych firm, które przeprowadziły restrukturyzację. Czego dowiedziałem się o urzędach pracy. Przede wszystkim i to pojawiało się w większości odpowiedzi, że urzędy pracy są otwarte i zawsze gotowe, zawsze do dyspozycji przedsiębiorcy. Czyli jest to duży pozytyw. Przedsiębiorca, który przychodzi do urzędu pracy, nigdy nie odchodzi z kwitkiem. Urzędy pracy dobrze znają lokalny rynek pracy i, co ważne, całkiem nieźle wiedzą, gdzie szukać pieniędzy. Gdzie szukać pieniędzy, to znaczy, z jakich funduszy można skorzystać, jak można pomóc ludziom odchodzącym z przedsiębiorstwa.

I kolejny duży plus: przedsiębiorca, który szuka kontaktu wśród władz lokalnych czy innych instytucji, dzięki urzędowi pracy ma ułatwione te kontakty czy też „wejścia”, że tak brzydko powiem, do innych urzędów czy instytucji. To główne pozytywy. Natomiast, jeśli chodzi o problemy, których rozwiązanie, mam nadzieję, również w wyniku naszej dyskusji, spróbujemy znaleźć to przede wszystkim fakt, iż urząd pracy mówi innym językiem niż firma. Wielokrotnie uczestniczyłem w dyskusjach pomiędzy urzędem i przedsiębiorcą, z których wynikało, że urząd pracy jest np. w stanie wyszukać źródła finansowania, a firma ma pracowników, którzy odchodzą z niej i mogliby z tych źródeł skorzystać. Obydwaj rozmówcy nie są w stanie wyjaśnić sobie, czego tak naprawdę potrzebują. Myślę, że tutaj jest bardzo ważny problem: mianowicie pracownicy urzędów pracy mają bardzo mało kontaktów, takich realnych kontaktów z działającą firmą. Mówię tutaj o firmach prywatnych, bo takie jest moje doświadczenie. W związku z tymi nie do końca są w stanie wyczuć, czego firma tak naprawdę potrzebuje. Zatem oferta urzędu pracy nie zawsze odpowiada zapotrzebowaniu firmy. I na koniec, w związku z tym, co powiedziałem, również na podstawie ankiety, myślę, że niesłuchanie ważne są bezpośrednie kontakty między urzędami pracy i firmami i to nie w momencie, kiedy firma przychodzi do urzędu pracy, bo jest zobowiązana przez prawo, po to, żeby powiedzieć: jutro czy za dwa tygodnie, czy za dwa miesiące zwalniamy ludzi, ale kontakty między urzędami pracy a przedsiębiorstwami... po prostu codzienne kontakty. Czyli odwiedzanie firm albo zapraszanie firm po to, żeby się wymienić informacjami na temat rynku, na temat tego, jak ten rynek jest postrzegany przez urząd pracy, ale również przez firmę. No i naturalnie ta najdelikatniejsza rzecz: żadna firma, niestety, nie jest w stanie powiedzieć, przynajmniej w Polsce, że będzie zwalniała ludzi, albo że będzie ich zatrudniała (jeśli będzie zatrudniała, to tutaj jest mniejszy problem). Jeśli chodzi o zwolnienia, to żadna firma z góry tego nie powie, zanim tego nie ogłosi oficjalnie, z zupełnie zrozumiałych względów. Ale myślę, że dzięki takim rozmowom bardzo wiele rzeczy można wyczuć, wysondować. A poza tym niesłuchane ważne jest, że kiedy firma ogłasza, decyzję o restrukturyzacji, rozmówcy już się znają. Dziękuję bardzo.

Piotr Stronkowski

Proszę następnego prelegenta, Pana Prof. Jerzego Wilkina. Pan Profesor Jerzy Wilkin jest Kierownikiem Katedry Ekonomicznej i Politycznej Uniwersytetu Warszawskiego i opowie o jednym z ważnych,

myślę, że jednym z najważniejszych aspektów restrukturyzacji. Chodzi o restrukturyzację rolnictwa, czy też szerzej obszarów wiejskich. Jak wiemy, pojawiało się to też podczas prezentacji porannych, bezrobocie na obszarach wiejskich jest jednym z poważniejszych wyzwań stojących przed polskim rynkiem pracy i do tej chwili brak jest jakiejś kompleksowej odpowiedzi.

Prof. Jerzy Wilkin, Kierownik Katedry Ekonomii Politycznej, Uniwersytet Warszawski

Proszę Państwa, od razu powiem, że ja nie jestem specjalistą od rynku pracy konkretnie. Zajmuję się problematyką ekonomii, rozwoju gospodarczego, a szczególnie bliskim dla mnie obszarem jest rozwój rolnictwa i obszarów wiejskich, ale z problematyką zatrudnienia, oczywiście, stykam się często i w różnym kontekście. Pozwólcie Państwo, że zacznę od paru takich ogólnych, wydaje mi się, dość ważnych konstatacji czy refleksji. Uczestniczyłem ostatnio w kilku różnych dyskusjach na temat Narodowego Planu Rozwoju, priorytetów tego planu, działań, które powinny być związane z tym planem i m.in. kwestia priorytetów jest tutaj niezwykle ważna, bo to jest odpowiedź na to, na co nakierowane zostaną środki przede wszystkim w najbliższej perspektywie finansowej. Ale nie tylko, bo chodziło jeszcze o perspektywę wykraczającą poza rok 2013. Wydaje mi się, że takim priorytetem, który chyba nie powinien budzić wątpliwości, jest rozwój, ale rozwój poprzez zatrudnienie. Rozwój i wzrost gospodarczy, jak wiadomo, mogą przebiegać w różny sposób: bardziej lub mniej sprzyjający zatrudnieniu. Większość ekonomistów zgodzi się z tym, że oczywiście wzrost gospodarczy jest niezwykle ważny dla zatrudnienia, bo on generuje zatrudnienie, ale może być wzrost gospodarczy bez istotnego wzrostu zatrudnienia. Co zrobić, by podtrzymać rozwój przy wysokim zatrudnieniu? Czyli jeśli mówimy o takim modnym pojęciu „sustained development” – „zrównoważony rozwój”, to dla mnie częścią tego „sustained development” jest „sustainable employment”, czyli trwałe i podtrzymujące się zatrudnienie. Bo jeśli tego nie zapewnimy, to oczywiście nie zapewnimy podstawowej rzeczy, jakimi są miejsca pracy. Druga rzecz to jest kwestia aktywności. Dzisiaj przysłuchiwałem się tej dyskusji, nie całej... Więc aktywność to jest aktywność samych bezrobotnych i zainteresowanych miejscami pracy. Okazuje się, że ciągle jest ona zadziwiająco niska. Badania, które są w materiale konferencyjnym, pokazują, że w ocenie np. powiatowych urzędów pracy sami bezrobotni są bardzo mało aktywni. Następnie jest

to aktywność władz lokalnych, regionalnych, wyspecjalizowanych służb publicznych, także środowiska naukowego, które powinno przedstawić pewne propozycje, a także doradztwa rolniczo-wiejskiego. Ja do tej sprawy potem przejdę. Następnie, wydaje mi się podstawową zasadą działań, jest to, że wśród środków, które są nakierowane na grupę bezrobotnych (przepraszam, ja tu używam tego określenia „nakierowane na problem bezrobocia”, bo tam się mieszczą różne rzeczy: środki związane z polityką rynku pracy, polityką przeciwdziałania skutkom bezrobocia i cały szereg innych działań) najważniejsze są środki o charakterze aktywizującym. Po prostu trzeba przyjąć w sposób kategoriyczny zasadę, że jest preferencja dla środków aktywizujących. Proszę zauważyć, że w ciągu ostatnich kilkunastu lat zmagania się z bezrobociem w Polsce środki na aktywne formy były ciągle tak naprawdę marginalne w wydatkach. Nie potrafiliśmy przejść do poziomu, który jest w krajach OECD, gdzie to jest ok. 30%, a w krajach skandynawskich sięga nawet 50-60% nawet. Inaczej mówiąc, dawanie pieniędzy ludziom, którzy są dotknięci bezrobociem, trzeba traktować jako ostateczność i zło konieczne, a robić wszystko, żeby ludzie ci w jakiś sposób sami te pieniądze zarobili. Następnie kwestia koordynacji działań związanych z rynkiem pracy i z pomocą ludziom, którzy są dotknięci plagą bezrobocia. To jest kwestia koordynacji działań zintegrowanych – koordynacji na różnym szczeblu i w różnej skali. Przez działania zintegrowane rozumiem działania pewnych służb publicznych, jak i pewnych organizacji pozarządowych czy prywatnych, ale również działających w różnych sferach, nie tylko w działalności bezpośrednio biznesowej, ale również np. w sferze społeczno-psychologicznej, bo to przecież również generuje różne problemy także w tej dziedzinie, sferze prawnej i innych. W Polsce dopiero się rodzi partnerstwo prywatno-publiczne, które mogłoby działać na rzecz wzrostu zatrudnienia. Ale ta sfera, styk tych dwóch sfer ma w Polsce złe konotacje. Uważa się ją za korupcyjną, co jest nieprawdą. W nowoczesnym świecie to partnerstwo jest jednym z najważniejszych i efektywnych działań. Otóż, proszę Państwa, brakuje u nas koordynacji i tego, co się nazywa synergią działań – dodatkowym efektem pozytywnym różnych, sprzężonych ze sobą działań. Obecnie jesteśmy w bardzo szczególnym momencie. Mianowicie, osiągnęliśmy w Polsce bardzo wysoki wskaźnik skolaryzacji na poziomie wyższym. To jest wielki sukces. Na początku dekady lat 90 w Polsce studiowało 12% ludzi w wieku 19–24 lat. Teraz ten wskaźnik sięgnął 50%. Jesteśmy pod tym względem w czołówce kra-

jów europejskich. Jednocześnie tej grupie ludzi widmo bezrobocia spojrzało w oczy. I wydaje mi się, że jeśli my nie wygramy tej sprawy, tzn. wykorzystania tego wielkiego potencjału i nie uchronimy trochę tych młodych ludzi od zmyru bezrobocia już na progu ich działalności, to będzie kluczowa sprawa. W związku z tym ja bym naprawdę lansował, gdzie tylko można, hasło priorytetu dla ludzi młodych, jeśli chodzi o zatrudnienie. Profesor Hausner kiedyś rzucił hasło „pierwsza praca” i rozpoczęto pewne działania w tym kierunku. To jest nie tylko hasło, to bardzo ważna sprawa, bo jak pamiętacie Państwo również z tych slajdów pokazywanych dzisiaj, odsetek bezrobocia w grupie ludzi 18–25 lat jest najwyższy. Ta grupa dotknięta jest plagą bezrobocia w największym stopniu. Dlatego ja hasło „młodzi najpierw” lansowałbym, gdzie tylko można. Zresztą lansowałbym na różnych poziomach, począwszy od parlamentu, że młodzi powinni być w parlamencie i w rządzie w większym stopniu reprezentowani niż obecnie, a także w nauce. Ja wszędzie tam, gdzie mogę, wspieram awans młodych, żeby oni zastąpili tych czasami gorzej wykształconych starszych, nawet profesorów.

Teraz chciałem przejść do sprawy bardzo mi bliskiej – obszarów wiejskich. To jest dobry przykład zmagania się z problemem bezrobocia, problemem zatrudnienia i rolą służb publicznych. Pierwsza sprawa – prawie 40% społeczeństwa polskiego żyje ciągle na wsi. Wieś jest też dotknięta plagą bezrobocia w większym stopniu niż miasta. Proszę o tej sprawie nie zapominać. Jest to bardzo skomplikowana kwestia. Ale z tego, co pokazują pewne prognozy demograficzne, nie będzie tak, że ludzie będą przepływać ze wsi do miasta i ta migracja będzie jakoś szczególnie intensywna. Ludność obszarów wiejskich w Polsce będzie większa niż obecnie i większy odsetek ludzi będzie mieszkał na wsi. Takie myślenie jest oparte na pewnych rzetelnych podstawach, w związku z tym trzeba zrobić wszystko, żeby miejsca pracy były na obszarach wiejskich. Proszę Państwa, można zrobić wiele w tym kierunku. Chciałem podać przykład Wielkiej Brytanii, a ściślej biorąc Anglii. To jest przykład trochę z odległej planety, ale jest wiele innych krajów, które potwierdzają to doświadczenie. Ludzie na obszarach wiejskich Anglii, po pierwsze, mają wyższe dochody niż w miastach. Po drugie, poziom wykształcenia jest wyższy niż w mieście, po trzecie stopa bezrobocia jest niższa niż w mieście. Czyli może być tak, że na wsi te warunki do uzyskania miejsc pracy, do życia godnego mogą być lepsze. Oczywiście, restrukturyzacja nie ominie i ona przebiega bardzo intensywnie na obszarach wiej-

skich, ale restrukturyzacja polegająca np. na wypieraniu ludzi z rolnictwa powoduje, że ci ludzie zostają na wsi, ale zaczynają się utrzymywać z innych źródeł. Ja uważam, że to jest lepsze rozwiązanie, niż tworzenie slumsów w polskich dużych miastach. Należy tego oczywiście uniknąć. W jaki sposób można to zrobić, bo to jest ważne pytanie. Otóż, po pierwsze, powinna być upowszechniana wielozawodowość ludzi. I to dotyczy także miasta. To nie jest tak, że ludzie się będą bardzo wąsko specjalizować i w tym całe życie pracować. Nie. Rynek pracy ewoluuje w innym kierunku, po pierwsze w kierunku elastyczności, mobilności i wielozawodowości tak naprawdę. Oraz elastycznego zatrudnienia, na różne, że tak powiem, wymiary czasu pracy, w różnym rytmie itd. Jak się do tego przygotowywać? Tu jest potrzebne takie działanie od dołu i od góry. Np. na obszarach wiejskich bardzo dobrym doświadczeniem aktywizującym społeczność lokalną jest program „Lider”, który wkroczy do Polski w szerszym zakresie w następnym okresie finansowania, bo na to przewiduje się 7% środków się przeznaczonych na rozwój obszarów wiejskich. To jest dużo. Mam nadzieję, że jeśli połączymy cały szereg tego typu programów i wyzwolimy tę synergię, to efekt będzie odczuwalny. Kiedyś wieś była biedna, ale z konieczności niezwykle pracowita. Była też wbrew pozorom niezwykle aktywna. Teraz na wsi dość powszechnie zaczynają się pojawiać symptomy bezradności i spadku aktywności. Ta kultura aktywności powinna znowu wrócić zamiast kultury bierności. I dlatego mówiłem na początku o tych wszystkich aktywizujących formach. Chciałbym ponadto rzucić takie hasło i je bardzo popularyzować. Ponieważ jesteśmy w przededniu różnych kampanii politycznych, wyborczych pamiętajmy, że sukcesy bezrobotnych i tworzenie miejsc pracy powinny być głównym kryterium w ocenie politycznych władz lokalnych, regionalnych i krajowych. Niech one się z tego rozliczą i pokażą, co zrobiły. To jest dla mnie niezwykle ważne, aby zwrócić na to uwagę, a nie na populistyczną żonglerkę słowną – wykazać sukcesy na polu zatrudnienia.

Mówimy o roli różnego rodzaju służb. Proszę pamiętać, że zatrudnienie to jest teraz zatrudnienie w gospodarce opartej na wiedzy. Po prostu trzeba mieć wiedzę, ale ta wiedza jest nie tylko wiedzą, która tkwi w bezpośrednio pracujących, ale także wiedzą tych, którzy pomagają zatrudnionym. Przykład, który by to ilustrował, prowadzi do pewnej konkluzji, do której już się zbliżam: w nowoczesnym rolnictwie jeden farmer, np. amerykański, jest wspierany przez kilka osób z otoczenia, tzn. różnego rodzaju doradców, dostawców pewnych usług

w całym otoczeniu agrobiznesu. Dzięki temu może on konsumować ogromną wiedzę, także dzięki tym, którzy mu pomagają w otoczeniu. Również można powiedzieć tak: każdy zatrudniony to jest niezwykle cenna osoba i ona powinna być wspierana przez dodatkowe osoby, które dla niej pracują. Najpierw pracują, pomagając znaleźć miejsce pracy, doradzając, przekwalifikowując – od psychologa poprzez socjologa i specjalistę w innych dziedzinach. W związku z tym wydaje mi się, że w tym otoczeniu zatrudnienia powinny działać dość szerokie służby i instytucje. To, że one są potrzebne, ta świadomość, bardzo powoli toruje sobie drogę. W ekonomii jest dość powszechnie głoszona opinia: sam rynek, bez otoczenia instytucjonalnego, jest rynkiem słabym, mało efektywnie działającym, on potrzebuje w swym otoczeniu określonych instytucji. Rynek pracy również ich potrzebuje, szczególnie właśnie ten rynek. W związku z tym świadomość znaczenia tych instytucji i wysiłku, który temu służy, z trudem toruje sobie drogę. Także inaczej trzeba patrzeć na koszty i efekty działań nakierowanych na wzrost zatrudnienia. My źle liczymy te sprawy, np. stworzenie miejsc pracy: ostatnio oceniałem program, w którym podano, że to jest 10,5 tys. zł albo 15 tys., ale to jest nie tylko to, że określona osoba znalazła pracę. Jest to również cały koszt i efekt społeczny, który temu towarzyszy. To też trzeba poprawić i pełniej pokazać.

Odpowiadając na kolejne pytanie tego panelu, czy publiczne służby są przygotowane. Otóż, nie są przygotowane. Nie ma tutaj rozwiązań systemowych, nie ma podstawowej koordynacji, nie ma efektu synerгии, o którym wcześniej wspominałem. Mam nadzieję, że takie przyspieszone uczenie się tych spraw w najbliższych miesiącach i latach nastąpi.

Piotr Stronkowski

Dziękuję bardzo. Poproszę teraz następnego prelegenta o zabranie głosu, pana Zdzisława Sadowskiego. Pan Zdzisław Sadowski reprezentuje Departament Rynku Pracy w Ministerstwie Gospodarki i Pracy i powie o procesach restrukturyzacji i roli publicznych służb zatrudnienia właśnie w tych procesach z punktu widzenia Ministerstwa czy, szerzej, polityki rynku pracy.

Dr Zdzisław Sadowski, Wydział Strategii Zatrudnienia, Departament Rynku Pracy, MGiP

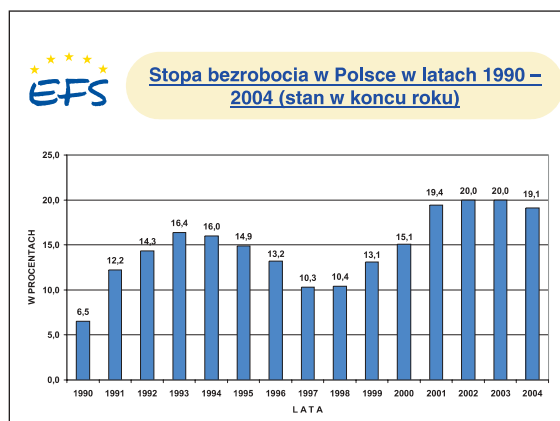
Ja chciałbym poruszyć trzy kwestie. Po pierwsze pewne dane, które będą charakteryzować procesy restrukturyzacyjne w Polsce, następnie przedsta-



wić poziom i strukturę zatrudnienia w urzędach pracy i wreszcie powiedzieć o instrumentach, które powinny być stosowane przy procesach restrukturyzacji. Otóż sądzę, że poruszenie tych trzech kwestii pozwoli nam na udzielenie bardziej prawidłowej odpowiedzi na pytania, które postawiliśmy przed naszą sesją.

Proces transformacji przyniósł Polsce dwa współzależne od siebie zjawiska: spadek zatrudnienia i pojawienie się masowego, trwałego bezrobocia. W latach 1993–2004 obserwowaliśmy ogólny spadek liczby pracujących osób o 1 007 700. Na wykresie przedstawiam te wyniki, przy czym widać tu, że w latach 2003–2004 nastąpiło opanowanie i zahamowanie spadku liczby pracujących, a nawet obserwujemy wzrost. Przy czym, temu ogólnemu spadkowi liczby pracujących towarzyszyły dwa inne procesy, a mianowicie wzrost liczby pracujących w sektorze prywatnym i spadek w sektorze publicznym. W sektorze publicznym zanotowano spadek o 3 355 000, natomiast w sektorze prywatnym wzrost o 2 278 000, co spowodowało, że zmieniła się również struktura pracujących według sektorów. Na koniec 2004, wg badania aktywności ekonomicznej ludności, w sektorze prywatnym było zatrudnionych 70,3% ogółu pracujących. Pozostała część to sektor publiczny. Zwiększenie roli sektora prywatnego nastąpiło w wyniku zarówno szybkiego rozwoju sektora małych i średnich przedsiębiorstw, jak również w wyniku prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych. Otóż liczba podmiotów gospodarczych wzrosła prawie trzykrotnie od 90 roku, analizując rok 2003 i 1990. Mamy tu liczby 1 205 000 w roku 1990 i 3 582 000 w roku 2003. Oprócz struktury wg sektorów własności chciałbym również pokazać następną strukturę – wg sektorów ekonomicznych. Więc tutaj obserwowaliśmy spadek pracujących w sektorze rolniczym o 821 000, spadek również w sektorze przemysłowym o 661 000 osób i wreszcie

wzrost o 793 000 w sektorze usługowym. Chodzi o te lata, o których wspominałem – lata 1997–2004. W czwartym kwartale 2004 roku struktura pracujących wg sektorów ekonomicznych przedstawiała się następująco: w sektorze rolniczym pracowało 18,2%, w sektorze przemysłowym 28,8%. Patrząc na naszą strukturę według sektorów ekonomicznych, można jednocześnie stwierdzić, że odbiega ona znacznie od struktury wg sektorów ekonomicznych w Unii Europejskiej. Otóż na koniec 2003 roku, jeżeli porównamy 25 krajów UE, to struktura pracujących wg sektorów przedstawiała się następująco: w sektorze rolniczym: 5,2% (u nas 18,2%), w sektorze przemysłowym 25,5% (czyli ta różnica nie jest duża) i w sektorze usługowym 69,3%. Wskaźnik, który rzeczywiście obnaża słabość polskiej gospodarki, wskazuje na niskie zaangażowanie ludności w procesie pracy wynosi 52,4% na koniec 2004 roku. Czyli to jest to ogromne wyzwanie, które stoi przed polityką społeczno-gospodarczą w Polsce, mając na uwadze strategię lizbońską, gdzie wskaźnik ten, o czym było mówione w tej sesji plenarnej, ma w roku 2010 wynosić 70%. Drugie zjawisko, o którym wspominałem, to jest powstanie masowego, trwałego bezrobocia. Historia polskiego bezrobocia pokazuje wyraźnie takie 4 okresy, w których zjawisko to narastało. W każdym razie widać, że udało się opanować zjawisko narastania bezrobocia w latach 2003 i 2004, a obecnie obserwujemy niewielki jego spadek. Do cech istotnie ważnych przy przeciwdziałaniu bezrobociu należy uwzględnienie cechy charakterystyczne polskiego bezrobocia. Do tych cech można zaliczyć duże zróżnicowanie terytorialne natężenia bezrobocia. Otóż w końcu marca 2005 roku iloraz najwyższej stopy bezrobocia do najniższej wyniósł dla województw 1,95, czyli Warmińsko-Mazurskie jest tym województwem, gdzie istnieje największe natężenie bezrobocia i Mazowieckie – 15,1%. Natomiast dużo większe jest zróżnicowanie, jeśli chodzi o zróżnicowanie bezrobocia w powiatach. Ten iloraz dla



powiatów wynosi 6,3. W powiecie łobeskim w tym roku stopa bezrobocia wynosiła 41,9, a w mieście stołecznym Warszawa 6,6. Cechą bardzo ważną są bezrobotni wg wieku. Otóż bezrobocie w Polsce dotyczy przede wszystkim ludzi młodych. W przypadku osób w wieku do 24 lat mieliśmy 24,3% ogółu bezrobotnych, natomiast od 25 do 34 lat – 28,7% bezrobotnych. Również cechą ważną jest po prostu natężenie bezrobocia i struktura wg wykształcenia. Po prostu bezrobotni w Polsce cechują się niskimi kwalifikacjami. Ponad 66% ogółu bezrobotnych to są bezrobotni posiadający tylko wykształcenie zasadnicze zawodowe lub niższe. Taką cechą istotną przy przeciwdziałaniu bezrobociu jest również charakter bezrobocia. Chodzi o bezrobocie trwałe, czyli bezrobotni ponad rok. Z takim bezrobociem jest bardzo trudno walczyć. Lepiej nie dopuszczać do takiego bezrobocia. Warto zwrócić uwagę, że stopa bezrobocia wśród ludzi młodych jest prawie dwukrotnie wyższa od stopy bezrobocia ogółem. Jest to oczywiście problem ważny w polityce przeciwdziałania bezrobociu.

Kolejny wykres przedstawia bezrobotnych zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Ten wykres pokazuje też w zasadzie wahania, jakie miały miejsce przy restrukturyzacji. Na koniec 2004 roku mieliśmy w urzędach pracy zarejestrowanych 146 000 osób pochodzących ze zwolnień grupowych. Druga kwestia, do której chciałbym się odnieść. Chodzi o zatrudnienie w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy. Otóż, jeżeli popatrzymy na tę tablicę, która przedstawia poziom zatrudnienia z lat 2000–2004, to widać wyraźnie, że w latach 2000–2002 mieliśmy spadek liczby pracujących, chociaż bezrobocie wzrastało w tym okresie. Natomiast korzystniej wyglądają lata 2003–2004, gdzie obserwujemy wzrost pracujących w urzędach pracy. Natomiast z tych danych wynika również, że rośnie udział pracujących w wojewódzkich urzędach pracy – od 6,4% udział pracujących w ogóle w urzędach pracy w Polsce



w 2000 roku do 10,3% w roku 2004. Jeszcze bardziej tę trudną sytuację w urzędach pracy charakteryzuje tablica 2, gdzie podano wybrane wskaźniki charakteryzujące pracę urzędów pracy. Otóż z tej tablicy wynika, po pierwsze, duża fluktuacja kadr w urzędach pracy i niedostateczna obsada kadrowa. Współczynniki przyjęć do pracy w urzędach w tym pierwszym wierszu wynosiły 40,8%, 43%, 66% i nawet 68%. Współczynnik przyjęć jest obliczany w taki sposób, że liczba nowoprzyjętych do pracy w urzędzie pracy w danym roku do stanu zatrudnienia na koniec ubiegłego roku. Współczynnik zwolnień analogicznie: czyli osoby, które zostały zwolnione w danym roku do stanu zatrudnienia na koniec roku ubiegłego. Wskaźniki, które tutaj Państwu podaję, dotyczą liczby bezrobotnych, przypadających na jednego pracownika urzędu pracy, czyli sytuacja w roku 2004 uległa poprawie – 162 osoby. Liczba bezrobotnych przypadająca na jednego pośrednika pracy – w tym przypadku sytuacja jest rzeczywiście bardzo trudna, chociaż też obserwujemy poprawę – 1847 bezrobotnych. I liczba bezrobotnych przypadających na jednego doradcę zawodowego. To są też liczby porażające. Struktura zatrudnienia wg stanowisk pracy w urzędach pracy. Otóż, analizując te liczby, oczywiście można zauważyć niedostateczną liczbę pośredników pracy i doradców zawodowych. Są to znikome udziały procentowe, ok. 10% pośredników pracy, a doradców ok. 4%. Sytuacja jest nie do przyjęcia na dłuższą metę, żeby taka nieprawidłowa struktura utrzymała się w urzędach pracy.

Instrumenty stosowane przez urzędy pracy w procesach restrukturyzacyjnych. Ja oczywiście tu wymieniam hasłowo te instrumenty, po prostu każdy z nich wymagałby bliższego omówienia. Ponieważ nie mamy czasu, po prostu tylko je wymienię. Po pierwsze, opracowanie i realizacja projektów lokalnych i programów regionalnych. Po drugie działania podejmowane w przypadku zwolnień grupowych. Wydaje się, że warto powrócić do opracowania takiego modelu zwolnień grupowych, który pozwoliłby na jakościowo lepszą obsługę tych osób, które tracą pracę w wyniku zwolnień grupowych. Takie próby były podejmowane w latach 90 i sądzę, że wyższy standard usługi dotyczącej zwolnień grupowych czy restrukturyzacji byłby bardzo przydatny. Następnie wykorzystanie zakładowego funduszu szkoleniowego – zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy takie możliwości obecnie istnieją i można je wykorzystać przy restrukturyzacji. Również prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, który powszechnie chcemy wprowadzić

w urzędach pracy, może ułatwić również kwestię przekwalifikowań i może to być instrument bieżących koordynacji kierunków kształcenia i szkolenia bezrobotnych z potrzebami rynku pracy. I wreszcie instrumenty wspierające podstawowe usługi rynku pracy, które są też wprowadzone nową ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Piotr Stronkowski

Proszę teraz następnego prelegenta o zabranie głosu – Panią Mari Kuparinen z Finlandii reprezentującą fińskie Ministerstwo Pracy o przedstawienie fińskich doświadczeń związanych z restrukturyzacją i udziałem publicznych służb zatrudnienia.

Mari Kuparinen, Finlandia



Myślę, że będę mówiła w sposób trochę bardziej praktyczny. Pochodzę z Lahti w Finlandii i pracuję jako koordynator Europejskiego Funduszu Społecznego w Centrum Rozwoju Regionalnego. Kiedy mówimy o wykorzystaniu funduszy strukturalnych w Finlandii, to Centra Rozwoju Regionalnego oraz Zatrudnienia odgrywają w tym rolę kluczową. W naszym regionie wdrażamy dwa cele: cel 2 i cel 3. Programy w ramach celu 2 dotyczą regionów, które stoją wobec różnych problemów restrukturyzacyjnych. W naszym regionie współczynnik bezrobocia to 15%, kiedy przeciętna dla całej Finlandii wynosi 8,5%, w związku, z czym stopa bezrobocia w naszym regionie jest dwa razy większa niż w całej Finlandii. To, co jest typowe dla naszego rynku pracy to również niski poziom wykształcenia. Nie mamy uniwersytetu w naszym regionie. Mamy również dużo pracowników przemysłowych, a poziom bezrobotnych długotrwale jest także wyższy

niż przeciętna w Finlandii. Chciałam pokazać przykład procesu restrukturyzacyjnego, który przechodzimy przez ostatnie 10 do 15 lat. Problemy zaczęły się na początku lat 90 w naszym regionie, to znaczy, że było to zanim jeszcze Finlandia została członkiem Unii Europejskiej. Mieliśmy wiele konserwatywnych przemysłów, które produkowały produkty przeznaczone na rynek sowiecki. Związek Radziecki był dla nas dużym rynkiem zbytu. W momencie, kiedy nastąpiło załamanie Związku Radzieckiego, dla nas oznaczało to konieczność zmiany profilu naszej produkcji, konieczność zmniejszenia produkcji, a jednocześnie musieliśmy poszukiwać nowych rynków na zachodzie Europy. Dobrym przykładem byłby przemysł tekstylny, przemysł lekki, który tak naprawdę był źródłem wielu miejsc pracy w naszym konkretnym regionie. To oczywiście spowodowało cały łańcuch reakcji. Oczywiście bezrobotni nie mają pieniędzy i wówczas inne sektory gospodarki zaczynają to odczuwać, zaczynają na tym cierpieć. Doprowadziło to do sytuacji, w której stopa bezrobocia wzrosła z 6% do 25% w ciągu zaledwie kilku lat. Jednocześnie stopień zatrudnienia spadł z 75% do 65%. Praktycznie równolegle otrzymaliśmy kolejny cios w naszym regionie, a mianowicie w latach 90 przemysł odzieżowy zaczął załamywać się na rynku krajowym. Było to spowodowane importem z tanich źródeł, z tanich krajów. To doprowadziło do sytuacji, w której fińskie firmy odzieżowe musiały przenieść swoją produkcję na rynki, gdzie koszty produkcji były niższe, tak jak Rosja, czasem Polska, czasem Chiny. Z wielu tysięcy stanowisk pracy mamy zaledwie kilkaset w tym konkretnym przemyśle. Te stanowiska, które mamy, są zupełnie inne od tych, które były w przeszłości. W przeszłości było dużo osób, które robiły obuwie, kobiet, które przez całe życie pracowały w jednej firmie. Te osoby miały bardzo niski poziom wykształcenia, ew. zero wykształcenia. Obecnie te stanowiska pracy są zupełnie odmienne. Mówimy tutaj o projektowaniu butów, o zarządzaniu, natomiast nie o konkretnym wyrobie obuwia. Na pewno w związku z tym istnieje potrzeba zupełnie nowych kwalifikacji również w przemyśle odzieżowym. Pytanie, które obecnie sobie stawiamy to, co oddziały lokalne czy też regionalne mogą zrobić w takiej sytuacji, w jaki sposób możemy wykorzystać Europejski Fundusz Społeczny, żeby wspomóc proces restrukturyzacji. Muszę powiedzieć, że wydaje mi się, że musimy zaakceptować fakt, iż proces restrukturyzacji będzie czymś nieuniknionym. Tak naprawdę ma to miejsce we wszystkich sektorach i praktycznie non stop. Sądzę, że mamy tutaj 3 opcje, jeżeli chodzi o politykę. Możemy być aktywni, możemy starać się przeciw-

działać problemowi, zanim ten problem się pojawi, np. sfinansowaliśmy projekty rozwojowe dla małych i średnich przedsiębiorstw i w ramach tych projektów staraliśmy się polepszyć poziom kwalifikacji pracowników małych i średnich firm. Inną opcją jest zareagowanie po fakcie, po pojawieniu się danego problemu. To oznacza, że możemy zorganizować doradztwo czy też programy zmieniające kwalifikacje dla osób, które są dotknięte czy też zostaną w niedalekiej przeszłości dotknięte bezrobociem. I trzecia opcja to próba zapobieżenia wykluczeniu społecznemu. I wydaje się, że to jest ostatnia opcja. Jeżeli nie udało nam się w dwóch pierwszych opcjach, to wówczas musimy zdecydować się na tę trzecią. Natomiast lepiej byłoby, gdybyśmy nie musieli aż tak głęboko postępować. W gruncie rzeczy, jeżeli myślimy o tym, co mogą zrobić właściwe organy oraz regionalne i powiatowe agencje, praktycznie wydaje mi się, że są przynajmniej 4 różne obszary, w których możemy wpływać na rynek pracy. Pierwszy obszar to właściwa analiza lokalnego, regionalnego rynku pracy. Wszyscy wiemy, że lokalne urzędy pracy najlepiej znają swoje lokalne rynki pracy. Dostajemy szereg informacji z Eurostatu, ze statystyk GUS-owskich, ale tym statystykom, tym informacjom bardzo często czegoś brakuje, bardzo często te informacje nie są wystarczająco szczegółowe, jeżeli chcemy uchwycić problem naprawdę na poziomie lokalnym. I dlatego wykorzystaliśmy środki w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, aby sfinansować tzw. projekty forside, aby móc przewidzieć rozwój sytuacji na naszych regionalnych rynkach. Dzięki temu byliśmy w stanie przeanalizować sytuację, uzyskać dokładne informacje na temat tego, co się dzieje na naszym rynku lokalnym. Drugi pomysł na aktywne podejście jest taki, że należy współpracować z pracodawcami w sposób aktywny. Tak jak mój przedmówca powiedział, ważne jest by stworzyć dobrą atmosferę w naszym regionie i sądzę, że ta dobra atmosfera może być stworzona właśnie w oparciu o współpracę pomiędzy różnymi partnerami: prywatnymi, publicznymi, pomiędzy pracodawcami a instytucjami kształcenia zawodowego i uniwersytetami. Wydaje mi się, że wspólna ścisła współpraca z pracodawcami jest źródłem informacji o tym, co się dzieje w gospodarce w naszym regionie. Dzięki temu mamy czas, żeby zareagować, przenegocjować pewne sprawy zanim rzeczywiście pojawią się poważne problemy. Kiedy problemy już się pojawią i jak już mają miejsce zwolnienia, sądzę, że musimy podejmować szybkie działania, musimy szybko reagować na tę sytuację. Możemy świadczyć usługi doradztwa, możemy być źródłem krótkich kursów, możemy być źródłem długich programów przekwalifikowania, np. programów zawodowych, które trwają (przynajmniej w Finlandii)

od 6 miesięcy do 2 lat. Myślę, że najlepsze rezultaty w tego typu programach szkoleniowych mogą być osiągnięte, jeśli planujemy i organizujemy je we współpracy z pracodawcami. Bardzo ważnym czynnikiem w tym planowaniu i w organizacji są szkolenia w miejscu pracy. Jeżeli większość szkoleń odbywa się tak naprawdę w faktycznym miejscu pracy, pracodawca ma szansę przyjrzeć się potencjalnym pracownikom, zanim będzie mógł te osoby zatrudnić. W związku, z tym w Finlandii mamy bardzo duże doświadczenia, jeśli chodzi właśnie o organizowanie szkoleń zawodowych w miejscu pracy. Czwarty pomysł, który stosujemy w Finlandii to aktywna postawa, to szkolenie pracowników przedsiębiorstw małych i średnich. Programy celu 2. pozwalają na wspomaganie małych i średnich firm właśnie w ten sposób. Mieliśmy np. wspólne projekty skierowane na zwiększenie efektywności firmy, jak również podnoszenie umiejętności pracowników. Mieliśmy przygotowane programy konkretnie wg potrzeb danej firmy. To mogły być kursy komputerowe, marketingowe, zarządzania, językowe i wiele innych. Program kursu może być dopasowany konkretnie do potrzeb małego bądź średniego przedsiębiorstwa. W chwili obecnej wykorzystujemy fundusze celu 2, aby w sektorze meblarskim zapobiec podobnej sytuacji, jaka wcześniej miała miejsce w przemyśle odzieżowym. Jest ogromna obawa, że nasz sektor meblarski będzie musiał przenieść produkcję na tańsze rynki, tak jak to miało miejsce w przypadku sektora odzieżowego 10 lat temu. Staramy się wspomagać w tej dziedzinie firmy.

Piotr Stronkowski

Proszę jeszcze panią Elaine McHam z Wielkiej Brytanii o zaprezentowanie doświadczeń brytyjskich.

Elaine Markham, Wielka Brytania



Pochodzę z południowego-zachodu Anglii i pracuję dla lokalnego urzędu pracy. Zajmuję się celem 1 i celem 2. Jeśli chodzi o mój region, jest to dosyć biedny obszar, jeden z biedniejszych obszarów w Zjednoczonym Królestwie, ale nie mamy problemu z bezrobociem. Bezrobocie wynosi u nas zaledwie nieco, ponad 4%, jeśli chodzi o stopę działalności gospodarczego to jest 80%. Jeśli chodzi o nasze publiczne służby zatrudnienia, to nasza sytuacja znacznie się różni od tego, co tutaj Państwo przedstawiliście. Mamy dwie główne gałęzie przemysłu: turystyka i rolnictwo. Obydwie te gałęzie przemysłu są zlokalizowane w naszej części, ale pracują w nich ludzie o niskich kwalifikacjach zawodowych. Jest to region biedny ze względu również na ofertę nisko opłacanych stanowisk pracy. Często mamy również braki pracowników, przeważnie w lipcu i w sierpniu. Każdy może wówczas dostać pracę, jeżeli przybędzie do naszego regionu tak, że nie ma w zasadzie problemu z bezrobociem, lecz region nasz nie może się dobrze rozwijać i dotrzymać kroku pozostałej części kraju ze względu na to, jak wygląda na jego obszarze oferta miejsc pracy, co oznacza, że publiczne służby zatrudnienia są w obliczu odmiennej sytuacji. Dwadzieścia lat temu bezrobocie u nas było wysokie, cierpieliśmy z tych samych powodów, co Państwo dzisiaj, ale zdecydowaliśmy, wówczas, że należy wprowadzić, takie tymczasowe programy pracy i że będzie to szybkie rozwiązanie na krótką metę. To właściwie ukryje problem, bo jeśli da się komuś pracę tymczasową na 6 miesięcy, a zwłaszcza wtedy, gdy nie ma odpowiedniego szkolenia czy też odpowiednich możliwości poprawy swoich kwalifikacji, to w końcu ten problem powróci na późniejszym etapie. A więc zastanawialiśmy się, jak można by ułożyć nasze działania w priorytetowy sposób. Skupiliśmy się na trzech obszarach. Przede wszystkim chodziło nam o tworzenie nowych firm. Badaliśmy, jak można poprawić działalność obecnie istniejących firm, a także ocenialiśmy inne programy korzystające z funduszy strukturalnych po to, aby skoncentrować nasze środki na tych najważniejszych działaniach, jak również na współdziałaniu pomiędzy różnymi funduszami strukturalnymi po to, aby tworzyć nowe miejsca pracy, które byłyby trwałe, jak i przedsiębiorstwa. W naszym regionie nie mamy dużych przemysłów. To są wszystko małe firmy. Sektor publiczny jest największym pracodawcą, a to nie jest dobrym znakiem, ponieważ sektor publiczny zmniejsza zatrudnienie i nie ma alternatywy poza nisko opłacanymi pracami. Do tego roku nie mieliśmy tutaj żadnych instytucji, w których można byłoby zdobyć wyższe wykształcenie. Jednym z naszych działań

promowanych obecnie jest utworzenie wyższej szkoły. Już właściwie ją otwieramy. Mamy coś w rodzaju kolegium, tzw. uniwersytetu zawodowego (tak to się u nas nazywa), tzn. nie ma on takich uprawnień jak akademickie uniwersytety. A więc teraz tworzymy tego typu wyższą szkołę, która będzie świadczyła takie usługi i dawała tego typu świadectwa. Nasze służby zatrudnienia są przekształcane. Ponieważ mamy niewielką stopę bezrobocia, to posiadamy takie zespoły specjalistyczne, które koncentrują się na istniejących bezrobotnych. Są to przede wszystkim osoby o bardzo niskich kwalifikacjach, ludzie, którzy nie mają zaufania do siebie, pewności siebie, ci, którzy obawiają się zmiany, a zwłaszcza ci w wieku 50 lat. Oni przeważnie uważają, że nie poradzą sobie z nową pracą, z nowymi umiejętnościami. Bardzo trudno się z nimi rozmawia. Mamy specjalne cele dla tych grup, udzielamy im intensywnego wsparcia, żeby zwiększyć ich pewność siebie, podstawowe umiejętności, które umieliby wykorzystać i żeby wykorzystali te, które już mają, jak najlepiej. Z drugiej strony mam też taki zespół, który współpracuje z firmami. To tak jak mój kolega powiedział, tak rzeczywiście się dzieje. Zespół wie, co tam się dzieje, jakie są potrzeby, jeśli chodzi o szkolenia zawodowe, jakie usprawnienia można wprowadzić. Cały czas staramy się szkolić, podnosić umiejętności pracowników, jak również firm, bo jeśli firmy nie będą się udoskonalały, to nie będziemy mieli lepszej oferty miejsc pracy. Nie mamy zbyt wielu miejsc pracy dla inteligentnych młodych ludzi. Oni opuszczają nasz region, studiują na uniwersytetach w innych miejscach i tam przyciągają ich wysokie pensje itd. A nie widzą możliwości rozwoju dla siebie w swoim regionie, nie chcą powrócić do swojego regionu, pracować w hotelach czy jakichś innych mało atrakcyjnych miejscach pracy. Chcą mieć taką pracę, dzięki której kupią sobie dobry samochód, będą sobie mogli dobrze i wygodnie żyć. A więc musimy przyciągnąć tym ludzi, spowodować, aby zostali w naszym regionie bądź powrócili. W tym kierunku utworzyliśmy specjalny program dla absolwentów, dzięki któremu mogliby oni tworzyć swoje małe firmy. Chodzi też o poprawienie działalności tych firm, które już istnieją. Mamy w tym przypadku dosyć dobre wyniki, bo ludzie sami tworzą swoje firmy, sami się zatrudniają. Już doszło do utworzenia takich firm i spowodowało to wzrost zatrudnienia w naszym regionie. Nasze publiczne służby zatrudnienia muszą zbudować zaufanie i partnerstwo z biznesem, muszą zapewniać wysokiej jakości usługi, które byłyby równe tej jakości usług świadczonych przez duże organizacje prywatne. Ponieważ te firmy, które chcą mieć do-

brych pracowników, chcą się rozwijać, chcą mieć tę dobrą jakość i są gotowe za nią płacić, a publiczne służby zatrudnienia muszą na to reagować. Publiczne służby zatrudnienia zmieniły swoje podejście – przechodzą tylko od szukania pracy dla bezrobotnych i idą w dalszym kierunku, wzmacniając swoje działania. Nie rozwiązały jeszcze wszystkich problemów, ale z pewnością znacznie usprawniły swoje działania, zwłaszcza w ciągu ostatnich 12 lat. W Kornwalii, która ma status celu 2, mamy nadzieję, że nasza sytuacja się znacznie poprawi, nie będziemy objęci celem 1, którym jesteśmy teraz objęci.

Piotr Stronkowski

Pani Cornelia Grosser, reprezentująca Dyрекcję Generalną ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych Komisji Europejskiej.

Cornelia Grosser, Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Komisja Europejska



Nikogo nie zdziwi, kiedy powiem, że restrukturyzacja jest bardzo ważnym priorytetem Komisji Europejskiej. Ostatnio wiele różnych dokumentów zostało przyjętych i omówionych. Pierwszy, o którym chciałabym powiedzieć, to komunikat dot. restrukturyzacji i zatrudnienia z końca marca, drugi to wytyczne dot. zatrudnienia. Są to zintegrowane wytyczne. Składają się one z trzech części i wszystkie te części są dla nas bardzo ważne. Pierwsza sprawa to przyciągnięcie oraz utrzymanie ludzi w sferze zatrudnienia. To jest pierwszy cel. Drugi: zwiększenie adaptacji w ramach zakładów. I trzeci: inwestycja w nowy kapitał. Trzeci dokument to cały czas wersja robocza, a mianowicie nowe rozporządzenie dla Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2007-2013, w którym jest mowa o promocji polityki przewidywania zmian, jak również pew-

nych działań, które mogą być wspierane przez EFS w przyszłości. Parę słów chciałabym powiedzieć na temat komunikatu dotyczącego restrukturyzacji i zatrudnienia. Jego pełna nazwa brzmi: „Przewidywanie zmian. Rola UE”. W tym dokumencie mowa jest o wyzwaniach na poziomie Wspólnoty. Polecam jego lekturę (tylko 10 stron). Tam właśnie jest mowa o zjawisku restrukturyzacji, przeprowadzona jest jego analiza, jak również pewne działania, które powinny zostać podjęte na poziomie Wspólnoty. Między tymi działaniami realizowanymi na poziomie Wspólnoty, konieczne jest przeglądanie strategii dotyczącej zatrudnienia, lepsza koncentracja na finansowych instrumentach, m.in. funduszach strukturalnych, funduszach dostępnych w ramach Researcher, jak i innych programach. Również, jeśli chodzi o wyzwania na poziomie Wspólnoty, mamy tutaj zastosowanie zasady konkurencyjności, jak również weryfikację zasady wsparcia publicznego. Chodzi o to, żeby przekierunkować pomoc państwa na te obszary, które mają największy wpływ na tworzenie nowych miejsc pracy. Komunikat również mówi bardzo wyraźnie, że restrukturyzacja wzmacnia ekonomiczny, gospodarczy i społeczny rozwój, o ile jest ona przewidywalna. Czyli to przewidywanie oznacza wyeliminowanie czy zmniejszenie niepewności społecznych konsekwencji, czy też ich zniknięcie. Oznacza również, że negatywny wpływ na poszczególne jednostki, na środowisko społeczne jest nieunikniony. Oczywiście to przewidywanie wymaga działań, akcji na różnych poziomach. Wymaga działań na poziomie zakładów jak również po stronie władz publicznych, w tym również partnerów społecznych. Z drugiej strony, jeżeli patrzymy na politykę, która blokuje zmiany, która zamraza pewne struktury gospodarcze, taka polityka na pewno miałaby zły wpływ na konkurencyjność, na długoterminowy rozwój, jak również na spójność ekonomiczną i tworzenie miejsc pracy. Teraz chciałabym przejść od poziomu wspólnotowego na poziom lokalny i regionalny. Jaka jest w związku z tym rola, czy jaka mogłaby być rola urzędów pracy. W jaki sposób urzędy mogą wspomagać proces restrukturyzacji. Dużo już tutaj zostało powiedziane przez innych panelistów. Ja tylko mogę jeszcze raz podkreślić, że publiczne służby zatrudnienia są kluczowym aktorem w tym procesie, kluczową stroną. Mają zdolności, ewentualnie powinny mieć zdolności tworzenia oraz utrzymania powiązania pomiędzy wszystkimi stronami, które są dotknięte czy biorą udział w procesie restrukturyzacji. Mówimy tutaj o zakładach, poszczególnych osobach zatrudnionych bądź nie, mówimy o instytucjach szkoleniowych i akademickich, mówimy

o władzach lokalnych oraz o partnerach społecznych, a także o organizacjach pozarządowych. W związku, z czym konkretne działania, które powinny być podejmowane przez służby zatrudnienia, mogą przyjmować różne formy. Są działania, które mogą być skierowane na ludzi, powinniśmy mieć przykład różnych usług skierowanych na najbardziej potrzebujących. Jeśli chodzi o działania skierowane na przedsiębiorstwa, nie chcę tego powtarzać, bo to mówiła koleżanka z Finlandii, ale to wszystko w Państwa rękach, żeby skontaktować się z lokalnymi zakładami i żeby zapewnić efektywny przepływ informacji. Bez tego przepływu współpraca nie będzie miała miejsca. Również są pewne działania, które są wymagane w stosunku do instytucji szkoleniowych. Muszą być one przygotowane, mieć większą perspektywę, wizję, jak również muszą być bardziej elastyczne w swoich szkoleniach. Chciałabym tutaj powiedzieć o pewnych możliwościach finansowania, jeśli chodzi o program INTERREG, a mianowicie Działania 2.3 i 2.4, które wspierają projekty w dziedzinie restrukturyzacji przemysłu oraz obszarów wiejskich. Te pieniądze powinny być wykorzystane, aby rozwinąć również zdolności również wykonawców szkoleń, czyli uczmy się, robiąc to. Kolejna sprawa to odpowiedzialność urzędów pracy za przygotowanie systemów przewidujących podaż i popyt siły roboczej. Chodzi również o monitorowanie spraw związanych ze szkoleniem, z wykształceniem. Mamy również Działanie 2.1 w programie INTERREG, gdzie również są środki na sfinansowanie tego typu przedsięwzięć, które również mogą być wykorzystane przez powiatowe urzędy pracy. Wszystkie te działania powinny pozwolić na rozwinięcie strategii szkoleniowych dla tych, którzy są zagrożeni bezrobociem. Chodzi o stworzenie programów oraz nawiązanie współpracy z różnymi instytucjami i na drugim poziomie chodzi również o stworzenie powiązania między polityką rynku pracy a strategiami czy systemem szkoleń zawodowych. Oczywiście, to, czego również potrzeba to zdolności, zdolności urzędów pracy, zasoby potrzebne do wykonania tych zadań. Była już o tym mowa, że zasoby są niewystarczające, jeśli chodzi o doradztwo, jeśli chodzi o pośrednictwo, oczywiście tutaj też potrzebne jest wsparcie, a z drugiej strony potrzebne są działania szkoleniowe. Też była już o tym mowa w panelu. Jeśli chodzi o publiczne służby zatrudnienia, muszą one dostosować się do nowej roli, do roli pośrednika, moderatora w tym procesie. Chciałabym również krótko skomentować sytuację obszarów wiejskich. To, co powiedziałam, jest bardzo ogólne we wszystkich sektorach, natomiast problemy obszarów wiejskich są trochę inne, zatem w ja-

ki sposób tworzenie miejsc pracy na obszarach wiejskich powinny traktować urzędy pracy. To, co ważne i to, co jest potrzebne z naszego punktu widzenia, to analiza. A mianowicie potrzebujemy wszechstronnej analizy sytuacji zatrudnienia, bezrobocia oraz ukrytego bezrobocia. Taka analiza powinna określać zakres ukrytego bezrobocia. Powinna identyfikować możliwości w zakresie zatrudnienia w działach pozarolniczych, czyli uwzględniać te miejsca pracy, te obszary, które mogą dokonać absorpcji osób pochodzących z sektora rolniczego. A następnie również ważne jest określenie istniejących barier dostępu do rynku pracy, jak również możliwości na rynku pracy. Te analizy powinny dokonywać eksploracji tego, w jaki sposób pozarolnicze stanowiska pracy mogą być tworzone i w jaki sposób bardziej ogólnie różnego rodzaju działalność gospodarcza na obszarach wiejskich może być rozwinięta. Jeśli mówię o obszarach wiejskich, mówię również o małych miasteczkach. Powinna również mieć miejsce eksploracja tego, w jaki sposób można wspierać działania ukierunkowane na rozwój gospodarczy na poziomie lokalnym, a także w jaki sposób promować gospodarkę społeczną. Następnie mamy oczywiście analizę wszechstronną, w dalszym etapie mobilizację działań na różnych poziomach. Wydaje mi się, że tutaj oczywiście potrzebne jest centralne strącanie. Taka strategia musi być sterowana na poziomie krajowym. Muszą być przyjęte wspólne założenia, wspólne podejście, wspólne standardy. Natomiast urzędy pracy na poziomie lokalnym powinny zbadać obszary będące przedmiotem zainteresowania i mieć wpływ na całościowy obraz sytuacji. Wojewódzkie urzędy pracy również powinny zaangażować się w analizę obszarów wiejskich, czyli wszystkie trzy poziomy powinny zaangażować się w tego typu działania równocześnie.

Zanim przejdę do konkluzji, chciałabym podkreślić, jak ważne jest ustanowienie sieci współpracy na poziomie Wspólnoty. Chodzi o to, żeby mieć podejście od dołu do góry. Tak naprawdę jedynie urzędy pracy w powiatach mają dostęp do pewnych informacji, które mogą rzeczywiście wykorzystać istniejące opcje finansowania.

Piotr Stronkowski

Mieliśmy możliwość wysłuchania 7 ciekawych wystąpień, dotyczących restrukturyzacji. Zdaję sobie sprawę, że nie wzięły udziału w tym panelu osoby, które być może powinny wziąć w nim udział. Mam na myśli szczególnie przedstawicieli pracodawców, instytucji szkoleniowych, ale i tak ten panel

był na tyle rozbudowany, że trudno byłoby objąć wszystkie zaangażowane podmioty, a to też wskazuje, jak ważne jest współdziałanie różnych podmiotów w tych procesach. Zapraszam Państwa do zadawania pytań.

Edward Tymoszyński, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Białej Podlaskiej

Reprezentuję Urząd Białej Podlaskiej. Mój urząd to liczba ponad 13 000 bezrobotnych. Mówimy tutaj o tym, iż bezrobotni powinni być aktywni. Ja mam odczucie, że część moich bezrobotnych jest bardzo aktywna, bowiem jeśli spotkanie jest w miesiącu maju, to od początku roku mój urząd udzielił blisko 50 dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Jest to jeden z elementów, tak uważam, aktywności człowieka, bowiem człowiek, jeśli, nie mając pracy, podejmuje decyzję o uruchomieniu działalności gospodarczej, to tego dowodzi. Myślę, że jeśli ta działalność się powiedzie, to nie dosyć, że jednego wyrejestrowaliśmy, ale spowodować to może w przyszłości, że zatrudni kogoś bliskiego, być może znajomego czy rodzinę. Jednakże zabierając głos w tej sprawie, chciałbym wyrazić swoją obawę, czy aby to nie było tak, że po roku działalności, gdzie jak gdyby jest wymóg obowiązkowy wprowadzenia tejże naszej działalności, czy nie będzie tak, że w świetle obowiązujących przepisów podatkowych i szeregu innych, te działalności w jakiejś mierze przestaną funkcjonować po roku? To jest moja obawa, bo wiemy, jak wiele mają problemów Ci, którzy działalność gospodarczą prowadzą przez lata, a cóż dopiero Ci, którzy ją rozpoczęli. I druga kwestia – kwestia pośredników i doradców zawodowych. Tę cyfrę słyszymy już przez kolejne lata, że u nas w Polsce jest źle. No to w końcu jawi się pytanie: ilekroć jeszcze będziemy to powtarzać? Mamy przedstawicieli Unii, ja nie usłyszałem, jakie tam są proporcje, ilu doradców, pośredników na jednego bezrobotnego jest po tamtej stronie.

Andrzej Martynuska

Spróbuję odpowiedzieć odnośnie tych firm, które są zakładane. Oczywiście, że apelowanie o zakładanie firm ma o tyle sens, o ile te firmy później znajdą w otoczeniu gospodarczym popyt na swoje usługi bądź towary i są w stanie się trzymać. Bo jeżeli ekonomia nie stworzy dla tych firm odpowiedniego, dogodnego środowiska, to namawianie ludzi do rozpoczynania działalności gospodarczej jest robieniem im krzywdy, bo to jest doprowadzanie ich do bankruc-

stwa, gdyż zwykle po zakończeniu takiej działalności oni mają długi, które muszą spłacić. Wbrew wypowiedzi pana profesora, który stwierdził, że należy dawać środki na aktywizację bezrobocia zamiast na zasiłki, sądzę, iż nie jest to aż tak prosta, moim zdaniem, relacja. W dawnym woj. krakowskim przeprowadzaliśmy pracochłonne badania, w których przeliczaliśmy na każdą gminę ilość środków funduszu pracy, zarówno w formach aktywnych, jak i zasiłkowych, które zostały w przeciągu ostatnich pięciu lat alokowane do poszczególnych gmin. Badaliśmy, jak wyglądało bezrobocie w gminach po tym czasie. Okazało się, że w tych gminach, gdzie średnio na obywatela alokowano najwięcej środków również na aktywne formy wzrosło bezrobocie. Natomiast w tych gminach, w których alokowano najmniej środków, bezrobocie najmniej spadło albo utrzymało się na niezmiennym poziomie. I dopiero głębsza analiza pozwoliła odpowiedzieć na pytanie, dlaczego tak się stało. Tu nie ma bezpośrednio związku między alokowaniem środków funduszu pracy na aktywne formy a wzrostem bądź spadkiem bezrobocia w dłuższym okresie. Możemy oczywiście jednorazowo wysłać bezrobotnych na subwencjonowane zatrudnienie i sztucznie obniżyć na ten okres bezrobocie. Natomiast jest związek między środkami na inwestycje, które były alokowane do tych gmin. I dopiero, jeżeli tym inwestycjom towarzyszą środki funduszu pracy, wtedy zachodzą trwałe efekty. Więc to nie jest tak – reasumując – że należy tylko realizować dużo aktywnych form, dużo szkoleń, dużo środków na pożyczki czy teraz na dotacje i na subwencjonowane zatrudnienia i na pewno będziemy przeciwdziałać bezrobociu, bo jeżeli środki inwestycyjne nie stworzą odpowiedniego klimatu w gospodarce, to te wszystkie działania będą de facto wyrzucaniem pieniędzy w błoto, ewentualnie tworzeniem sytuacji na przetrwanie, dotrwanie do lepszych czasów. I oczywiście to też ma sens, o ile te lepsze czasy nadejdą.

Pytanie z sali

Zgadzam się w 110% z tym, co powiedział Dyrektor Martynuska, że dając pieniądze można bezrobotnemu zrobić krzywdę, zachęcając go jednocześnie do rozpoczęcia działalności gospodarczej. W ramach Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich udzielane były kredyty dla osób z terenów wiejskich, które rozpoczynały działalność gospodarczą. Dotychczasowe efekty są bardzo dobre, ponieważ 30% z tych, którzy uzyskali wsparcie, rozpoczęło działalność gospodarczą. Ale pieniądze były powiązane z doradztwem, nie tylko na etapie przygotowania biznesplanu, ale także w pierwszym okresie działalności firmy. Być może tu jest

rzecz, o której wszyscy powinniśmy pamiętać. I pytanie – kwestia obszarów wiejskich i zmiany w zatrudnieniu a środki unijne, a inwestycje. Czy Dyrekcja Generalna Zatrudnienia nie obawia się, że planowany teraz układ instytucjonalny, układ funduszy i rozdzielenie polityki spójności z polityką obszarów wiejskich nie spowoduje braku koordynacji pomiędzy tym, co się robi wobec rolnictwa i obszarów wiejskich, a tym, co się robi w zakresie zatrudnienia, w zakresie polityki spójności? Czy może coś nowego w ostatnich tygodniach się w tym zakresie pojawiło?

Cornelia Grosser

Chciałabym bezpośrednio od razu odpowiedzieć na to pytanie. Oczywiście, jak Państwo wiecie, zdajemy sobie sprawę z tego ryzyka i wiecie Państwo również, że monitorujemy tę sytuację, obserwujemy, w jakim kierunku idzie ewolucja, co się dzieje w Dyrekcji Generalnej ds. Rolnictwa, co robią nasi koledzy tam, jeśli chodzi o wytyczne na rzecz rozwoju obszarów wiejskich. Uważamy, że konieczna jest koordynacja na poziomie krajowym, tutaj. tzn. potrzebujemy wszechstronnej analizy. Takiej, która uwzględniałaby np. to, że Ministerstwo ds. Zatrudnienia i Pracy będzie miało wiodącą rolę i zapewni, że to, co się dzieje w innych obszarach, które są istotne dla rozwoju obszarów wiejskich, jest skoordynowane i nie jest bezproduktywne czy też nie nakłada się z innymi działaniami. To, co robimy na poziomie Wspólnotowym to, że musimy mieć pewność i pilnować tego, co się dzieje, obserwować to dokładnie, jeśli chodzi o rozwój obszarów wiejskich, jak fundusz na te sprawy jest wykorzystywany. Ale obecnie mogę tylko to powiedzieć, że EFS będzie zajmował się wszelkimi zagadnieniami, które są istotne również dla zwiększenia zatrudnienia na obszarach wiejskich. Ja mogę też wnieść tutaj pewien wkład. Pani siedząca z drugiej strony wspomniała o programie „Lider”, jeśli chodzi o rozwój obszarów wiejskich. Ja pracuję w „Lider 1”. To był pilotażowy program przed „Liderem 2” i „Liderem 3” i gdy patrzymy na DG do spraw zatrudnienia i politykę zatrudnienia, to wówczas widzimy, że, jeśli chodzi o wspólną pracę w danym regionie, nie unikamy pewnych konfliktów i pewne działania mogą się uzupełniać poprzez tworzenie partnerstwa, poprzez współpracę, po to by osiągnąć synergii, czy też uzupełnianie działań w danym terenie. Musi być również koncentracja działań i koncentracja funduszy i wtedy mamy obydwa ramiona. Kiedy współpracują one ze sobą, to wtedy osiągamy lepsze wyniki. Ważne jest unikanie tych konfliktów

i wspólnie prowadzenie działania po to, by osiągnąć lepsze wyniki.

Prof. Jerzy Wilkin

Odniosę się do tej uwagi pana Dyrektora na temat wpływu różnych form aktywizacji i nie tylko na rynek pracy. Otóż niedawno przez parę miesięcy byłem zaangażowany w ewaluację ważnego programu, jaki był realizowany w Polsce, czyli Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich, współfinansowanego z Banku Światowego. I to był program, który był po pierwsze nakierowany na obszary wiejskie, po drugie jednym z podstawowych kryteriów oceny było tworzenie, kreowanie miejsc pracy, czyli poprawa sytuacji na obszarach wiejskich pod tym względem. Program ten zawierał też szereg komponentów. Był on wielosektorowy i dość skomplikowany. I m.in. w dziedzinie wpływu na rynek pracy mogliśmy zaobserwować, że wskaźniki efektów były niższe od oczekiwanych i to w sposób wyraźny. Dlaczego? Odpowiedź może być udzielona różna, ale pierwsza rzecz, która tutaj się pojawiła: program działał w okresie bardzo złej sytuacji makroekonomicznej, bo, jak wiadomo, na początku tej dekady dynamika wzrostu gospodarczego w Polsce spadła, bezrobocie wzrastało, osiągnęło prawie 20% i w takiej bardzo złej sytuacji makroekonomicznej, wpłynęło na kreowanie miejsc pracy było rzeczą trudną. Ale to nie znaczy, że program w tej dziedzinie nie miał swoich pozytywnych skutków, bo miał. Spowodował m.in. wolniejsze tempo spadku miejsc pracy albo przyhamowanie wzrostu bezrobocia w rejonach, gdzie jednak te komponenty były analizowane i miały odpowiednią synchronizację. Czyli wpływ różnych działań na rynek pracy jest tak naprawdę bardzo skomplikowany. Ja przyznaję, że ciągle nie mamy dobrych metod oceny wpływu różnych instrumentów polityki na rynek pracy. Specjaliści od tego rynku też to podkreślają. Niektóre działania aktywizujące, szkolenia, przekwalifikowanie itd., dają efekt dopiero odłożony za kilka lat. Ja uważam, że w ogóle wszystko, co służy pobudzeniu aktywności różnego rodzaju jest czymś niezwykle pozytywnym. A tak naprawdę to miejsca pracy są tworzone przez biznes, przez prywatnych inwestorów, przez prywatne firmy. Wpływ na decyzję o zwiększeniu zatrudnienia ma wiele czynników makroekonomicznych, mikroekonomicznych itd. w tym także polityka rynku pracy, ale jako uzupełniająca, a nie decydująca. Natomiast ona może działać lepiej lub gorzej i my dyskutujemy o tym, jak w tym marginesie wpływu na rynek pracy, który ma polityka rynku pracy, można działać bardziej efektywnie.

Pytanie z sali

Pojawił się w trakcie naszej dzisiejszej dyskusji wątek szkolenia publicznych służb zatrudnienia i przygotowania do prowadzenia procesów restrukturyzacji. Jakiego typu szkolenie to mogłoby być? Jakiego typu umiejętności najbardziej brakuje albo może nie tyle jakiej umiejętności brakuje, ale jakie wymagają dalszego rozwinięcia w przypadku publicznych służb zatrudnienia.

Andrzej Martynuska

Z punktu widzenia tego, o czym tu rozmawiamy, kluczowe umiejętności to są umiejętności badania rynku pracy tymi metodami, które są dostępne dla powiatowych urzędów pracy. Przede wszystkim dobre pośrednictwo pracy. Uważam, że w bardzo niewielu urzędach pracy w Polsce pośrednictwo pracy jest robione właściwie, aktywnie i kreatywnie, bo jest robione na miarę środków i możliwości, którymi urzędy pracy dysponują. Więc samo szkolenie ludzi bez tworzenia warunków do realizacji dobrego pośrednictwa pracy nie będzie takie efektywne, jakie mogłoby być. Druga rzecz to jest umiejętność robienia segmentacji. Poprzez segmentację można rozpoznawać nie tylko potrzeby bezrobotnych, ale również to, co się dzieje i pewne deficyty w branżach. Wspomniał tu Pan Dyrektor Sadowiski, że konieczne jest badanie zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Oczywiście, umiejętność prowadzenia tego typu badań bardzo by się przydała, bo dostarczają bardzo wielu umiejętności, a boję się, że większość urzędów pracy tej wiedzy, jak to robić, nie ma. Nie mówiąc już o tym, że są to badania dość kosztowne. Myśmymy w ramach PAOW bo tu Pan Profesor wspominał akurat o PAOW, mieli taki komponent badawczy i nauczyliśmy się pewnej metody prowadzenia okresowych badań rynku pracy. Uczestniczyły w tym również wszystkie powiatowe urzędy pracy. Ale te badania miały taką właściwość, że musiały angażować znaczne grupy osób po pierwsze do ankietowania, a potem do przetwarzania tych danych, do czego potrzebna jest pewna wiedza i umiejętności. Znowu, trzeba by ludzi z tego przeszkolić, ale samo szkolenie nic nie da, bo w tej chwili powiatowe urzędy pracy nie tylko, dlatego nie robią pewnych badań, że nie umieją, ale dlatego, że nie mają na to czasu ani możliwości. Wydaje się, że to są chyba najważniejsze obszary. Jeszcze można by dodać umiejętność uzyskiwania informacji o rynku pracy poprzez poradnictwo zawodowe, tej miękkiej części rynku pracy związanej z człowiekiem, z jego deficytem w kwalifikacjach, z jego potrzebami, z posiadanymi przez niego umiejętnościami. W tym przy-

padku doradcy zawodowi są nakierowani głównie na pomaganie człowiekowi, natomiast obszar wiedzy, który oni poprzez rozmowy z ludźmi uzyskują, trzeba umieć po prostu skondensować, zregregować, przetworzyć, zsyntetyzować i wyciągnąć z tego informacje dotyczące rynku pracy. I to też jest pewna wiedza, którą trzeba ludziom przekazać.

Tomasz Osuch

Któryś z moich przedmówców powiedział: „learning by doing”. Myślę, że to jest najlepsza szkoła, bo naturalnie szkolenia będą zawsze w jakiejś mierze oderwane od terenu, od rzeczywistości. Z punktu widzenia kontaktów urzędów pracy i przedsiębiorstw, myślę, że te bezpośrednie kontakty z przedsiębiorcami po pierwsze pozwalają rozpoznać rynek dużo lepiej, niż przez wyczytywanie z gazet, kto ma, jakie zapotrzebowanie na pracowników itd. Po drugie, wspominałem tutaj o centrach aktywizacji zawodowej, organizowanych przez niektóre firmy w procesach restrukturyzacji. Te firmy, z którymi ja się spotkałem, a w jednej z nich pracuję, mają dobre rozeznanie w zakresie tego, jak realizowane jest poszukiwanie nowych miejsc pracy czy też jak rozwiązuje się wspólnie z odchodzącym pracownikiem problemy związane z jego przyszłością zawodową. Myślę, że to są metody mniej kosztowne i bardzo korzystne dla obu stron. Urzędy pracy ucząc się jednocześnie tej metody, którą proponują firmy, mogą wnieść to, co same umieją – swoją znajomość rynku, lokalnych uwarunkowań itd.

Pytanie z sali

Korzystając z obecności przedstawiciela Komisji Europejskiej, Pani Grosser, chciałabym zadać pytanie dotyczące przyszłości EFS na lata 2007-2013 w kontekście tej idei programów jednofunduszy. Jakie jest stanowisko Komisji Europejskiej, jak Komisja widzi przygotowanie 16 programów operacyjnych współfinansowanych z EFS?

Cornelia Grosser

Znam polską propozycję bardzo dobrze. Wiem, że jest ona zawarta w Narodowym Planie Rozwoju i pokazuje również możliwą strukturę programu. Tak jak Pani mówi, jest w niej 16 programów operacyjnych, które będą wielofunduszone. Państwo pewnie wiecie, że propozycja Komisji zmierza do tego, żeby mieć właśnie tę jednofunduszowość, a więc programy realizowane z jednego funduszu. Powody takiej decyzji są znane bardzo dobrze.

Chodzi mianowicie o to, żeby wszystko uprościć. Doświadczenia w przeszłości czy też w obecnym okresie dotowania pokazują, że programy wielofunduszowe są bardzo złożone, a ta ich złożoność nie pomaga skutecznemu wdrożeniu. W chwili obecnej ta kwestia nie podlega negocjacjom tzn. negocjacje cały czas trwają, czyli nie ma jeszcze ostatecznych ustaleń. Natomiast oczywiście zastanawiamy się nad sposobami, jak realizować potrzeby wdrożenia na poziomie regionalnym, bo tutaj o tym mówimy, nie mówimy natomiast o poziomach horyzontalnych, które muszą być wprowadzane na poziomie centralnym. Możemy sobie wyobrazić sytuację, że w ramach programu, który jest opracowany jako podręcznik na poziomie krajowym, regiony mogłyby z tego menu wdrażać to, co jest ważne dla ich celów regionalnych, zidentyfikowanych w regionalnych planach rozwoju. Rozumiem, że teraz regiony opracowują takie strategie regionalne i na pewno te strategie będą kluczowym dokumentem, który określi potrzeby wdrożeniowe regionu oraz jakiego rodzaju programy powinny być wdrażane na poziomie regionu, a które powinny być zatrzymane na poziomie krajowym.

Piotr Stronkowski

Krótko podsumuję dzisiejszy panel. Z głosów, które tutaj padały, wydaje mi się, że jest kilka elementów, na które powinniśmy zwrócić uwagę przy restrukturyzacji. To są dosyć oczywiste rzeczy, pozostaje tylko kwestia wykonania... Badanie i znajomość sytuacji na rynku pracy to jest chyba taki postulat, który wyłania się z wielu wypowiedzi. Trzeba wiedzieć i odpowiednio reagować na to, co się dzieje. Wydaje mi się, że jest przynajmniej jeden taki projekt w ramach Działania 1.1. Zmierza on do stworzenia prostego instrumentu dla powiatowych urzędów pracy, ułatwiającego prognozowanie sytuacji na rynku lokalnym. To może być pomocne.

Umiejętność współpracy i rozwijanie tej umiejętności współpracy z partnerami, szczególnie z przedsiębiorcami, ale też z partnerami społecznymi, z instytucjami edukacyjnymi. Proces restrukturyzacji to nie jest proces, który publiczne



służby zatrudnienia mogą przeprowadzić same. Tutaj powinny jak najbardziej współpracować, to też pojawia się problem partnerstwa. To jest to, o czym mówił pan Dyrektor Martynuska, że partnerstwo na etapie koncepcyjnym sprawdza się tylko w teorii, natomiast później, jak przychodzi do realizacji, to okazuje się bardzo trudne. Potrzebna jest umiejętność i możliwości szybkiego reagowania. Tutaj pojawia się kilka aspektów. To są możliwości prawne i finansowe: czy jesteśmy w stanie szybko i sprawnie zabezpieczyć finanse na realizację projektów. I możliwości ludzkie: czy mamy odpowiednią liczbę dobrze przygotowanych ludzi. Kolejną sprawą jest rozwój instytucji szkoleniowych. To tak naprawdę one decydują o jakości prowadzonych szkoleń i tak naprawdę to od nich zależy, czy te działania będą efektywne. W tym kontekście ważne jest doświadczenie centrów aktywizacji zawodowej, o których wspominał Pan Osuch. Myślę, że jest to ciekawe doświadczenie, któremu warto się przyjrzeć bliżej. I oczywiście umiejętność łączenia różnych instrumentów finansowych, różnych funduszy. To jest to, o czym wspominali partnerzy brytyjscy, że trzeba też elastycznie poszukiwać różnych możliwości i je sprawnie wykorzystywać. Myślę, że to są najważniejsze wnioski, które możemy wysnuć z dzisiejszego spotkania.

Panel 3:

Jak budować partnerstwo na lokalnym rynku pracy?

Jedną z przesłanek wprowadzenia reformy publicznych służb zatrudnienia w 1999 roku i podporządkowania ich samorządowi lokalnemu była lepsza integracja tychże służb ze środowiskiem lokalnym. Jednak, jak wykazują dotychczasowe doświadczenia, same zmiany prawne i administracyjne nie wystarczają, by zrealizować ten cel. Dlatego też konieczne są działania wspomagające tworzenie się partnerstw na szczeblu lokalnym. Aby jednak móc efektywnie tworzyć partnerstwo, należy sobie najpierw odpowiedzieć na pytanie, w jakim celu.

Partnerstwo nie jest celem samym w sobie, ale powinno być postrzegane, jako instrument poprawy efektywności prowadzonej polityki rynku pracy. Powinno prowadzić do tworzenia lepszych strategii przeciwdziałania bezrobociu na lokalnym rynku pracy, zaangażowania wszystkich podmiotów mających wpływ na sytuację na tym rynku, pełniejszego rozpoznania lokalnej specyfiki i potrzeb, planowania działań na szerszą skalę oraz lepszej koordynacji działań różnych podmiotów.

Na partnerstwo na lokalnym rynku pracy należy też patrzeć w kontekście niewystarczających zasobów, jakimi dysponują publiczne służby zatrudnienia. Lepsza koordynacja działań różnych podmiotów oraz pełniejsze wykorzystanie ich potencjału pozwoli na wsparcie psz w realizacji ich zadań.

Chcielibyśmy, aby uczestnicy panelu spróbowali odpowiedzieć na poniższe pytania:

- Jakie korzyści daje partnerstwo na lokalnym rynku pracy z punktu widzenia podstawowego celu, jakim jest poprawa sytuacji na rynku pracy?
- Jakie są koszty działania w partnerstwie, szczególnie z punktu widzenia zarządzania projektem?
- Czy są przykłady efektywnych partnerstw, ich rzeczywistego wkładu w poprawę sytuacji na rynku pracy?
- Czy istnieje optymalny model partnerstwa?
- Czy znane są przykłady niepowodzeń związanych z partnerskim podejściem? Jakie były ich przyczyny?

- Czy z punktu widzenia efektów podejmowanych działań korzystniejsze jest działanie indywidualne czy w partnerstwie?

Tomasz Kozłowski

Zapraszam Panią Bożenę Zając do prezentacji Międzynarodowego Centrum Partnerstwa i jego doświadczeń.

Bożena Zając



Chciałabym swoje wystąpienie dzisiaj zorientować na dwa obszary: po pierwsze, w bardzo krótkich zdaniach powiedzieć, co działo się w obrębie partnerstwa w ramach polsko-amerykańskiego programu, który w Polsce był wdrażany w latach 2002-2004. Rozważając problem partnerstwa lokalnego, we wspomnianym programie amerykańskim pragnę wspomnieć o następującej kwestii: warsztaty oraz zajęcia, jakie w ramach tego programu były prowadzone, doprowadziły do tego, że uzyskaliśmy w Polsce certyfikaty regionalnych oraz powiatowych specjalistów partnerstwa lokalnego. Odnosiło się to do trzech podstawowych modułów: pierwszy moduł było to lokalne ożywienie gospodarcze, drugi moduł – szybkie reagowanie, a trzeci moduł to szybki start. Uważano, że należy wszystkich partnerów, którzy na lokalnym rynku pracy się znajdują, włączyć do tych prac, gdyż dopiero wtedy możemy mówić o jakimkolwiek rozwoju, ale rozwoju, który będzie stanowił o tych działaniach i tych rozważaniach, które doprowadzą w efekcie do zmniejszenia bezrobocia w regionie. Przykładem tak wypracowanego typu partnerstwa lokalnego są liczby. W wyniku


uczestnictwa w programie licznych instytucji 152 regionalnych specjalistów partnerstwa lokalnego oraz 440 powiatowych specjalistów partnerstwa lokalnego otrzymało certyfikaty. Honorowy patronat nad projektem objął Prezydent Rzeczypospolitej. Partnerstwo lokalne znajduje też przełożenie na poziom wojewódzki. Gospodarzem jest Marszałek Województwa, który wraz z regionalnymi specjalistami, agencjami rozwoju i Wojewódzkim Urzędem Pracy tworzy warsztaty będące formą partnerstw lokalnych. W wyniku programu amerykańskiego zostało zainicjowanych kilka takich partnerstw w poszczególnych województwach. Widzicie Państwo, jaka część społeczności w tych warsztatach uczestniczyła oraz te partnerstwa zawiązała. To są efekty w latach 2002–2004. Wydaje się, że interesującym będzie fakt, w jaki sposób polskie partnerstwo wygląda dzisiaj. Przysłuchując się różnym rozważaniom również dzisiaj, wiele osób mówiło o tym, że niestety to partnerstwo nie ma wymiaru, na razie, pragmatycznego. Trzeba jednak zdać sobie sprawę z tego, że nikt tak naprawdę nas nigdy nie przygotowywał do tego, żebyśmy umieli pracować wspólnie. W związku z tym stoi przed nami bardzo wiele zadań, ale nie znaczy to, że możemy powiedzieć, że nie ma szans na to, żeby te partnerstwa się rozwijały i żeby przy pomocy ich działań odniesiono rzeczywisty sukces. Tutaj pokazane jest, w jakich województwach w Polsce te partnerstwa powstały i w jaki sposób w tej chwili funkcjonują. Ja osobiście uczestniczyłam w kilku warsztatach i muszę powiedzieć, że zainteresowanie ludzi jest olbrzymie. W jednym z miast, przed jednym z warsztatów, o godzinie za pięć pierwsza było 10 osób, o godzinie pięć po pierwszej – 50 osób, a piętnaście po pierwszej, bo warsztaty miały się zacząć o 13, było w sali 110 osób. Jak nieraz słucham, co ludzie mówią na temat tego, że nie chcą uczestniczyć, to jest to nieprawda. Aż w 80 procentach byli to przedsiębiorcy, czyli tak naprawdę Ci ludzie, którzy tworzą miejsca pracy. Dyskutując na temat rozwoju gospodarczego społeczności lokalnej zwykle pokazujemy taką beczkę, na której chciałabym się przez chwilę skoncentrować. Analizując warunki, w jakich żyjemy, zauważmy: w tej beczce tak naprawdę znajduje się wszystko, co jest do dyspozycji w powiecie oraz gminie. Tutaj znajdują się ludzie, ziemia, śmieci, zdrowa żywność, bezrobocie oraz określone dziedzictwo kulturowe. Analizując ten projekt ożywienia gospodarczego, mamy zastanowić się nad tym, co jesteśmy w stanie zatrzy-

mać w gminie, w jaki sposób spowodować działania, które doprowadzą do tego, że będzie nam lepiej się żyło. Na polski użytek w tej chwili partnerstwo lokalne ma nieco inny wyraz, aczkolwiek te trzy podstawowe warsztaty w dalszym ciągu funkcjonują. W porównaniu do amerykańskiego systemu jest ono trochę rozszerzone. Okazało się, że istnieje potrzeba włączenia jeszcze innych ośrodków poza lokalnymi, które te działania mogą wspomagać. Obecnie partnerstwo jest wdrażane i realizowane przy pomocy czterech, pięciu warsztatów poszerzonych o warsztat C PRIM. Warsztat A to analiza czynnikowa samego środowiska gospodarczego, w jakim funkcjonujemy. Warsztat B to analiza zasad ożywienia gospodarczego. Warsztat C to tworzenie pomysłów gospodarczych, czyli wszystkiego tego, co się może rzeczywiście zdarzyć. Warsztat C PRIM to opracowanie pomysłów gospodarczych, które mogą być następnie wdrażane, wreszcie warsztat D polegający na ocenie tych projektów i wprowadzeniu ich do systemu. Można byłoby pokazywać, co zapewne zamieścimy na stronie, przykłady takich warsztatów, w których uczestniczyło bardzo wiele osób. Chciałabym skoncentrować się przez chwilę jeszcze tylko na korzyściach dla społeczności lokalnej. Wymienię tylko niektóre z nich. Pierwsza sprawa to integracja różnych środowisk lokalnych. Walka z bezrobociem odbywać się będzie nie tylko przez powiatowe urzędy pracy, ale przy udziale całej społeczności. Jednym z tych obszarów jest edukacja, którą bardzo często niestety pomijamy i idziemy jak gdyby dwoma równoległymi drogami. Z jednej strony edukujemy niekoniecznie dla potrzeb rynku pracy, a z drugiej nasz pracodawca oczekuje, że pracownik będzie wykształcony z bardzo wysokim poziomem kompetencji a tak się niestety nie zawsze dzieje. Oczywiście wzmacnianie lokalnych firm, środowiska gospodarczego, kreowanie liderów lokalnych też jest bardzo istotne, ale również ważną sprawą jest zdobycie tak naprawdę wsparcia całego powiatu, wszystkich ludzi żyjących w tym powiecie, dla wdrożenia konkretnych projektów. Wiemy o tym, że człowiek jest umotywowany wtedy, jeżeli bezpośrednio będzie uczestniczył w tych działaniach. Chciałabym teraz jeszcze odnieść się do korzyści dla środowiska gospodarczego – przecież tak naprawdę miejsca pracy tworzy przedsiębiorca. To on rozpoznaje oczekiwania klientów, a wówczas jest szansa, że to on właśnie znajdzie takie działania, które doprowadzą do zwiększenia liczby miejsc pracy. Potrzebna

jest zmiana nastawienia władz samorządowych do lokalnych przedsiębiorców a problem jest bardzo istotny i ważny. Ostatnie korzyści dotyczą samorządu lokalnego, który ma w istocie obowiązek walczyć z bezrobociem, ma powodować różne sytuacje, które zmniejszą poziom bezrobocia. Dużą rolę odgrywa możliwość promocji przez urząd ludzi, wyjście do mieszkańców, czyli wszystko to, co będzie sprzyjało w efekcie rozwojowi gospodarczemu. Nie znaczy to wcale, że dziś tworzenie partnerstw jest łatwe. Jest to bardzo trudna sprawa, ale w bardzo wielu regionach duża liczba osób widzi potrzebę uczenia się partnerstwa i wykorzystywania tych zasobów w różnych sytuacjach i w różnych warunkach.

Tomasz Kozłowski

Chciałbym zwrócić uwagę na jedną istotną kwestię, mianowicie to był model partnerstwa współfinansowany w ramach programu polsko-amerykańskiego. Ja będę Państwu przede wszystkim prezentował, w jaki sposób budować lokalne partnerstwa, ale z zupełnie innych środków, czy też może w zupełnie innej formule, ze względu na to, że miałem przyjemność realizowania w kilku regionach oraz kilkudziesięciu powiatach takich lokalnych partnerstw.

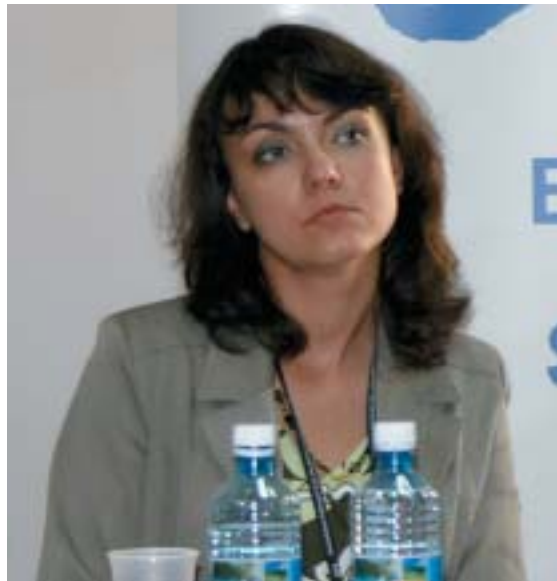


**Kluczowa rola Lokalnego Partnerstwa
w urzeczywistnianiu celów EFS**

- pomoc we wprowadzaniu nowoczesnej, aktywnej polityki zatrudnienia,
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych „aktorów rynku pracy”,
- sprostanie nowym wyzwaniom lokalnego rynku pracy,
- urzeczywistnienie lokalnych planów działań na rzecz zatrudnienia,
- dostosowanie pomocy do specyficznych wymagań regionów i powiatów, które doświadczają szczególnych problemów w zakresie polityki zatrudnienia i polityki społecznej,

Stąd też moja prośba, żebyście Państwo zastanowili się przede wszystkim nad plusami i minusami różnych form, w jakich mogą one być kształtowane, kreowane na poziomie lokalnym, przede wszystkim na poziomie powiatowym, ponieważ niekiedy poziom samego regionu jest zbyt dużym obszarem, by zbudować lokalne partnerstwo, bo wtedy ma wymiar zupełnie inny, bardziej paktu na rzecz zatrudnienia. Niemniej zanim przejdziemy do tej części, ja oddaję głos Pani Ewie Flaszyńskiej.

Ewa Flaszyńska



Dzisiaj na sali plenarnej zarówno ministrowie, jak i Pan Doktor Boni, wspominali o tym, że zaangażowanie wielu partnerów w projekt często decyduje o jego powodzeniu. Ja, na co dzień odpowiadam z ramienia Ministerstwa za instytucjonalną obsługę rynku pracy i przyznam, że trudno dzisiaj, w rzeczywistości, w jakiej żyjemy, przy tak ogromnym bezrobociu, jakie mamy w Polsce, mówić o instytucjonalnej obsłudze rynku pracy, o aktywizowaniu osób bezrobotnych, o tworzeniu programów rynku pracy bez zaangażowania wielu partnerów, szczególnie na szczeblu lokalnym, oraz bez zaangażowania samych społeczności lokalnych, nie wszystkie, bowiem problemy da się rozwiązać instytucjonalnie. Stąd najważniejszym celem partnerstwa jest budowanie partnerstwa pomiędzy instytucjami samorządowymi, lokalnymi przedsiębiorcami, instytucjami oświatowymi, instytucjami infrastruktury oraz samymi mieszkańcami lokalnych społeczności. To partnerstwo ma na celu poprawę sytuacji na rynku pracy. Niewiele osób wie, że sama idea partnerstwa zrodziła się w krajach anglo-amerykańskich i polegała na tym, że kraje te próbowały zdobyć fundusze, które mogłyby pomóc na obszarach dotkniętych kryzysem w walce z bezrobociem. Spoglądanie na redukcję bezrobocia w Polsce z punktu widzenia lokalnego ma bardzo duże znaczenie. Na poziomie krajowym mamy krajową strategię zatrudnienia, plan działań na rzecz zatrudnienia, programy skierowane do osób bezrobotnych, z kolei na poziomie regionalnym mamy regionalne plany działań, natomiast ważne jest, aby skupić się na samym dole, dotknąć problemów na lokalnych rynkach pracy

i zachęcić lokalnych przedstawicieli, osoby, które znajdują się na lokalnym rynku pracy, aby same starały się rozwiązywać te problemy. Pan Doktor Boni dzisiaj na sali plenarnej powiedział, że mało w Polsce mówimy o partnerstwie i to partnerstwo słabo się rozwija, natomiast ja nie podchodzę do tego aż tak sceptycznie, bowiem od momentu wejścia do Unii Europejskiej poczyniliśmy duży krok w jego rozwijaniu. Przykładem tego jest ustawowe umocowanie partnerstwa lokalnego. Ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wśród instytucji rynku pracy wymienia także instytucje partnerstwa lokalnego. Znajdują się one obok publicznych służb zatrudnienia, ochotniczych hufców pracy, agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych i instytucji dialogu społecznego. Ustawa definiuje, że instytucje partnerstwa lokalnego są instytucjami realizującymi inicjatywy partnerów rynku pracy, które mają na celu realizację zadań określonych ustawą przy pomocy organów samorządu terytorialnego. Ustawa mówi też, że polityka rynku pracy powinna być realizowana przy udziale partnerów społecznych w ramach dialogu społecznego i w szczególności w ramach, na przykład, rad zatrudnienia i partnerstwa lokalnego. Ja zastanawiałam się dzisiaj, czym jest to partnerstwo lokalne, dlatego że w literaturze wiele jest jego definicji. My korzystamy tutaj od kilku lat z doświadczeń amerykańskich, a przyglądając się nim sami szukamy różnych pomysłów i rozwiązań na partnerstwo lokalne. Ja zdefiniowałabym partnerstwo lokalne jako formalne partnerstwo między organizacjami pochodzącymi z sektora prywatnego, czyli na przykład przedsiębiorcami, sektora publicznego, na przykład urzędami pracy i sektora społecznego. Partnerstwo, które ma na celu w tym wypadku wszystkie możliwe działania, które doprowadzą nas do poprawy sytuacji na rynku pracy. Ja zastanawiałam się, co nam może pomóc, aby te partnerstwa lokalne odniosły sukces. Przede wszystkim wydaje mi się, że powinny one skupiać się na małych obszarach i na sprawach lokalnych. Od samego początku partnerzy powinni jasno zdefiniować swoje prawa i obowiązki uczestnictwa w tym partnerstwie, a także pokusić się o zaproszenie do niego kluczowych osób z danego obszaru, w tym wypadku, subregionu, jeśli mowa o lokalnym rynku pracy. Poza tym należy ustalić pewien plan. Przede wszystkim takie partnerstwo powinno być niezależne od indywidualnych interesów i powinno mieć jakieś zabezpieczenie na przyszłość, bowiem partnerstwa powinny być wieloletnie. Poza tym jasno powi-

nien być określony obszar aktywności i być może należy pokusić się o tworzenie takich, jak to nazywam „struktur wspomagających”, czyli na przykład organizacji pośredniczących, agencji rozwoju, które we współpracy z tym partnerstwem, o którym mówimy, na rynku pracy będą istniały. Poza tym, powinna istnieć jasna reprezentacja i struktura tego partnerstwa, umożliwiająca zapraszanie do współpracy ludzi, którym chcemy pomagać, na przykład młodym osobom bezrobotnym. Właśnie program amerykański jest o tyle niekonwencjonalnym programem, że on nam pokazuje, iż do tego partnerstwa zapraszamy nie tylko władze, na przykład lokalne, nie tylko lokalnych przedsiębiorców, czy na przykład organizacje przedsiębiorców, ale także zapraszamy same zainteresowane osoby, w tym wypadku osoby bezrobotne. Powinna istnieć w takim partnerstwie kontrola i komunikacja, czyli ważne będzie podejmowanie decyzji na zasadzie konsensusu. Ważne będzie także ustalenie trwałych źródeł finansowania. Ja myślałam jeszcze o tym, że ważne jest osiągnięcie akceptacji władz lokalnych i regionalnych, a także centralnych. Z mojego punktu widzenia, jako pracownika instytucji rządowej, w najbliższym czasie ważne jest, aby ideę partnerstwa popularyzować, aby być może pokusić się w przyszłości o badania, na przykład w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, w jaki sposób to budowanie partnerstwa na naszym, krajowym rynku pracy powinno istnieć, w jakim kierunku powinno pójść i jak powinno wyglądać. Od tej strony jesteśmy w stanie to zrobić. Ważne jest także, aby zachęcać do partnerstwa. Przejrzawszy strony internetowe w ubiegłym tygodniu różnych, przeważnie publicznych służb zatrudnienia, zauważyłam z satysfakcją, że coraz więcej urzędów pracy jest zaangażowanych w ideę partnerstwa. Z drugiej strony zdaję sobie sprawę z tego, że często mówimy o tym partnerstwie, ale jeszcze bardzo powierzchownie, to znaczy nie umiemy zgłębić, na czym ono naprawdę powinno polegać. Dlatego chciałabym, aby w przyszłości można było ukierunkować, zwrócić uwagę na to, jak ono powinno wyglądać, korzystając z dobrych praktyk niektórych powiatów, którym to się już udało i we współpracy ze strony Ministerstwa z tymi partnerami krajowymi popularyzować ideę partnerstwa. Na koniec powiem, że właśnie w przypadku Europejskiego Funduszu Społecznego zauważamy, że wiele projektów nie udałoby się, gdyby nie zaangażowanie, obok publicznych służb zatrudnienia, także władz lokalnych i organizacji pozarządowych, właśnie w realizowanie tych projektów.

Tomasz Kozłowski



Warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden bardzo istotny aspekt. Otóż było odniesienie do umocowania prawnego, które w tej chwili zostało zawarte w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, natomiast, rzeczywiście, to jest punkt odniesienia przede wszystkim do próby podjęcia zbudowania lokalnego partnerstwa, które dotyczy tej sfery rynku pracy. Proponuję natomiast również zastanowić się nad jeszcze jednym obszarem, mianowicie typowego partnerstwa publiczno-prywatnego, które w tej chwili nie ma podstawy prawnej, natomiast myślę, że bezpośrednie powiązania projektów o charakterze typowo inwestycyjnym będą miały kluczowe znaczenie dla pobudzenia tego rynku pracy po to, aby osiągnąć to, na co zwracał również uwagę podczas dzisiejszego spotkania Doktor Michał Boni. Mam na myśli dążenie do osiągnięcia na poziomie lokalnym tak zwanego „efektu synergii”, łączącego struktury działające na poziomie lokalnym, czy to będzie reprezentacja po stronie jednostek samorządu terytorialnego, czy reprezentacja po stronie sektora biznesu, czy też sektora trzeciego. Jest on w tej chwili niedostrzegany jeszcze w takiej roli i w takim kształcie, w jakim rzeczywiście powinien zostać uwzględniony przy kreowaniu sfery aktywnej polityki rynku pracy, łączącej zarówno sferę pracochłonną, jak i kapitałową, z czym Państwo na pewno macie, na co dzień dość duże problemy. Przekazuję w tej chwili głos panu Doktorowi Hugh Mosley, który będzie opowiadał o doświadczeniach budowania partnerstw oraz kształtowania pewnych doświadczeń na bazie OECD.

Hugh Mosley



Chciałbym serdecznie podziękować organizatorom za zaproszenie mnie na dzisiejszą konferencję. Pragnę podzielić się z Państwem kilkoma ogólnymi i akademickimi poniekąd uwagami. Z góry przepraszam, bo jeśli chodzi o polskie partnerstwa tak naprawdę mam niewiele informacji, być może później, w trakcie dyskusji, dowiem się czegoś więcej. Moja wiedza głównie pochodzi z dzisiejszej konferencji. Później moja koleżanka z Wiednia będzie podawała bardziej praktyczny przykład partnerstwa funkcjonującego w Wiedniu. Z uwagi na ograniczony czas wypowiedzi w swojej prezentacji postaram się odpowiedzieć na pewne pytania, chociaż nie mam gotowej odpowiedzi na pytanie, dlaczego partnerstwa lokalne stają się coraz powszechniejsze, a prawdopodobnie nawet niezbędne. Chciałbym powiedzieć, iż w nowoczesnym wdrażaniu polityki rynku pracy lokalne partnerstwa będą po prostu niezbędne. Drugą kwestią, którą chciałbym przedyskutować, jest to, iż przyglądając się partnerstwu, bardzo mylące jest to, że partnerstwa są bardzo różne, a różnią się pomiędzy krajami, jak również pomiędzy regionami. Ja uważam, że partnerstwu trzeba się przyglądać z punktu widzenia definicji funkcjonalnej, czyli chodzi tu raczej o to, jakie funkcje partnerstwa spełniają, niż o to, jaką mają formę. Niestety nie zdążę omówić wszystkich punktów swojej prezentacji. W tej chwili chciałbym przejść do punktu, w którym mówię o trendach. Zwracam Państwa uwagę na to, iż przedstawiam w tej chwili bardzo szeroki, ogólny obraz trendów, które widzimy we wdrażaniu polityki rynku pracy, szczególnie w Europie. Pierwszym głównym trendem jest zdecen-

tralizowanie zarządzania. Coraz większy zakres odpowiedzialności jest przekazywany na poziom regionalny i lokalny, czyli zarządza się zgodnie z zadaniami, a nie ze strukturami administracyjnymi, tak jak to kiedyś było. Decentralizacja jest bardzo powszechna we wszystkich państwach europejskich i, z tego co wiem, również w Polsce, jeśli chodzi o służby zatrudnienia. Kolejnym zasadniczym trendem jest to, iż w tej chwili duża część odpowiedzialności za realizację polityki rynku pracy spada na poziom regionalny i lokalny, o czym decydują rządy krajowe. Bardzo podobnie wygląda to w państwach o strukturze federacyjnej, takich, jak Stany Zjednoczone, czy też Kanada, ale również w Europie. W takim przypadku pojawia się problem związany z koordynacją. W jaki sposób realizować politykę krajową w tym kontekście? W jaki sposób koordynować zróżnicowane działania prowadzone na poziomie lokalnym? Kolejnym ważnym trendem, widocznym w takich państwach, jak Australia, Holandia, jest prywatyzacja, czyli omijamy tutaj publiczne służby zatrudnienia i bezpośrednio sprawiamy, iż agendy prywatne, czy quasi-prywatne, są odpowiedzialne za realizację polityki rynku pracy. Czasami są to organizacje nastawione na zysk, czasami organizacje non-profit. Kolejnym trendem jest zaangażowanie społeczeństwa, a także uznanie wymiaru terytorialnego polityki zatrudnienia, polityki gospodarczej. Często mówimy o polityce gospodarczej na poziomie krajowym, o polityce zatrudnienia na poziomie krajowym, ale tak naprawdę rynek pracy w każdym państwie to około 50 różnych rynków pracy, gospodarka to jest około 50 różnych gospodarek lokalnych. Mamy tutaj też problemy związane ze zróżnicowaniem regionalnym, czy też różnicami w rozwoju pomiędzy różnymi regionami. Kolejny ważny trend, o którym chciałbym wspomnieć bardzo wspiera tworzenie partnerstw. Wspólnota Europejska odgrywa bardzo istotną rolę, jeśli chodzi o politykę zatrudnienia. W związku z powyższym powstaje dosyć skomplikowana struktura, jeśli chodzi o ramy prawne, o zaangażowane strony, agendy, aktorów na tej scenie. Wkład, który oferują partnerstwa lokalne, pozwala na danie sobie rady z taką fragmentaryzacją instytucjonalną na poziomie lokalnym. Ten trend jest właściwie nieunikniony. Krótko omówię i spróbuję zdefiniować kwestię partnerstwa na rynku pracy. Definicja funkcjonalna, koncentruje się na funkcjach partnerstw, czyli tym, czym one się zajmują. Nie możemy opisać ich struktur organizacyjnych jako definicji, ponieważ partnerstwa są zbyt zróżnicowane pomiędzy poszczególnymi krajami. W krajach OECD istnieje bardzo dużo ma-

teriałów, literatury na ten temat. Zazwyczaj są to sieci lokalne, co jest jednym z podstawowych elementów. Są to organizacje dosyć słabe gospodarczo, bardzo rzadko dysponują własnym budżetem, własnym personelem, tak naprawdę stanowią połączenie działań różnych aktorów. Nie są one nowym podmiotem, nową organizacją. Stanowią po prostu centrum koordynacji działań dla różnych partnerów. Jeśli chodzi o typowe zadania, należy zastanowić się, co powinno robić dobre partnerstwo lokalne: analizować gospodarcze oraz społeczne problemy na poziomie lokalnym, problemy związane z rynkiem pracy, powinny również prowadzić wspólną analizę tych problemów. Takie analizy prowadzą do stworzenia konsensusu pomiędzy różnymi partnerami na poziomie lokalnym. Po drugie, na podstawie tych analiz tworzony przez partnerstwo jest wspólny plan strategiczny, stanowiący podstawę skoordynowanych działań. Nie zawsze, ale w wielu przypadkach, partnerstwa lokalne będą zaangażowane we wdrażanie takiego planu. Często, jednakże, partnerstwa zajmują się etapem planowania i koordynacji, a inni odpowiedzialni są za wdrażanie planów, jeśli zaś chodzi o efekty działania takich partnerstw, to nie jest efekt masy, to jest raczej efekt jakościowy. Mamy do czynienia z partnerami z różnych sfer, prywatnych, publicznych, władzy lokalnej. W związku z powyższym mamy partnerstwo, programy są lepiej skoordynowane, równocześnie są one lepiej dostosowane do potrzeb lokalnych. Nie zawsze trzeba dużych nakładów, czasami są to bardzo ekonomiczne rozwiązania, tak naprawdę ograniczające wydatki. Interesujące jest to, iż w niektórych krajach, a być może ma to również zastosowanie w Polsce, z całą pewnością było tak w Hiszpanii, partnerstwa były tworzone dla rozwiązania konkretnych problemów związanych z planowaniem i wdrażaniem projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, co na przykład miało miejsce w Katalonii. Czasami po prostu partnerstwa są sposobem na wykorzystanie środków z funduszy strukturalnych. Jeśli chodzi o partnerstwa, o to, jak są konstruowane, a są one bardzo zróżnicowane, różnią się pod względem struktury organizacyjnej, partnerów, tego, czy są to organizacje silne, czy też słabe, bardzo różnią się również pod względem poziomu swoich działań, czy jest to poziom bardzo lokalny lub troszeczkę szerszy. Nie ma oczywiście uniwersalnej definicji partnerstwa, ponieważ jego podejście do rozwiązywania problemów jest bardzo specyficzne dla sytuacji lokalnej. Jeśli chodzi o sprawy międzynarodowe, interesującą kwestią jest to, iż niektóre partnerstwa powstają do-

syć spontanicznie na poziomie lokalnym, ale w większości przypadków tak naprawdę większość partnerstw powstaje w wyniku inicjatyw rządowych, albo inicjatyw wspólnotowych. To strategia rządowa, czy też strategia wspólnotowa wprowadza partnerstwa jako jedno z narzędzi wdrażania polityki. Nie ma, jak już wspominałem, jednego, uniwersalnego modelu dla partnerstwa, ale w oparciu o dostępną literaturę, dokumenty źródłowe możemy stwierdzić, iż istnieje bardzo wiele przykładów i badań dotyczących tego, co jest najlepszą praktyką w tej dziedzinie. Możemy przyjrzeć się przykładom najlepszej praktyki, a także stwierdzić, jakie są najczęstsze pułapki. Kończy się czas mojej wypowiedzi, toteż chciałbym oddać głos mojej koleżance z Wiednia, która przedstawi Państwu przykład partnerstwa.

Tomasz Kozłowski

Po tej części warto zwrócić uwagę na kolejny aspekt budowania partnerstw, szczególnie w Polsce. Jest to budowanie partnerstwa z punktu widzenia konieczności, chęci realizacji określonych projektów. W pierwszej kolejności rzeczywiście były to projekty współfinansowane ze środków Phare, „Rozwój Zasobów Ludzkich”. Aktualnie większość z nich jest przenoszona na realizację projektów z Europejskiego Funduszu Społecznego. Myślę, że taką naturalną tendencją, szczególnie z punktu widzenia konieczności bardziej aktywnego zaangażowania publicznych służb zatrudnienia w funkcjonowanie w Polsce tych lokalnych partnerstw na rzecz zatrudnienia, rynku pracy, wspierania aktywnej polityki rynku pracy jest nie tylko ograniczanie się do projektów, bo one oczywiście dają gwarancję finansowania, dają gwarancję również finansowania samego lokalnego partnerstwa, ale też rozszerzenie tej struktury na zupełnie inne sfery rynku pracy, czy też na przykład dostosowywanie rynku pracy do systemu edukacji i vice versa. Było dzisiaj również powiedziane w pierwszej, bardziej oficjalnej, części konferencji o braku dostosowania systemu edukacji do oczekiwań rynku pracy, co jest wynikiem, między innymi, braku partnerstwa i przepływu tych informacji ze sfery pracodawców do sfery rynku pracy, przy czym niekoniecznie należałoby tylko i wyłącznie ograniczyć tę sferę do publicznych służb zatrudnienia ze względu na to, że wpływ na rynek pracy i kształtowanie pewnych zmian, które mogą pojawić się, nie leży tylko i wyłącznie po stronie państwa, ale przede wszystkim po stronie innych podmiotów i instytucji, które są w sposób mniej lub bardziej aktywny zaangażowane w kreowanie pewnych rozwiązań. Oddaję głos Pani Renate Geyrhofer.

Renate Geyrhofer



Tak, jak już na początku mówiłam, przedstawię sieć lokalną na rzecz rynku pracy w Wiedniu – nazywa się ona Interdisk. Chciałabym też potwierdzić to, o czym wspominał Pan Mosley. Powiedziano już o paktach na poziomie lokalnym, o tym, że budżety są niewielkie, a także o tym, że rolą takich partnerstw jest koordynacja i doskonałe zrozumienie potrzeb na poziomie lokalnym. Te wszystkie ogólne stwierdzenia są również prawdziwe w stosunku do naszej lokalnej sieci. Na początku chciałabym, powiedzieć kilka słów na temat instytucji, którą reprezentuję. Jest to Wiedeński Fundusz Promocji Zatrudnienia – VAF. Został stworzony w roku 1995 przez władze miasta Wiednia i partnerów społecznych. Celem jego stworzenia było rozwiązanie problemów związanych ze zmianami strukturalnymi, które występowały w Wiedniu. W połowie lat dziewięćdziesiątych XX wieku wzrosło bezrobocie, spadła produkcja przemysłowa, w związku z tym stworzono fundusz VAF jako nowatorskie centrum wdrażania rozwiązań na rynku pracy. Fundusz otrzymuje 27 milionów rocznie i jest finansowany przez władze miasta Wiednia. Co do poziomu bezrobocia w Austrii, jeżeli liczymy stopę bezrobocia według metody Eurostat, w roku 2004 mieliśmy średnią stopę bezrobocia na poziomie 4,5%. Jeśli zaś chodzi o Terytorialny Pakt na Rzecz Zatrudnienia w Wiedniu, TEP, jego celem jest lepsze powiązanie zatrudnienia z innymi strategiami i innymi elementami polityki. Celem szczegółowym jest z kolei zapewnienie funduszy dla regionu i sprawienie, aby region był dobrym miejscem do zamieszkania. Jak widzicie Państwo, mamy tutaj przedstawicieli władz miejskich Wiednia, partnerów społecznych, a także najważniejszych partnerów, którzy zajmują się polityką na rzecz zatrudnie-

nia, BSB Wiedeń, VAF i PES, czyli publiczne służby zatrudnienia w Wiedniu. Po niemiecku ten skrót to AMS. Grupa sterująca naszego paktu zajmuje się kontrolą działań, a nasze partnerstwa wiążą się z działaniami terytorialnego partnerstwa na rzecz zatrudnienia. Możemy tworzyć projekty pilotażowe, a jeżeli ich realizacja się powiedzie, to wtedy można je wdrażać na poziomie całego Wiednia. Głównym celem jest wspieranie rozwoju gospodarczego, a także strategii na rzecz zatrudnienia w Wiedniu. W swoich wysiłkach TEP jest zorientowany na realizację narodowego planu na rzecz zatrudnienia. Widzicie Państwo, iż takie policzalne cele to jest udział przynajmniej 111 tysięcy osób bezrobotnych w działaniach. Chcemy, aby 55 tysięcy uczestników później kontynuowało zatrudnienie, lub też kształcenie, przynajmniej 50% uczestników to powinny być kobiety, a przynajmniej 20 tysięcy młodych osób powinno uczestniczyć w specjalnych programach kształcenia zawodowego. Chcemy, aby w specjalnych działaniach brało udział również przynajmniej 7 tysięcy osób niepełnosprawnych. Co więcej, chcemy prowadzić współpracę z 6,4 tys. firm w Wiedniu. Chodzi nam tu o współpracę z pracodawcami. Budżet TEP to około 207 milionów euro. Większość środków pochodzi z programów przeznaczonych na podniesienie kwalifikacji. Nasz program Interdisk, jest realizowany w ramach paktu terytorialnego TEP w Wiedniu; jest finansowany ze środków Ministerstwa Gospodarki i Pracy, a także Europejskiego Funduszu Społecznego. Sieci regionalne funkcjonują w tej chwili w 12 dzielnicach Wiednia, który składa się w sumie z 23 dzielnic, czy też jednostek regionalnych. W pracach biorą udział przedstawiciele bardzo wielu partnerów, władze dzielnic, partnerzy społeczni, publiczne służby zatrudnienia, władze miejskie, instytucje edukacyjne, a także przedsiębiorstwa. Możemy powiedzieć, iż wszyscy kluczowi uczestnicy lokalnego rynku pracy współdziałają na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy i rozwoju gospodarczego. Celem sieci Interdisk jest budowanie, wspieranie zarządzania w skali mikro, aktywacja współpracy pomiędzy różnego rodzaju decydentami, a także budowanie sieci między instytucjami, a przedsiębiorstwami. Zadania Interdisk obejmują między innymi bezpośrednie dzielenie się informacjami, sieć pozwala na szybką, wydajną wymianę informacji pomiędzy różnymi organizacjami. Kolejnym zadaniem jest inicjowanie wspólnych projektów, w ramach których współpracowałyby różne firmy. Co więcej, Interdisk organizuje wydarzenia, w ramach których społeczność lokalna jest informowana o działaniach naszej sieci. W tej chwili chciałabym przed-

stawić Państwu kilka przykładów współpracy, takich jak współpraca pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami. To mogą być staże, czy też szkolenia dla uczniów na miejscu, w zakładach pracy. Organizujemy specjalne imprezy, na których informujemy przedsiębiorców na temat różnego rodzaju form wsparcia dla takich szkoleń, dla praktyk zawodowych, przyznawane są również nagrody dla przedsiębiorstw, które szkolą praktykantów. Przygotowaliśmy też misję dla południowej części Wiednia pod tytułem „Region for Business”, również organizujemy współpracę z Węgrami, Słowacją oraz Czechami. Szczególnie ścisła jest tutaj współpraca z naszym miastem bliźniaczym, Bratysławą, która jest odległa od Wiednia tylko o 60 kilometrów. Na bieżąco również wymieniamy informacje ze służbami zatrudnienia z Republiki Słowackiej, mamy wspólne tematy, na które dyskutujemy, na przykład mobilność pracowników, czy też wymiana pracowników. Jeśli chodzi o organizację naszej sieci, krótko mówiąc: mamy grupę sterującą, która odpowiada za rozwój strategiczny, wybiera problemy, którymi się zajmuje, jest to po prostu ciało, w którym podejmowane są decyzje; na poziomie roboczym mamy grupy robocze, które są grupami stałymi, albo też grupami, które funkcjonują w sposób czasowy, kiedy zajmują się konkretnymi projektami. Chciałabym też powiedzieć, że fundusz VAF jest odpowiedzialny za zarządzanie naszą siecią, finansami, za proponowanie konkretnych tematów, a także za organizację różnych imprez i wydarzeń. Czynniki sukcesu to przede wszystkim tożsamość regionalna naszych partnerów – większość partnerów jest zlokalizowana w danej dzielnicy, na danym terenie, doskonale zna wszystkie problemy. Bardzo ważne jest również zaangażowanie indywidualne poszczególnych osób. Kolejną ważną kwestią jest umiejętność współpracy w ramach sieci, a także stworzenie wspólnych celów dla całego regionu. Inną kwestią jest wykorzystanie efektu synergii poprzez współpracę różnych agend regionalnych. Istotne jest również zewnętrzne zarządzanie siecią – prowadzimy regularne spotkania, które pozwalają na koordynację naszych działań. Kolejnym bardzo ważnym czynnikiem jest wzajemne zaufanie partnerów współdziałających w ramach sieci. Najważniejsze dla sukcesu partnerstwa jest jak najwcześniejsze zajęcie się koordynacją projektów, a także praca na rzecz zwiększenia skuteczności i wydajności funkcjonowania partnerstwa. Należy również zarządzać projektami stworzonymi na potrzeby rynku lokalnego. Współpraca w ramach partnerstwa jest dużo korzystniejsza, niż działania indywidualne.

Tomasz Kozłowski

Na tym ostatnim przykładzie prezentacji konkretnego już partnerstwa, tak naprawdę paktu na rzecz zatrudnienia działającego w Wiedniu, pokazane były różne ścieżki, potencjalne rodzaje działalności w ramach jednego partnerstwa. Teraz proszę sobie zadać pytanie: czy to się tak diametralnie różni od tego, co Państwo realizujecie, na co dzień, co nie jest brane tylko i wyłącznie w formy partnerstwa? Na koniec prezentacji pozwolę sobie przedstawić jeszcze część jak gdyby spajającą pewne doświadczenia w budowaniu i funkcjonowaniu partnerstw w Polsce finansowanych z różnych źródeł, w tym, między innymi, w tej chwili pojawia się jedno z pytań, na które musimy znaleźć odpowiedź. Z jakich źródeł finansować i jakie są koszty funkcjonowania lokalnego partnerstwa? Pierwszym z takich obszarów, czy też elementów, na które warto zwrócić uwagę jest możliwość finansowania już w chwili budowania, a później rozwoju całej struktury lokalnego partnerstwa ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Państwo możecie to zrealizować między innymi w ramach projektu w Sektorowym Programie Operacyjnym Rozwój Zasobów Ludzkich, w Działaniu 1.1. Tam jest między innymi taka furtka. Natomiast niezależnie od tego, istnieje szereg dodatkowych źródeł finansowania, które się pojawiają niekoniecznie w ramach środków strukturalnych. W tej chwili jest wiele różnego rodzaju grantowych linii budżetowych, które wspierają budowanie lokalnego partnerstwa na rynku pracy, czy współpracy w obszarze rynku pracy, natomiast przede wszystkim umiejętności wymiany pewnych doświadczeń, choć jest to często zakamuflowane. Wybrałem kilka głównych elementów pokazujących, dlaczego lokalne partnerstwa odgrywają kluczową rolę, czy też, dlaczego mogą odgrywać kluczową rolę na poziomie lokalnym. Pierwszym z nich jest, z punktu widzenia tematyki dzisiejszego spotkania, ewentualna pomoc w wypracowaniu i później w urzeczywistnieniu pewnych aspektów nowoczesnej i aktywnej polityki rynku pracy na poziomie lokalnym.

Ważne żeby to nie było powielanie tych standardowych rozwiązań, które funkcjonują, ale żeby lokalne partnerstwo, które zbudujecie, tak naprawdę dało pewne nowe furtki, nowe spojrzenia, przy czym nie będzie to możliwe, jeżeli nie nastąpi przepływ informacji pomiędzy wszystkimi partnerami, z którymi Państwo musicie współpracować. Również w drugą stronę – ci partnerzy też muszą współpracować z Państwem, ale nie na zasadzie roszczeniowej, ponieważ znam dość dobrze taką specyfikę



Jaką rolę może odegrać samorząd w kreowaniu Lokalnego Partnerstwa...?

- Przewodnictwo społeczności lokalnej – stworzenie „klimatu” dla realizacji projektów EFS,
- Planowanie działań dla społeczności lokalnej w zakresie EFS,
- Pełnienie roli „parasola” dla procesu pozyskiwania środków EFS,
- Zwiększenie efektywności wydatkowania środków EFS,
- Stymulowanie lokalnych „dyskusji” na temat potrzeb i priorytetów na danym terenie,
- Wypracowanie wspólnych celów dla organizacji partnerskich i MSP,
- Regularny przegląd celów krótkoterminowych i długoterminowych.

przede wszystkim funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia i doskonale zdają sobie sprawę, że często Państwo spotykacie się u siebie z taką sytuacją, że przychodzi czy to organizacja pozarządowa, czy przedsiębiorca i mówi: „mnie się należy”. Owszem, natomiast musi to działać w drugą stronę. Żeby uzyskać pewne efekty namacalne funkcjonowania lokalnego partnerstwa, żebyście Państwo, mieli z tego korzyść, to proszę mi wierzyć, mniej więcej 2–3 lata muszą upłynąć. To jest ten minimalny czas potrzebny na rozruch partnerstwa, natomiast podczas przystępowania do jego inicjowania, należy sobie zadać jedno, zawsze takie samo pierwsze pytanie: jakie są naprawdę ukryte cele Państwa i poszczególnych partnerów. Wszystko po to, żeby nie rozpoczęło się od tego, że tym celem, oficjalnie oczywiście, jest pomoc na rzecz społeczności lokalnej poprzez podjęcie działań, etc., etc. Jakkolwiek pięknie to brzmi, proszę sobie odkryć niektóre karty, może nie oficjalnie, tylko zrobić to w formule bardziej takiego zapisania na kartce. Ja to często stosuję przy budowaniu w Polsce lokalnych partnerstw. Następne jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych wszystkich aktorów rynku pracy, podkreślam – w kontekście edukacji zawodowej. Taka próba zbudowania lokalnych partnerstw edukacyjnych pojawiła się w poprzedniej linii, między innymi budżetowej, w ramach Phare 2001, w kilkunastu regionach. W niektórych osiągnęło to rzeczywiście pozytywny skutek, natomiast znalazły się takie regiony i powiaty, których nie chciałbym tutaj negatywnie oceniać. Tak naprawdę idea budowania pewnego lokalnego partnerstwa, współpracy pomiędzy systemem edukacji zawodowej, a publicznymi służbami zatrudnienia, przy szczątkowym udziale na przykład sektora trzeciego, sprawdziła się do jednej podstawowej rzeczy: ile uda się kupić sprzętu dla szkoły zawodowej, natomiast gdzieś z boku pozostała jedna główna nitka, czy jeden główny cel zawiązania tego lokalnego partnerstwa: w jaki sposób spróbować najpierw zmodyfi-

kować edukację zawodową przy współpracy z publicznymi służbami, bo dotąd nie był na Państwa przeniesiony cały ciężar budowania lokalnych partnerstw w Polsce, przy współpracy czy przy udziale, chociaż wspierającym, ze strony sektora biznesu. Każdy z nas w tej chwili uczy się w jakiś sposób, gdzie zostały popełnione błędy przy budowaniu partnerstw i to jest również pewna taka specyfika na przyszłość. Teraz warto się zastanowić, czy Wy, Państwo, w ogóle dysponujecie lokalnymi programami działania na rzecz zatrudnienia. Niekoniecznie muszą być formalne, tylko to jest też pewien aspekt prognozowania, niezwykle trudnej sprawy na poziomie lokalnym. Natomiast proszę wykorzystać lokalne partnerstwo, jeżeli ono zaczyna funkcjonować, do podziału ról i zadań. Nie nastąpi to z góry, natomiast chcę podkreślić jedną, bardzo istotną kwestię. Jeżeli chodzi o specyfikę lokalnych partnerstw w Polsce, tę główną rolę pełnią i myślę, że jeszcze długo będą pełnić powiatowe urzędy pracy. Mają bardzo odpowiedzialną rolę, a w ramach takiego partnerstwa jeszcze większą. One często pełnią rolę takiego adwokata diabła tego partnerstwa, ponieważ, nie ukrywajmy, specyfika przede wszystkim polskich warunków, szczególnie rynku pracy, ma to do siebie, że niekiedy trzeba będzie przełożyć pewną sprawę. Natomiast, ani przedsiębiorcy, którzy ewentualnie wchodzi w skład takiego lokalnego partnerstwa na rzecz zatrudnienia, jak również, lub tym bardziej, organizacje pozarządowe pewnych spraw nie załatwią. W związku z tym to przełożenie poprzez decydentów, którzy bardzo często pełnią funkcję lidera w ramach lokalnego partnerstwa po stronie dyrektora powiatowego urzędu pracy odgrywa w Polsce, przynajmniej na tym etapie, znaczącą rolę i niekiedy bardzo wdzięczną. To jest pewna wzajemna zależność wszystkich stron w tym partnerstwie. Wszak nie da się wyeliminować tego, że nagle pewna odpowiedzialność za określone zadania, które Państwo spróbowaliście dookreślić w pewnym programie funkcjonowania lokalnego partnerstwa, także zostanie przeniesiona na tylko i wyłącznie jedną stronę, sektora i będzie to sektor publiczny. Chciałbym, żebyście Państwo zwrócili uwagę, że specyfika lokalnych partnerstw, tylko w takiej pełnej formule, wartości, nie sprowadza się do tego, że Państwo cały czas realizujecie te zadania. Proszę sobie zadać pytanie: czy Państwo dysponujecie szczegółowymi badaniami lokalnego rynku pracy? Nie chodzi o te, które Państwo macie z podziałem na liczbę bezrobotnych, w tym ile kobiet, w jakim wieku, z jakim wykształceniem, jaka jest jeszcze struktura bezrobocia. Chodzi tak naprawdę o badanie typowego lokalnego rynku pracy tak, żebyście

Państwo mogli wykorzystać te informacje, do uzasadnienia potrzeby realizacji projektu używając danych faktycznych, a nie wirtualnych. Nie dysponujecie takimi informacjami.

Uczestnik dyskusji 1

W ubiegły wtorek umówiliśmy się w Warszawie na podsumowanie projektu Phare 2001, włączając w to m.in. badania na temat tego, jakimi zasobami informacji statystycznych, analitycznych, dysponują powiatowe urzędy pracy. I okazuje się, że w naszym kraju, niestety, ta informacja nie jest spójna, bo, na przykład, nie wiemy nic na temat informacji, jakie posiada ZUS, urzędy skarbowe, nie wiemy, jakie informacje posiada pracodawca, bo są to informacje handlowe, itd. Ja tu mam nawet informacje GUS-owskie, ale są to informacje ogólne. Żeby powiedzieć, jaki jest rynek lokalny i nie tylko, to trzeba po prostu podejść do tego systemowo.

Tomasz Kozłowski

Racja – systemowo. Przede wszystkim z chwilą, kiedy te lokalne partnerstwa rozpoczynają funkcjonować, to zawsze jednym z głównych obszarów, który wskazuje jest przepływ informacji, nawet jeśli na początku nie ma potrzebnych środków, na przykład na opracowanie tych badań, natomiast przynajmniej zintensyfikowanie, uszczegółowienie i zdywersyfikowanie informacji pomiędzy partnerami, którzy wchodzi w skład takiego partnerstwa, już chociaż w jakiś sposób ułatwi działalność. Z bardzo dużą trwogą patrzę na Działanie 2.1 Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, z jednego powodu: przez ostatni dwa lata namawiałem szczególnie powiatowe urzędy pracy, do monitorowania rynku pracy. Obawiam się tego, że wszystkie praktycznie projekty, albo bardzo duża część, może nie wszystkie, w skali kraju poszły na typ pierwszy – na różnego rodzaju szkolenia, itd. Natomiast, zwróćmy uwagę na jedną rzecz: w jaki sposób w związku z tym poprzez lokalne partnerstwo dostosować edukację zawodową do potrzeb lokalnego rynku pracy. Państwo nie jesteście w stanie tego zrobić.

Uczestnik dyskusji 2

Jeśli ktoś to w Polsce zrobi, to dostanie Nobla.

Tomasz Kozłowski

„Jeśli ktoś to w Polsce zrobi”, jest, między innymi, kilka takich instytucji, które naprawdę posiadają in-

formacje. Tutaj jedna istotna uwaga: to nie są informacje, dane, które mają zabarwienie lokalne lub regionalne. One zazwyczaj mają zabarwienie ogólnokrajowe. Między innymi taką instytucją jest fundacja CASE oraz GIK. Nie chodzi tu o żadną reklamę, niemniej są to na przykład takie instytucje, w których Państwo możecie otrzymać raporty ogólnokrajowe i mieć punkt odniesienia na poziomie projektów, które byście realizowali w ramach partnerstwa u siebie. Co za tym idzie: forum współpracy, bo jeżeli mówimy o pewnym lokalnym partnerstwie, to proszę sobie zadać pytanie, w jakim kształcie ono by miało funkcjonować, na przykład u tych Państwa, którzy działają już w ramach takiej struktury, czy ono ma charakter formalny, czy nieformalny? Czy przyjmujecie Państwo określony model partnerstwa, bo nie ma, tak jak tutaj zostało między innymi wskazane przez Doktora Hugh Mosleya, uniwersalnego modelu partnerstwa. Każde z nich ma zabarwienie stricte indywidualne, dostosowywane jest do własnych potrzeb. Jestem zwolennikiem budowania partnerstw nie na poziomie powiatów, ale jeszcze niżej - gmina, lub jeszcze niżej, bo macie Państwo wówczas pewną konkretną, w miarę spójną sytuację na rynku lokalnym. Jak Państwo to postrzegacie?

Bogdan Kamiński

Chciałem zacząć od tego, że nawiążę do wypowiedzi Pani reprezentującej Ministerstwo Gospodarki i Pracy, która była uprzejma stwierdzić, że jest ustawowa regulacja partnerstwa. Tak, w ustawie o turystyce rzeczywiście można przeczytać o tym, czym jest partnerstwo, czy jest lokalna organizacja turystyczna, czy też regionalna, natomiast nie ma definicji partnerstwa w ogóle w Polsce, nie w znaczeniu współpracy inwestycyjnej, tylko w znaczeniu, o którym mówimy – współpracy przedstawicieli trzech sektorów, którzy tworzą instytucję o trwałym charakterze, z celami strategicznymi wytyczonymi na wiele lat. Nie ma takiej definicji i niestety, dlatego partnerstwa nie powstają. Jest oczywiście regulacja prawna w uzupełnieniu Sektorowego Programu, która mówi, co powinna zawierać umowa partnerska, ale umowa partnerska nie tworzy partnerstwa, tylko tworzy podstawę do partnerskiego projektu. To są zupełnie dwie różne rzeczy. Natomiast odniosę się do tego, jak partnerstwo w takim razie tworzyć w tej sytuacji, którą znamy. Nie mamy informacji i rzeczywiście, można patrzeć, według mnie, na partnerstwo w Polsce, które bardzo długo nie będzie partnerstwem wiedeńskim, pod kątem trzech zadań. Pierwsze zadanie: informowanie się wzajemnie instytucji, które mają wpływ na wszystko, co się dzieje na rynku pracy, bo oparte są na tym, co robią. To jest pierwsza

rzecz i tego według mnie nie robimy w sposób dobry. Drugą rzeczą jest koordynacja działań, która już jest szczebel wyżej, a więc dostosowywanie własnych działań, indywidualnie realizowanych przez szkoły, przez instytucje szkoleniowe, przez powiatowe centra pomocy rodzinie, urzędy pracy, itd. – koordynowanie działań, żeby były bardziej spójne. Dopiero trzeci szczebel, który jest możliwy i do którego nas tu namawiają nasi Szanowni paneliści, to jest współpraca. Do tego trzeba dojrzeć. Nie wiem, czy 2-3 lata wystarczą. Warto spojrzeć na doświadczenia pierwszego w Polsce lokalnego porozumienia na rzecz zatrudnienia, tzn. porozumienia sanockiego, które od września 2003 roku realizuje działania w skali powiatowej. Myślę, że byłoby to bardziej dla nas adekwatne. Ostatnia kwestia, o której chcę powiedzieć, dotyczy skali. Według mnie to jest podstawowe pytanie. W jakiej skali partnerstwo powinno działać, żeby skutecznie działać na rzecz rynku pracy? Siedzą tu dyrektorzy urzędów pracy i myślę, że mogą na to odpowiedzieć. Otóż podział na powiaty jest podziałem administracyjnym, a nie gospodarczym. Centrów gospodarczych w Polsce jest na pewno mniej niż 100. Toteż według mnie nie można skutecznie realizować polityki rynku pracy z poziomu lokalnego, czy powiatowego, tym bardziej, że wielu burmistrzów mówi, że to nie jest ich zadanie ustawowe i oni nie mogą nic zrobić na rzecz bezrobocia. Ja bym tutaj zdecydowanie przeciwstawił się tezie kolegi, mówiąc o tym, że skuteczność działania na rzecz rynku pracy może być osiągnięta wyłącznie powyżej powiatu, w oparciu o rzeczywiście zdiagnozowane centra gospodarcze.

Tomasz Kozłowski

Zanim oddam głos, jeszcze jedno słowo sprostowania i uzupełnienia. Proszę sobie zadać tak naprawdę jedno pytanie: czy Państwo potrzebujecie ustawowej definicji partnerstwa? To po pierwsze, ponieważ powiem szczerze, zarówno z moich doświadczeń krajowych i zagranicznych, w zakresie budowania tych partnerstw i terytorialnych paktów na rzecz zatrudnienia, (prawdą jest to, co było przedstawiane a propos Wiednia - to był Terytorialny Pakt na Rzecz Zatrudnienia, czyli bardziej zaawansowana formuła) wynika, że niekoniecznie. Natomiast, proszę Państwa, partnerstwo charakteryzuje się tak naprawdę minimum biurokracją, maksimum skuteczności, elastyczności działań dostosowanych. Jak Państwo wprowadzicie sobie definicję, definicja jest prosta: umiejętność, albo współpraca, pomiędzy sektorem trzecim, publicznym, pozarządowym na rzecz społeczności lokalnej w celu podniesienia jakości życia.

Zdzisław Kowalski

Jestem Dyrektorem Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach. Urząd obsługuje miasto Kielce i powiat kielecki – 400 tysięcy mieszkańców. Mówimy, że partnerstwo jest, kiedy występuje kooperacja pozytywna między różnego rodzaju podmiotami działającymi na jakimś obszarze, kiedy tworzą one jakąś sieć powiązań. Trzeba zauważyć, że w centrum znajduje się powiatowy urząd pracy, czy w ogóle publiczne służby zatrudnienia. Jest tak na przykład, dlatego że dysponujemy środkami, narzędziami, usługami, wiemy, jak to jest, że do nas przychodzi się po parę rzeczy i dysponujemy też doskonałą kadrą, która może służyć pomocą. Wyspecyfikowałem całą gamę projektów już konkretnych, sformalizowanych, na zasadzie porozumień, umów cywilnoprawnych, w zakresie głównie tych, które przynoszą nam dodatkowe środki pomocowe z Unii Europejskiej. Ostatnio załamały się projekty głównie z inicjatywy wspólnotowej i KUL. Trzeba powiedzieć, że tych partnerów mam tutaj pełną gamę, w różnych obszarach, przypomnę tylko kilka: „Telepraca. Stale z rodziną” – w tym przypadku są to: Politechnika Świętokrzyska, Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach, Caritas Diecezji Kieleckiej oraz zagraniczni partnerzy jak Włosi, Hiszpanie, Czesi. Jeśli chodzi o aktywizację szczególnie pań, które mogą pracować w domu, nie odrywając się od rodziny to głównym i wiodącym jest Towarzystwo Pomocy im. Św. Brata Alberta z Wrocławia. Działa tu też Caritas Diecezji Kieleckiej, Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach, Powiatowy Urząd Pracy w Łodzi, Gmina Wrocław, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna we Wrocławiu, itd., oraz partnerzy zagraniczni – Holandia, Słowacja i inni.

Elżbieta Domagała

Jestem zastępcą Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku. Nawiązując do wypowiedzi Pana Kozłowskiego podam przykład partnerstwa, które jest rzeczywiście niesformalizowane, niezbiurokratyzowane i tak naprawdę nie ma żadnej formalnej umowy na nie, powiem szczerze, że dopiero pod wpływem tego, co Pan Kozłowski powiedział, przypomniałam sobie, że takie partnerstwo od 3 lat co najmniej istnieje na terenie powiatu radomskiego i obejmuje grupę, która jest nieco niżej w hierarchii, niż powiat i gmina. Jest to partnerstwo, w skład którego wchodzi grupa stolarzy, czyli w zasadzie z sektora MŚP, bo nawet duży zakład stolarski, który próbowaliśmy w to wciągnąć, czyli duże przedsiębiorstwo w znaczeniu naszego prawa, niestety nie zaangażowało się. Od 3 lat wokół działań szkoły, która kształci kadry organizowane są konferencje właśnie dla sto-

larzy. Powstały pewne mechanizmy, które spowodowały właśnie działania na rzecz partnerstwa. To się rozszerzyło również o działania powiatowego urzędu pracy na terenach gmin, polegające na tym, że należałoby się zastanowić, jak pomóc przedsiębiorcom, na przykład ograniczać wydatki na podatki, itd. To się po prostu rozszerzyło, a ma to nieco mniejszy wymiar, niż ten, o którym tutaj mówimy. Toteż jestem tutaj całym sercem za tym, żeby przestać formalizować, bo to formalizowanie nie zawsze jest przydatne. Ono po prostu czasami krępuje, a poza tym my mamy ustawowy przykład partnerstwa, proszę Państwa, mamy powiatowe rady zatrudnienia. Jest to naprawdę ustawowy przykład, tylko czy on wypełnia tę swoją rolę? To jest chyba retoryczne pytanie.

Tomasz Kozłowski

Jeszcze jedna kwestia dotycząca tego nieformalnego charakteru. To, na co Pani zwróciła tutaj uwagę, jest istotne, natomiast myślę, że takich nieformalnych partnerstw w Polsce, właśnie działających w aspekcie zatrudnienia, jest mnóstwo, w wielu miejscach, między innymi na terenie miasta Cieszyna. Jest to kolejny, doskonały przykład funkcjonowania od wielu lat partnerstwa przede wszystkim w zakresie osób, które mają być doprowadzone do integracji społecznej i później, w konsekwencji, zawodowej.

John Armstrong

Jestem attache do spraw pracy Ambasady Amerykańskiej. Co do partnerstwa lokalnego, nie wiem, czy dokładnie jest ono określone w ustawie, oczywiście wcześniej było powiedziane, że jest w ustawie o promocji zatrudnienia. Poza tym, myśmy prowadzili razem z naszym Departamentem Pracy przez trzy lata program partnerstwa lokalnego i naprawę, czy to jest w ustawie, czy nie ma, nie było to większym utrudnieniem dla nas, ponieważ w ponad 200 powiatach i w każdym województwie, gdzie pracowaliśmy, a próbowaliśmy w każdym (w niektórych wyszło lepiej, w innych gorzej), wystarczyła uchwała na przykład sejmiku, czy nawet zarządu wojewódzkiego. Jeżeli chodzi o powiat, wystarczyła uchwała rady powiatowej. Proszę popatrzeć na powiat parczewski, jako konkretny przykład. Parczew, gdzie w wyniku partnerstwa lokalnego, warsztatów lokalnego ożywienia gospodarczego, wyszedł projekt lokalnego ożywienia gospodarczego oraz budowy ścieżek rowerowych między gospodarstwami agroturystycznymi. Mnie się wydaje, chociaż może nie mam racji, że już można działać, że to nie jest tak, że musimy rozbudować biurokrację i tylko zwróciłbym uwagę jeszcze na jedną rzecz to, co dr Mosley po-

wiedziały, o znaczeniu władzy lokalnej chociaż wykroczyła trochę poza zadanie powiatowego urzędu pracy, ale z naszego doświadczenia i Pani dr Zajęc też coś na ten temat może powiedzieć, że aby partnerstwo odniosło sukces w powiecie, musi być zaangażowany starosta. Z kolei na poziomie województwa musi być zaangażowany albo wojewoda, albo najlepiej marszałek, a jeżeli będziemy to robić w gminach, to musi być wójt. Nawet jeżeli powiatowy urząd pracy, będzie wykonywał najwięcej pracy, starosta musi przyjść i pokazać jak ważne jest to dla niego.

Anna Machalica

Chciałam Państwu powiedzieć ze swej strony, w imieniu naszego środowiska o jednym podstawowym warunku partnerstwa lokalnego. Wszystko co żyje i rośnie, potrzebuje dobrej gleby. Gleba społeczna jest przez ostatnie dziesiątki lat wyjątkowo dla partnerstwa lokalnego. Trzeba ją wzbogacić, użyźnić, a więc należy wprowadzić nowy system wychowania dzieci, młodzieży, nas wszystkich, byśmy rozumieli, po co jest partnerstwo lokalne. Po co i w jaki sposób dochodzić do wizji i do celów. Oczwistym celem każdego partnerstwa jest zmiana, a my na dobrą sprawę, na co dzień nie umiemy dopracować się artykulacji tej zmiany. U nas partnerstwo lokalne póki, co ma w tym procesie rozwoju charakter bardzo krótkookresowych korzyści poszczególnych różnych partnerów. Często są to korzyści natury personalnej, a nie społecznej, nawet nie instytucjonalnej. Miałam okazję prowadzić badania w Legolandzie. Dzieci z całego kraju, z całego świata przyjeżdżały i miały okazję do pełnej i swobodnej zabawy w klocki. Właściwie większość nacji z całego świata (dzieci) bawiło się w sposób zorga-

nizowany. Zawsze w efekcie dzieci niemieckie, amerykańskie, angielskie wybudowały jedną budowlę. Na różnych poziomach. Był to albo wieżowiec, albo parterówka. W każdym razie te dzieci miały wspólne jedno dzieło. Polskie dzieci bawiły się indywidualnie. Co najwyżej podzieliły się w grupki dwu, trzyosobowe. Później sobie wydzieraty, zabierały klocki itd. To tak gwoli przestrogi, że właściwie od tego powinniśmy zacząć. A przy okazji dobry prognostyk: naszej organizacji udało się zarejestrować pierwszą w Polsce spółdzielnię socjalną i jest ona już w Internecie, więc zachęcam Państwa w urzędach pracy do zapoznania się z nią. Powstała w Warszawie. 9 osób bezrobotnych założyło spółdzielnię socjalną na podstawie tego prawa, które funkcjonuje. W dniu 10 czerwca organizujemy konferencję na temat zatrudnienia socjalnego. Będziemy prezentować materiały oraz metody działań.

Bożena Zajęc

Ostatnio miałam przyjemność uczestniczyć w programie. Pokazywano nam, w jaki sposób prowadzone jest doradztwo zawodowe w Szkocji. Obserwowaliśmy jak prowadzony jest proces orientacji i poradnictwa zawodowego. I co przy okazji widać? Tam dziecko na każdym poziomie, małe dziecko w przedszkolu, dziecko w szkole oraz to starsze dziecko wykonuje projekty. Te projekty, które tak naprawdę informują, uczą pracy w zespole, uczą pracy w grupie. Tam wypowiedzenie, że ludzie potrafią zrobić takie rzeczy, o których się nie śniło nikomu z osobna, jest po prostu pierwszym zdaniem - jak gdyby trzyma, spaja to wszystko. Oczywiście można by dać przykład bardzo wielu partnerstw.



Ewa Flaszynska

Naszła mnie taka refleksja, że my już też w sumie dużo robimy na polskim rynku pracy. Z własnych doświadczeń mogę powiedzieć, że kiedyś pracowałam w wojewódzkim urzędzie pracy i pamiętam jak 4 czy 5 lat temu zakładaliśmy pierwsze gminne centra informacji w Polsce. Było ich bodajże wtedy w na Mazowszu siedem. Teraz jest ich w całej Polsce ponad osiemset. Właśnie dzięki popularyzacji tej idei tworzenia takich gminnych centrów informacji mamy ich tyle i możemy w ten sposób także docierać do osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy i w ten sposób służyć im informacjami. Podobnie z tworzeniem akademickich biur karier. Też nie były one tak bardzo popularne, teraz mamy ich ponad 200, a jest ogłoszony kolejny konkurs i prawdopodobnie np. gminnych centrów informacji niedługo w Polsce będzie ponad 1000. A takie gminne centra informacyjne są doskonałym miejscem, przez które my możemy docierać do tych partnerów rynku pracy i do tych wszystkich osób, które mogą angażować się w rozwiązywanie problemów rynku pracy. Jeszcze tak sobie myślę, że np. taki program partnerstwa lokalnego nie rozwiązuje nam samego bezrobocia, nie przeciwdziała mu. Chodzi w nim o to, aby po prostu aktywizować lokalną społeczność po to, aby sama działała i sama starała się rozwiązywać problemy, podejmować inicjatywy, ponieważ to ludzie na tym najniższym szczeblu znają własne problemy. O tym przekonałam się z Państwa stron internetowych, które przejrzałam (ze stron internetowych np. urzędów pracy) właśnie dzięki różnego rodzaju konferencjom, spotkaniom i zapraszaniu różnych ludzi do takiej współpracy sama społeczność lokalna podejmuje różnego rodzaju inicjatywy. Bo wie, co dla nich jest najlepsze albo, co można zrobić, żeby stworzyć trochę tych miejsc pracy. I jeszcze tylko jedno. My tutaj mówimy i myślimy też o gminach czy też, jak pan Tomasz powiedział, jeszcze niżej. Natomiast ważne jest też podkreślenie, że takie partnerstwa mogą też powstawać w miastach, dzielnicach. Na przykład mój departament znajduje się na Tamce, tam jest piękny bulwar, stoi sobie pomnik Syrenki. Kilkakrotnie byłam

tam na spacerze i zastanawiałam się, dlaczego do pewnego momentu przy tym pomniku Syrenki jest bardzo ładnie, ładnie położone chodniki, trawniczki itd. Natomiast, kiedy chce się przejść nad Wisłę, to po prostu jest brudno, teren zarośnięty. Mamy ogromne bezrobocie w Warszawie, ponad 60 000 osób bezrobotnych. Wystarczyłoby zebrać kilka, kilkanaście osób bezrobotnych, które są chętne do tego typu prac, prawda. Dużo tam pieniędzy naprawdę nie trzeba, żeby oczyścić ten teren. Jak ja mówię, trzeba przysłowiowej łopaty. Natomiast nie ma tej chęci, żeby coś takiego zrobić. Stąd uważam, że tego typu inicjatywy są bardzo ważne.

Renate Geyrhofer

Chciałabym powiedzieć, że korzyścią płynącą z lokalnego partnerstwa jest wczesna koordynacja, wspólne działania. Wtedy bardzo maleją koszty. Styszeliście Państwo, jak niewielkie są nasze koszty roczne. Mamy dzięki temu polepszoną regionalną tożsamość. Jeżeli ktoś tak naprawdę narzuca swoje interesy, jeżeli partnerzy nie są równouprawnieni w takim partnerstwie, to takie partnerstwo nie może się udać. A też przeszkodą jest, jeśli mamy zbyt sztywne przepisy, zasady. Chciałabym jeszcze kilka punktów dodać, na podstawie tego, co usłyszałam w dyskusji. Po pierwsze partnerstwo może oznaczać wiele różnych rzeczy. Prawidłowo stosowane to jest coś więcej niż indywidualny projekt, to jest coś, co ma wartość długoterminową. To nie jest jakiś pojedynczy projekt do realizacji, ale zbliża do siebie ludzi. No i wreszcie ktoś może oczywiście na własną rękę rozpocząć w danym regionie takie partnerstwo, ale ważne jest też, aby w skali ogólnokrajowej rząd, władze i wszelkie instytucje popierały go, bo po prostu trzeba takie jednostki wspierać. Nawiązując do danych, o których mówiono w przypadku analizy lokalnego rynku to też powinno być zadanie rządu i służb publicznych. No i tu właśnie mam taki argument jeszcze przeciwny, co do dzieci amerykańskich i polskich. Ja myślę, że w takim kraju jak Polska, gdzie była tak silna centralizacja przez tyle lat, to pewnie lokalne tradycje niezależności nie były tak kontynuowane.

Podsumowanie

Marek Szczepański

Proszę Państwa, rozpoczynając dzisiejsze spotkanie nawiązałem do podobnej konferencji, która odbyła się w lutym 2004 roku i na pewno Państwo pamiętacie, że jednak taki głos, który był przeważający, to hasło „Nie poradzimy sobie, nie uda się tego wszystkiego zrealizować”. Wychodząc po pierwszej części, zamieniłem kilka słów z dwiema sympatycznymi paniami dyrektor z Województwa Opolskiego, szukam wzrokiem, ale nie widzę i jedna z nich powiedziała tak: „No widzi Pan? Już nie narzekamy!”. To było bardzo sympatyczne, ale oczywiście pozostaje pytanie, dlaczego Państwo nie narzekacie, czy dlatego, że już przestaliście wierzyć w moc sprawczą narzekania – to pierwsza teza; teza „wariant drugi”, powiedziałbym – wychodzicie z założenia, że za chwilę są wybory i nie ma, co się skarżyć tym, którzy za chwilę nie będą decydowali o tym, ile środków trafia do urzędów pracy, czy też przeważała piękna wiosna za oknem i Państwu się po prostu nie chce narzekać, bo taka jest pogoda, a może jest coś, przynajmniej coś, w tym, że jest mniej problemów z realizacją tego, do czego Państwo zostaliście wybrani, do czego sami się zgłosiliście. Nie słyszałem głosów w kulisach: „Po co nam ten EFS”, a takie głosy, jak może Państwo sobie przypominać, były. O, „za dużo pracy”, to jest kolejna teza, ale głosów „po co nam ten EFS” już nie słyszę i to jest zmiana jakościowa. To tytułem próby żartobliwego skwitowania tego, co się wydarzyło, ale tak na serio: ten rok dowiedział, że Państwo i Państwa współpracownicy jesteście przygotowani do tego, żeby po te pieniądze sięgać, macie mnóstwo z tym problemów, my często, niestety, też się bijemy w piersi, tych problemów Państwu dokładamy tworząc procedury, które często są zbyt skomplikowane. Mogę obiecać, że będziemy starali się, żeby liczbę wszystkich załączników dla dobra Państwa i dla dobra polskich lasów zmniejszać tak mocno, jak się to da, natomiast na pewno Państwu będzie teraz łatwiej. Macie już doświadczenie, wiecie, że ten słynny EFS nie gryzie i tak naprawdę to nie jest coś, co wykracza poza Państwa możliwości, poza Państwa wiedzę, ale będzie też trudniej – to jest ta druga strona, ponieważ przygotowanie dobrego wniosku to jedno, a rozliczenie, skuteczne, to rzecz druga, więc proszę do Państwa, żebyście pamiętali, że oprócz tego sympatycznego często momentu zatwierdzenia Państwa projektu, jest praca, polegająca na jego zrealizowaniu i rozliczeniu. Będzie też trudniej, bo będziecie tych pieniędzy mieli znacznie więcej. Szacujemy, że od roku 2007 z Europejskiego Funduszu Społecznego Polska może uzyskać pięć razy więcej środków, 10 miliardów Euro.

Oczywiście nie wszystkie będą wydatkowane przez urzędy pracy, ale to będzie kolejny skok jakościowy. Szansa – tak, wyzwanie – oczywiście tak, no i tutaj aż się prosi, żeby zapytać, jakie są szanse, żeby zwiększyć liczbę osób pracujących w urzędach pracy. Zalem powiem, że dotychczasowe kontakty ze Związkiem Powiatów Polskich, spotkanie, które jeszcze z udziałem Premiera Hausnera zostało zorganizowane, gdzie chcieliśmy właśnie rozmawiać w układzie szefowie konwentów powiatowych urzędów pracy – kierownictwo resortu i Związek Powiatów Polskich, zakończyło się – powiem bardzo delikatnie – umiarkowanym sukcesem, bo nie przybył nikt ze Związku Powiatów Polskich, a jeżeli to jest Państwa w tej chwili główny partner nadzorujący, to trudno rozmawiać o tym, jak ten problem zmienić. Mam nadzieję, że to był wypadek przy pracy i do takiej rozmowy będziemy mogli wrócić.

Proszę Państwa, to spotkanie było ważne, jestem co do tego pewien. Oczywiście możemy się różnić, jak ważne, ale to, że Państwo mogliście wymienić poglądy między sobą i porozmawiać w kulisach, czy w trakcie paneli, z kolegami z Ministerstwa ma duże znaczenie. Ważne jest również to, że mogliśmy zobaczyć nie tylko problemy, ale także to, że udaje się te projekty realizować (przykłady sprzed przerwy) oraz to, że była ciekawa dyskusja. Mogę mówić o panelu dotyczącym restrukturyzacji, na którym byłem – dyskusja była bardzo interesująca. Na ile to spotkanie było dla Państwa ciekawe, oceńcie sami. W materiałach znajduje się ankieta, proszę o jej wypełnienie. To też da nam szansę, aby takie spotkania przygotowywać lepiej, bo wierzę, że takie spotkanie, jakie było w lutym i jakie jest dzisiaj, powinno się odbywać może nie, co kwartał, ale co pół roku. To jest, wydaje się, rozsądna perspektywa, a więc jesień, Panie Dyrektorze, drugi Panie Dyrektorze, to powinien być termin kolejnego spotkania, zwłaszcza, że będziemy wtedy mieli już i Narodowy Plan Rozwoju, będziemy mieli Krajową Strategię Rozwoju Zatrudnienia i będziemy mieli projekty programów operacyjnych. Prośba do obu Panów, aby takie spotkanie, jeżeli to będzie logistycznie możliwe, zorganizować i porozmawiać o tym, co Państwo sądzicie o naszych projektach. Serdecznie dziękuję Państwu za udział, zwłaszcza tym, którzy dotrwali do późnej pory, dziękuję Dyrektorom wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, dziękuję naszym gościom z Komisji Europejskiej, naszym gościom z Wielkiej Brytanii i z Finlandii, bardzo serdecznie dziękuję Paniom i Panom tłumaczom, dziękuję Panom Dyrektorom, i całemu Departamentowi za organizację tej konferencji – zadania bardzo skomplikowanego logistycznie i organizacyjnie. Dziękuję, kończę dzisiejszą konferencję. Do widzenia.

Wydawca:

Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
ul. Żurawia 4a, 00-503 Warszawa
tel. (+48 22) 693 47 63, fax (+48 22) 693 40 71
e-mail: zarzadzanieEFS@mgip.gov.pl
Punkt informacyjny: (+48 22) 693 43 88
www.efs.gov.pl



Publikacja współfinansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

