

## **Nowe wyzwania rynku pracy – poszukiwanie dobrych rozwiązań**

Sytuacja na rynku pracy jest wypadkową wielu czynników społeczno – gospodarczych. Jest ona silnie zdeterminowana sytuacją gospodarczą w regionie, kraju, Europie - a także trendami światowymi. W Polsce utrzymuje się w miarę stabilny wzrost gospodarczy, chociaż w ostatnich kwartałach dynamika PKB podlegała pewnym wahaniom. Obserwowaliśmy silny wzrost PKB w IV kwartale ubiegłego roku, spowolnienie w I kwartale roku bieżącego i duże odbicie w II i III kwartale.

Spowolnienie dynamiki PKB w I kwartale należy wiązać z obniżeniem się poziomu inwestycji. Prognozy np. NBP czy Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową przewidują, że przyrost PKB w roku bieżącym osiągnąć powinien 3,6% - rokowania na rok następny są także optymistyczne. Należy się więc spodziewać, że popyt na zatrudnienie pracowników nie będzie spadał. Oprócz czynników ekonomicznych przemożny wpływ na rynek pracy mają zmiany demograficzne, skutkujące m. in.: zmniejszeniem się podaży pracy i starzeniem się zasobów pracy. Biorąc pod uwagę wydłużanie się życia i spadek dzietności prowadzi to do wzrostu obciążenia demograficznego ludnością w wieku poprodukcyjnym. Nakładając na to ujemne saldo migracji w województwie tak migracji wewnętrznych jak i zagranicznych - w tym migracji zarobkowych, to na rynku pracy w Polsce i województwie widać wyraźne zmiany w kierunku obniżenia się liczby bezrobotnych. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w PUP) zmniejszyła się o prawie 15%, zbliżyła się więc do rekordowo niskiego poziomu - niespełna 69,5 tys. osób a w takich powiatach jak: nowomiejski o 29,9%, piski - 28,2%, szczycieński - 26,2%, iławski – 24%. Stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 18,4% przy 8,4% średniej wielkości dla kraju. W mieście Olsztyn wyniosła tylko 5,1%, a w powiecie iławskim 5,8% . Należy mieć jednak świadomość, że w grupie osób bezrobotnych 35% to osoby z tzw. III profilu pomocy, nie deklarujące chęci podjęcia pracy. Prawie 58% naszych bezrobotnych to bezrobotni długotrwale. Ponad 32% posiada niskie kwalifikacje, lub ich nie posiada w ogóle. Połowa bezrobotnych mieszka na wsi.

Jeżeli spojrzymy na nasze bezrobocie przez pryzmat danych z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności to okazuje się, że nie mamy stopy bezrobocia 13,8%, a ok. 8%. Ta różnica rzędu 6% nie da się wytłumaczyć tylko różnicami metodologicznymi - to dość duża „szara strefa” w naszym regionie. Biorąc pod uwagę to, iż w roku przyszłym utrzyma się wzrost gospodarczy, skutkujący wzrostem liczby ofert pracy, a zasoby pracy będą się kurczyły, bo nie przewidujemy nasilonych powrotów z zarobkowych migracji to dotychczasowy rynek pracodawcy szybko zmieni się w rynek pracobiorcy.

Implikuje to nowe wyzwania dla służb zatrudnienia przede wszystkim dla służb zatrudnienia i pracodawców, ale także dla instytucji i organizacji występujących na rynku pracy. Chcąc nie chcąc będziemy musieli szukać rozwiązań. Czy te rozwiązania są? Są, ale bardzo trudne do uruchomienia. Żeby wskazać, gdzie ich należy szukać podam dwa

wskaźniki: współczynnik aktywności zawodowej - który dla naszego województwa wynosi 53,6% (średnia krajowa to 56,2%) oraz wskaźnik zatrudnienia - 49,2% (kraj 52,7%)

Jesteśmy regionem o zdezaktywizowanej zawodowo prawie połowie naszego społeczeństwa w wieku produkcyjnym. Ten region (z różnych względów) nauczył się żyć z transferów społecznych - różnego rodzaju zasiłków, dodatków, zapomóg, świadczeń czyli z tego co w nomenklaturze statystycznej nazywa się niezarobkowymi źródłami utrzymania. Zwiększenie aktywności zawodowej mieszkańców jest potrzebą na dziś i na jutro.

To istotne wyzwanie głównie dla służb zatrudnienia i służb pomocy społecznej i tylko we współdziałaniu tych służb można będzie zniwelować te problemy. Pewnym wyjściem naprzeciw są działania zaprogramowane w Regionalnym Programie Operacyjnym i w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój gdzie w działaniach konkursowych zakłada się aktywizacje osób nieaktywnych zawodowo- niezarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Są rozstrzygnięte konkursy na rok bieżący. Łącznie mamy zakontraktowane 52 umowy (32 w RPO i 20 w POWER) na łączną kwotę 44 mln zł (24+20). W celu zwiększenia aktywności zawodowej zapewniamy także opiekę żłobkową w ramach działania 10.4 RPO - od przyszłego roku zaczniemy wspierać także tworzenie nowych miejsc w żłobkach.

Aktywizacja osób biernych zawodowo jest długofalowa, kosztowna i musi być prowadzona kompleksowo. Nie uda się jednak ona bez zaangażowania w ten proces lokalnych przedsiębiorców. Utrudniać ją może także wejście w życie obniżenia wieku emerytalnego. Dochodzą nas również sygnały od pracodawców, że program Rodzina 500+ działa na niektóre osoby demotywująco do podejmowania pracy.

Przedsiębiorcy będą działać nie tylko w warunkach ograniczonych zasobów pracy, ale także muszą uwzględniać takie czynniki jak:

- ozusowanie umów - zleceń,
- wprowadzenie maksymalnego okresu trwania umów terminowych do 33 miesięcy (plus 3 miesiące okresu próbnego),
- podniesienie minimalnej płacy do 2000 zł
- ustalenie minimalnej stawki godzinowej.

Pracodawców czeka zmiana struktury wiekowej grup pracowniczych w kierunku dominacji grupy 50+. W grupie tej rośnie odsetek osób z niepełnosprawnościami nabytymi w pracy i z tytułu chorób cywilizacyjnych. Już dziś widzimy zwiększenie zainteresowania zatrudnianiem pracowników z zagranicy. W regionie PUP zarejestrowały ponad 5,8 tys. oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom (głównie z Ukrainy). Jest to liczba dwukrotnie większa niż w roku ubiegłym. Dotychczasowy uproszczony sposób zatrudniania cudzoziemców do prac sezonowych ma być w roku przyszłym zmodyfikowany w kierunku wydawania przez starostów (PUP) zezwoleń na pracę sezonowe i zatrudnianie krótkotrwałe (8 i 6 miesięcy).

Jednym ze sposobów poprawy rynku pracy jest podniesienie mobilności zawodowej naszej siły roboczej. Podstawowymi warunkami mobilności zawodowej jest gotowość do zmian oraz uczestnictwo w edukacji ustawicznej. Tymczasem Polacy niechętnie zmieniają

pracę, a także niechętnie uczestniczą w kształceniu ustawicznym. Konsekwencją jest nieprzygotowanie na utratę pracy. Aby temu przeciwdziałać PUP powinny:

- wdrażać instrumenty rynku pracy umożliwiające nabywanie przez bezrobotnych kwalifikacji, a także nawyków niezbędnych do skutecznego podjęcia i utrzymania zatrudnienia między innymi poprzez: szkolenia, staże, pracę społecznie użyteczne, roboty publiczne i zlecanie działań aktywizacyjnych,
- wesprzeć mobilność zawodową poprzez: bony zasiedleniowe, bony zatrudnieniowe, zwroty kosztów przejazdu i zakwaterowania, a także usługi realizowane w sieci EURES na rzecz poszukujących pracy i pracodawców,
- promować i wspierać ideę kształcenia ustawicznego na rzecz podnoszenia kompetencji i umiejętności zawodowych,

Nie do przecenienia jest wspieranie kształcenia ustawicznego zatrudnionych pracowników, które może zapobiegać utracie zatrudnienia z powodu kompetencji nieadekwatnych do zmieniających się wymagań gospodarki. Są możliwe dwie ścieżki wsparcia:

- pierwsza poprzez będący w dyspozycji PUP Krajowy Fundusz Szkoleniowy,
- druga poprzez operatorów wybranych w konkursach z RPO w ramach tak zwanej Bazy Usług Rozwojowych.

Nie da się prowadzić odpowiedniej polityki rynku pracy bez dalszego przewidywania zapotrzebowania na pracowników o określonych kwalifikacjach w perspektywie krótko i długoterminowej. Nie jest to łatwe. Z problemem tym borykają się wszystkie kraje. O ile można powiedzieć dorobiliśmy się dość dobrego narzędzia - metodologii przewidywania potrzeb w perspektywie krótkoterminowej, którym jest tak zwany Barometr Zawodów. Pozwala on zaplanować PUP szkolenia bezrobotnych w perspektywie roku. To zaplanowanie kształcenia dla przyszłości jest już trudniejsze. Obecnie takim instrumentem jest opiniowanie wniosków dyrektorów szkół o wprowadzeniu kształcenia w określonych zawodach przez powiatowe i wojewódzkie rady rynku pracy. Tym niemniej powszechnie się mówi, że nasze szkolnictwo, głównie zawodowe nie jest dopasowane do potrzeb pracodawców.

Pracodawcy wskazują, że coraz większym problemem jest nieprzygotowanie młodych ludzi do pracy, że brakuje im tzw. kompetencji miękkich (społecznych i personalnych). Na szczeblu centralnym planowane są zmiany w edukacji zawodowej mające na celu dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy poprzez:

- wprowadzenie w większym stopniu tak zwanego dualnego systemu kształcenia i powołanie II stopniowej szkoły branżowej.
- włączenie pracodawców w proces kształcenia i egzaminowania.

Co najmniej 50% zajęć w szkole branżowej będzie nastawione na kształcenie zawodowe. Po ukończeniu I stopnia i zdaniu egzaminu z kwalifikacji absolwent uzyska dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Może podjąć pracę, lub kontynuować kształcenie w szkole II stopnia. Po ukończeniu tej szkoły i zdaniu egzaminu z drugiej

kwalifikacji absolwent uzyska tytuł technika. Może przystąpić do matury zawodowej i kontynuować kształcenie na studiach wyższych.

Wszyscy wiemy, że dziś mamy duże zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych, natomiast istnieje nadpodaż absolwentów z wyższym i średnim wykształceniem, którzy często muszą się przekwalifikowywać bezpośrednio po ukończeniu szkoły. Przyczyn tego stanu rzeczy jest wiele, ale jednym z ważnych też powodów jest niedostateczne doradztwo zawodowe. Widząc ten fakt w naszym regionie zawiązaliśmy 9 lat temu Warmińsko - Mazurski Pakt na Rzecz Rozwoju Poradnictwa Zawodowego – skupiający dziś 71 już sygnatariuszy. Dziękuję wszystkim za aktywną pracę w tym partnerstwie.

Dziś deficyty poradnictwa zawodowego widzi także Ministerstwo Edukacji Narodowej i zakłada systemowe rozwiązania polegające na:

- wprowadzeniu ramowych programów doradztwa zawodowego,
- uwzględnieniu doradztwa zawodowego w podstawie programowej na każdym etapie edukacji,
- obowiązku badania predyspozycji zawodowych uczniów przed wyborem ścieżki kształcenia w poradniach psychologiczno – pedagogicznych.

Aby próbować sprostać zadaniom (wyzwaniom) rynku pracy potrzebna jest skoordynowana polityka w tym zakresie. Istnieje potrzeba prowadzenia aktywnej polityki rynku pracy poprzez kompleksowość działań instytucji rynku pracy, edukacji oraz instytucji pomocy społecznej przy ścisłej współpracy z przedsiębiorcami i innymi podmiotami działającymi na rynku pracy. W działaniach Wojewódzkiego Urzędu Pracy taką rolę ma spełnić Regionalny Plan Działań na rzecz zatrudnienia na 2017 rok.

Obecnie rozpoczął pracę zespół powołany przez Zarząd Województwa, który przyjął założenia do jego opracowania. Projekt będzie szeroko konsultowany potem zatwierdzony najpóźniej w styczniu 2017. W założeniach zakłada się, że:

- powinna zwiększyć się efektywność działań na rynku pracy,
- rozwijać partnerstwa i dialogu społecznego na rzecz wzrostu aktywności zawodowej mieszkańców i wzrostu zatrudnienia,
- wsparcie pracodawców i osób prowadzących działalność gospodarczą.

Sądzę, że powinniśmy dziś zmienić myślenie o polityce rynku pracy. Miarą sukcesu w tej polityce powinno być nie tak jak dotychczas niskie bezrobocie, lecz wysokie zatrudnienie.

Zdzisław Szczepkowski – Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie