



Raport z badań jakościowych

Przeprowadzonych w ramach Projektu „Flexicurity szansą na zrównoważony rozwój rynku pracy” współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet VIII – „Regionalne kadry gospodarki”, Działanie 8.1 "Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie", Poddziałanie 8.1.3 - "Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności"



Spis treści

Wstęp	3
Część pierwsza – analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami instytucji rynku pracy	6
Rozdział 1. Rozumienie idei flexicurity	6
Rozdział 2. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy	7
Rozdział 3. „Flexibility”, czyli elastyczne formy zatrudnienia	20
Rozdział 4. „Security”, czyli system zabezpieczeń socjalnych	28
Rozdział 5. Ocena systemu kształcenia powszechnego i idei kształcenia ustawicznego	31
Rozdział 6. Ocena kapitału ludzkiego	38
Część druga – analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami instytucji dialogu społecznego	42
Rozdział 1. Rozumienie idei flexicurity	42
Rozdział 2. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy	43
Rozdział 3. „Flexibility”, czyli elastyczne formy zatrudnienia	55
Rozdział 4. „Security”, czyli system zabezpieczeń socjalnych	63
Rozdział 5. Ocena systemu kształcenia powszechnego i idei kształcenia ustawicznego	67
Rozdział 6. Ocena kapitału ludzkiego	73
Część trzecia – analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami instytucji otoczenia biznesu	76
Rozdział 1. Rozumienie idei flexicurity	76
Rozdział 2. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy	78
Rozdział 3. „Flexibility”, czyli elastyczne formy zatrudnienia	84
Rozdział 4. „Security”, czyli system zabezpieczeń socjalnych	87
Rozdział 5. Ocena systemu kształcenia powszechnego i idei kształcenia ustawicznego	89
Rozdział 6. Ocena kapitału ludzkiego	93
Podsumowanie i wnioski	95

Wstęp

Przedmiotowy raport powstał w ramach projektu badawczego pt. „Flexicurity szansą na zrównoważony rozwój rynku pracy”, który jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Poddziałania 8.1.3. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Celem głównym projektu jest upowszechnienie i adaptacja koncepcji flexicurity wśród przedstawicieli pracodawców i pracowników przedsiębiorstw z subregionu konińskiego i kaliskiego oraz zainicjowanie publicznej dyskusji nad modelem flexicurity adekwatnym do potrzeb regionalnego rynku pracy.

Cele szczegółowe:

- podniesienie wiedzy i świadomości w obszarze flexicurity wśród partnerów społecznych i lokalnej społeczności,
- wypracowanie priorytetów dla wdrażania idei flexicurity,
- zaangażowanie partnerów społecznych w rozwój idei flexicurity,
- zdiagnozowanie aktualnego stanu realizacji idei flexicurity w subregionie konińskim i kaliskim,
- diagnoza barier i ograniczeń rozwoju idei flexicurity wśród pracodawców i pracowników subregionów kaliskiego i konińskiego,
- określenie pożądanych kierunków działań interesariuszy rynku pracy w zakresie równoczesnego zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy.

Europejska gospodarka w dobie globalizacji staje przed nowymi wyzwaniami. Wiele z nich dotyczy rynku pracy. Dlatego debata publiczna, podczas której ścierają się dwa konkurujące porządki normatywne: liberalny – optujący za elastycznością rynku pracy i socjalny – kładący nacisk na ochronę zatrudnienia i socjalną pomoc bezrobotnym coraz częściej zmierza do poszukiwania funkcjonalnego współwystępowania zalet obu opcji. Potwierdzają to dokumenty Unii Europejskiej, Rady Europy i Międzynarodowej Organizacji Pracy. Zielona księga Unii Europejskiej *Partnership for a new organisation of work* z 1997 r. zawiera zapis zobowiązujący pracodawców, przedsiębiorców, politycznych decydentów i partnerów społecznych do odnalezienia równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem¹. Odpowiedzią na to wyzwanie jest idea flexicurity, która w ostatnich latach zdobyła popularność w Europie i poza nią. Dzieje się tak, ponieważ jest ona odpowiedzią na dwojaki rodzaj oczekiwania. Z jednej strony przedsiębiorcy chcący sprostać wymogom

¹ Zob. T. Wilthagen, F. Tros: „The Concept of „flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets, “Transfer” 2004, vol. 10, nr 2, s. 167.



konkurencyjności domagają się uelastycznienia rynków pracy i organizacji pracy, z drugiej strony równie mocno podnoszony jest postulat zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego pracownikom, ze szczególnym uwzględnieniem grup znajdujących się w najtrudniejszym położeniu na rynku pracy.

U podstaw flexicurity leży założenie, że idee elastyczności i ochrony socjalnej nie tylko nie są ze sobą sprzeczne, ale wręcz mogą ze sobą współgrać, ponieważ elastyczność nie jest traktowana jako element korzystny tylko dla pracodawców, a bezpieczeństwo socjalne jako wartość istotna jedynie dla pracowników. Praktyczne zastosowanie polityki flexicurity oznacza obopólne korzyści ze zmian w obu wymiarach i potwierdza prorozwojowy walor polityki społecznej. Prezentowane opracowanie analizuje dobre praktyki flexicurity w Danii, Holandii i Hiszpanii. Są to trzy różne wersje wdrażania polityki opartej na poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Mimo wielu podobieństw i tych samych ogólnych założeń w każdym z tych krajów inne były po pierwsze instrumenty i sposoby wdrażania modelu flexicurity, po drugie rezultaty. Idea ta w każdym z trzech przypadków trafiła na specyficzne dla danego kraju realia społeczno – polityczno – gospodarcze.

Poniższy raport został stworzony w oparciu o badania przeprowadzone z wykorzystaniem techniki indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI- z ang. *Individual In-Depth Interviews*). Istotą indywidualnego wywiadu pogłębionego jest uzyskiwanie szczegółowych informacji od jednego respondenta, bez wpływu osób trzecich. Wywiady przeprowadzone zostały przez przeszkolonych badaczy według scenariusza wywiadu, w którym zawarte były wyłącznie pytania otwarte. Zastosowano technikę wywiadów na wpół ustrukturyzowanych (*semi-structured interviews*), które mają tę zaletę, że dzięki wcześniej przygotowanemu scenariuszowi wywiadu, realizowanemu ze wszystkimi badanymi, możliwe jest porównywanie odpowiedzi w poszczególnych obszarach badawczych. Dodatkowo otwarty charakter pytań zostawia przestrzeń, w której mogą pojawić się kwestie istotne dla tematyki badania, a jednak nie uwzględnione we wcześniej przygotowanym scenariuszu. Ponadto, stosowanie pytań otwartych oznaczało, że badacz w ograniczonym jedynie zakresie nadawał kierunek udzielanym odpowiedziom – to respondent decydował, w jaki sposób udzielać będzie odpowiedzi, co jego zdaniem jest najważniejsze w kontekście poruszanych zagadnień. Wypowiedzi badanych były spontaniczne, dzięki czemu pozwalają na zrekonstruowanie rzeczywistych poglądów, sposobów myślenia, postaw występujących w badanej zbiorowości. Jednocześnie osoba prowadząca wywiad miała możliwość zadawania dodatkowych, pogłębiających pytań, co prowadziło do dużej wartości i wyczerpującego charakteru uzyskiwanych informacji. Wykorzystanie narzędzia, jakim jest scenariusz wywiadu pozwoliło na uzyskanie szczegółowych, pogłębionych informacji o badanej rzeczywistości, a także zebranie opinii, refleksji badanych. Przeprowadzanie wywiadu *face to face* umożliwiło reagowanie na wyłaniające się w wywiadzie kwestie i podążanie za nimi, poznając



lepiej postawę badanej osoby i kontekst w jakim się porusza. Wywiady tego typu pozwalają odkryć wiele cennych zagadnień, które często są niewidoczne na poziomie oficjalnej sprawozdawczości czy nawet w danych ankietowych.

W ramach Projektu ogółem przeprowadzono w subregionie kaliskim i konińskim 70 indywidualnych wywiadów pogłębionych – 30 z przedstawicielami instytucji rynku pracy (po 15 w subregionach), 30 z przedstawicielami dialogu społecznego (po 15 w subregionach) oraz 10 z przedstawicielami otoczenia biznesu (po 5 w subregionach). Zastosowany celowy dobór próby miał na celu wyłonienie ekspertów, którzy mogliby udzielić jak najbardziej wyczerpujących informacji na temat badanych zagadnień. Wszystkie wywiady zostały zapisane na nośnikach audio w celach kontrolnych. Zrealizowanie zakładanej liczby wywiadów pogłębionych pozwoliło na dokonanie analizy jakościowej uzyskanych odpowiedzi oraz dało możliwość porównań pomiędzy wypowiedziami badanych. Wszystkie przytoczone cytaty pochodzą od respondentów biorących udział w badaniu. Poszczególne wywiady, w celu zachowania anonimowości badanych, zostały wcześniej zakodowane.

Raport z badań jakościowych przeprowadzonych metodą indywidualnego wywiadu pogłębionego podzielony został na trzy główne części według kategorii rozmówców: (1) przedstawiciele instytucji rynku pracy, (2) przedstawiciele dialogu społecznego i (3) przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu. Dla bardziej przystępnej możliwości zapoznania się z zebrany materiał każda część zawiera tożsame rozdziały. Rozdział pierwszy każdej części skupia się na znajomości wśród badanych idei flexicurity i jej rozumienia. Rozdział drugi omawia sytuację na lokalnych rynkach pracy subregionu kaliskiego i konińskiego, analizę zawodów nadwyżkowych i deficytowych, a także traktuje o funkcjonowaniu instytucji rynku pracy i ich wpływie na zmiany sytuacji pracowników i pracodawców. Dalsza część raportu poświęcona jest możliwości wprowadzenia idei flexicurity w realia polskiego systemu prawnego oraz rzeczywistego funkcjonowania aktorów rynku pracy. Dwa rozdziały odnoszą się do elastyczności rynku i bezpieczeństwa. Piąty rozdział to analiza wypowiedzi badanych na temat systemu oświaty, edukacji powszechnej oraz kształcenia ustawicznego, zaś ostatni – poświęcony został ocenie kapitału ludzkiego i społecznego na obszarze subregionu kaliskiego i konińskiego.

Część pierwsza – analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami instytucji rynku pracy

ROZDZIAŁ 1. ROZUMIENIE IDEI FLEXICURITY

Przedstawiciele instytucji rynku pracy są raczej zaznajomieni z terminem flexicurity. Większość spotkała się z nim w pracy czy przy okazji studiów czy szkoleń, przy czym wielu respondentów wskazywało, że raczej zna tą problematykę z teorii niż z praktyki. Niektórzy natomiast byli w stanie wskazać kraje, które uznawane są z modelowe pod względem zaawansowania wprowadzania idei flexicurity, takie jak Dania. Warto w tym miejscu przytoczyć nieco dłuższą wypowiedź badanego: *Flexibility and security to jest duńska specjalność i Dania jest z tego znana, że stosuje to bardzo mocno i jest krajem, który najbardziej rozwinął tą technikę w swojej gospodarce i jest dobrze rozwiniętym krajem, więc warto to stosować, a jak ja to rozumiem? Tak jak mówią te dwa słowa, a więc: dzisiaj żyjemy w świecie globalnym, gdzie człowiek chce pracować i dobrze żyć, ale i ta kwestia jest ważna by rozpropagować tą metodę, technikę wśród przedsiębiorców, bo można stosować tą technikę wśród kobiet, które rodzą, bo muszą i jest, ze zdrowego rozsądku, ile osób pracuje przed komputerem i ile czasu może być zrobione lepiej, bo nie pod presją tylko w tych momentach, kiedy jest spokój i cisza, dziecko śpi, a ja koncentruję się i piszę. Warto to zrobić, tylko z mojego doświadczenia **przedsiębiorcy nie są gotowi, bo nie znają i nie rozumieją jak to zrobić, jak polskie prawo na to patrzy i jakie są możliwości, zresztą prawo polskie przewiduje jakieś tam możliwości i może nie tak szeroko jak prawo duńskie, ale otwiera jakieś tam możliwości i przedsiębiorcy nie mają świadomości, że mogą to spokojnie stosować takiego typu rzeczy zgodnie z istniejącym i obowiązującym prawem (W4).***

Badani wskazywali, że flexicurity polega na łączeniu elastyczności form zatrudnienia z bezpieczeństwem rynku pracy, sygnalizowali także na korzyści, które mogą płynąć dla Polski z rozwoju flexicurity: *Myślę, że hasła takie jak flexicurity, zrównoważony rynek pracy oraz równość szans na rynku pracy to jest coś co będzie się działo i ta **formuła rynku, która dotychczas obowiązywała już się już przeżyła i odchodzi do lamusa.** Odchodzi się od tego, że ktoś coś obligatoryjnie nakazał, działa się raczej w sposób naturalny. W tym kontekście idea **flexicurity** (pomimo tego, iż wydaje się że jest to propozycja dla krajów bogatych, niekoniecznie takich jak Polska) jednak zakiełkowała i jest ona nie tylko odpowiedzią na potrzeby ale też **szansą na „humanizację” pracy, przeciwdziałanie wypaleniu, pogodzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym.** Także ja upatruję tutaj szansę na pozytywną zmianę na rynku pracy (W6).*

Podczas gdy jedni z respondentów chwali flexicurity jako ideę przychodzącą z zagranicy, którą można by wykorzystać w Polsce, pojawiały się także głosy krytyczne. Warto zauważyć, że przywołana wypowiedź badanego jest głosem krytyki nie idei, nowych rozwiązań, ale funkcjonowania samego pojęcia w jego anglojęzycznym brzmieniu: *Dlaczego nie są to pojęcia czytelne, normalne, nasze polskie, ruskie, ale nie jakieś wyjęte z kosmosu od razu? To mi się bardzo nie podoba. Naprawdę, bo w końcu jesteśmy Polakami, żyjemy w Polsce, a ktoś mnie tam „flexicurity” nawet nie wiem, jak to wymawiać (W18).*

ROZDZIAŁ 2. OCENA SYTUACJI NA LOKALNYM RYNKU PRACY

Badani wskazują, że problemem, szczególnie dla młodych ludzi, po studiach czy kończących inne szkoły jest już samo wejście na rynek pracy. Wynika to z faktu, że pracodawcy oczekują, że znajdą kandydatów jednocześnie młodych i z doświadczeniem. Jest to sytuacja o tyle patowa, że osoby młode często nie mają możliwości spełnić tych oczekiwań bądź spełniają je połowicznie: *My mamy do czynienia z grupą ludzi młodych do 25 roku życia przede wszystkim bez doświadczenia, którego im brakuje i niejednokrotnie z terenów wiejskich, rodzin dysfunkcyjnych i mających problem z wykształceniem i tutaj pojawia się problem pracodawców, którzy nie chcą zatrudniać ludzi bez doświadczenia. **Mężczyźni jednak znajdują szybciej pracę niż dziewczyny.** Pracodawcy oczekują pracownika z doświadczeniem, ale ten młody człowiek też musi od czegoś zacząć. To, że pracodawca nie da młodemu człowiekowi umowy na czas określony na początek tylko zatrudni go na czarno, to świadczy o tym, że pracodawca nie ma problemu, ale młody pracownik (W1).*

Wskazuje się także na **sezonowe fluktuacje bezrobocia**, które zmniejsza się w okresach letnich, kiedy istnieje możliwość podjęcia pracy dorywczej w rolnictwie, ogrodnictwie czy budownictwie, natomiast zwiększa się zimą, kiedy to wskutek warunków pogodowych liczba takich ofert jest niska (W10). Także na zimę wracają zza granicy emigranci zarobkowi, którzy rejestrują się w urzędach pracy, żeby mieć ubezpieczenie zdrowotne: *...przychodzą przeczekać sezon zimowy. W większości ci, którzy wyjeżdżają, głównie do Niemiec i ostatnio do Francji (odkąd jesteśmy w Unii, bo wcześniej nie mieliśmy z nimi umowy), nie są zainteresowani umową. Oni w ciągu miesiąca tam zarabiają dwukrotność i trzykrotność tego, co w Polsce, to im się nie opłaca (W13).*

Zauważalne są także skutki kryzysu ekonomicznego, który przyczynił się do znacznego zmniejszenia się liczby ofert pracy i chęci pracodawców do zatrudniania nowych pracowników, częściej zdarzają się także zwolnienia (W11). W tym aspekcie badani obu subregionów oceniają, że sytuacja na rynku pracy w ostatnich trzech latach uległa pogorszeniu. Jednocześnie generuje się zbyt mało miejsc pracy w porównaniu do liczby osób bezrobotnych (W12). Rozmówca z Turka zauważa, że

w jego powiecie sytuacja jest jako tako ustabilizowana, co wynika z dość znacznej liczby dużych pracodawców z branży energetyczno-paliwowej, jednak w innych sektorach brakuje inwestycji: *...można powiedzieć, że przemysł paliwowo-energetyczny daje pewną stabilizację jeszcze na razie na rynku pracy, ponieważ są dużymi pracodawcami te firmy i zakłady, jak kopalnia, elektrownia. Jest zbyt mała intensywność inwestycji, takich prywatnych inwestycji tak, po stronie prywatnych jakichś udziałowców, kapitałowców, ponieważ inwestycje takie, jakie są, to są raczej z publicznych środków, które są w określonym czasie i generują bardzo określone miejsca pracy (W12).* Wskutek tego, pomimo dużego potencjału branży paliwowo-energetycznej, większość przedsiębiorstw to firmy handlowo-usługowe (W19). Subregion koniński, w opinii jednej z rozmówczyń, nie przyciąga inwestorów z kilku powodów: *...barierą to jest po prostu położenie geograficzne, jesteśmy oddaleni od dużych ośrodków i nie mamy tutaj takiego przełożenia takich dużych ośrodków, dużych aglomeracji, brak kolei, to też po części powoduje, że są tutaj takie kłopoty. Na pewno jest wystarczający potencjał ludzki (W12).*

Również inny z rozmówców podkreśla, że sytuacja rynku pracy w subregionie konińskim jest dramatyczna, gdyż region ten charakteryzuje się najwyższą stopą bezrobocia w Wielkopolsce: **Subregion koniński jest specyficznym w Wielkopolsce, ponieważ Wielkopolska ma najlepszą sytuację w całym kraju. Ma najniższe bezrobocie i to już od paru lat. Nawet Mazowieckie, Śląskie, Małopolskie mają gorszy wynik. Natomiast na tle całej Wielkopolski, subregion koniński ma największe bezrobocie. Są dwa takie regiony, również piłski, który ma podobne bezrobocie. Północ Wielkopolski i wschód mają największe bezrobocie. Nie mylić wschodu, subregionu konińskiego z kaliskim, bo on też jest zaliczany do wschodniego. Subregion koniński, czyli powiaty solski, koniński, turecki, słupecki, mają najwyższą stopę bezrobocia w Wielkopolsce (W13).**

To zapóźnienie gospodarcze niektórych regionów wielkopolski jest, zadaniem jednego z respondentów, efektem nowego podziału administracyjnego oraz zaszłości historycznych: *...wyjmując okres lat 49-do końca lat 90., wtedy ten region [koniński] był wiodący w całej Wielkopolsce. O tym świadczą wskaźniki z tego okresu. Miasto zwiększyło swoją liczbę mieszkańców w ciągu tego okresu niemalże dziesięciokrotnie. Natomiast po przemianach gospodarczych nastąpiła sytuacja, jaka jest obecna. (...) ten subregion był zdominowany przez dwa skrajne obszary gospodarowania – wielki przemysł (energetyka, hutnictwo) i zapóźnione rolnictwo (W13).*

Problemem jest także znaczne rozdrobnienie gospodarstw rolnych, które wynika z jeszcze dawniejszej historii: *...zasięg oddziaływania miał zabór rosyjski. (...) i tu jest pies pogrzebany. Tu się nie inwestowało, a byt mieszkańców tego subregionu był uzależniony od sezonowych migracji zarobkowych. Tak żyli w okresie II RP i cały XIX wiek. To zresztą do dzisiaj używa się sformułowania „chodzenia na saksy”. To jest pozostałość tego subregionu i do dnia dzisiejszego są największe*

migracje zarobkowe, nawet w skali kraju. (...) Dlatego są tu drobne gospodarstwa rolne, które wciąż utrzymują się na rynku, bo większość z tych ludzi wyjeżdża co roku do pracy zarobkowej. I tak to utrzymują swoje gospodarstwa (W13). Zdaniem rozmówcy, subregion koniński wyróżnia się na tle Wielkopolski także pod względem liczby wyjeżdżających do pracy zagranicę: ...kiedy poprzez Urzędy Pracy organizowano prace zarobkowe do Niemiec, to było do momentu wejścia do Unii, to z tego subregionu wyjeżdżało do prac sezonowych (na podstawie danych) na umowy przyrzekające pracę (tak to się nazywało, Niemcy przysyłali przyrzeczenie pracy, które były ewidencjonowane w Urzędach) 50% ludzi z całej Wielkopolski (W13). Natomiast tak opisuje sytuację na lokalnym rynku pracy respondent z Turka: Wydaje mi się, że ten rynek w jakiś sposób się ukształtował kilka lat temu i tak to się generalnie trzyma. W najbliższej okolicy mamy kilka prężnie działających firm, mam na myśli kopalnie i elektrownie, towarzyszące im spółki. Jest kilka mniejszych, w Turku kilkanaście czy kilkadziesiąt lat temu było centrum przemysłu wydobywczego. Z całej Polski przyjeżdżali do nas ludzie do pracy, specjaliści. Po zmianie ustrojowej, niestety wiele się zmieniło (...). Muszę jednak przyznać, że mamy duży procent, szczególnie młodych ludzi, którzy nie znajdują zatrudnienia i wyjeżdżają (W16). Także pracownik jednego z Ochotniczych Hufców pracy zauważa znaczne pogorszenie na rynku ofert pracy dla młodzieży: Nie ma się specjalnie czym chwalić – jest coraz gorzej. Na początku, jak zaczynałem tutaj pracować, moja współpraca z dużymi zakładami, takimi jak elektrownia, kopalnia, które chętnie zatrudniały (...). Od około pięciu lat oni odstąpili od tego typu form zatrudnienia (W15).

Mimo długiej tradycji migracji zarobkowych, mieszkańcy subregionu konińskiego coraz mniej chętnie szukają zatrudnienia zagranicą, twierdząc, że w Polsce można zdobyć podobne wynagrodzenie bez konieczności rozłąki z rodziną (W28). Wobec trudności ze znalezieniem pracy nierzadko bezrobotni biorą każdą pracę, która się nadarzy, niekoniecznie zgodną z wykształceniem: były prace na przykład przy wykładaniu towarów w marketach, prowadzeniu inwentaryzacji i większość osób, która przyszła miała wyższe wykształcenie. I to dobre, bo jak ekonomista czy informatyk bierze taką pracę, to znaczy, że ludzie chcą pracować i potrzebują pieniędzy, a tej pracy nie ma (W15).

Wobec projektów podniesienia wieku emerytalnego do 67 roku życia kilku badanych martwi się, że te plany jeszcze bardziej negatywnie wpłyną na lokalny rynek pracy, że osoby starsze nie będą mogły znaleźć pracy, a ci, którzy pracują dłużej będą przetrzymywać miejsca młodszym (W30). Będzie to sytuacja o tyle ciężka, że już obecnie jest trudno zarówno młodym jak i starym (W25).

Podobnie negatywnie sytuację na rynku pracy ocenia mieszkanka Słupcy, która, mimo dobrego połączenia kolejowego na trasie Poznań-Warszawa i bliskości A2, nie przyciąga inwestorów: A z czego to wynika, że nie powstają nowe zakłady? Myślę, że jest atrakcyjny, bo mamy rozwiniętą

kolej, w niedalekim sąsiedztwie jest A2. Są to fajne tereny, nie wiem z czego to wynika. Może nie ma przygotowanych terenów, może nie ma marketingu, nie zachęcamy potencjalnych inwestorów. Poza tym myślę, że mała przedsiębiorczość ma ciężko. Otwierają i zamykają się zakłady, jest duża rotacja (W27). Poza tym przeszkodą dla rozwoju przedsiębiorczości w Słupcy są wysokie koszty wynajmu pomieszczeń (W21). Jednocześnie w całym subregionie **tworzy się mało trwałych miejsc pracy, a większość pracodawców proponuje jedynie zatrudnienie krótkookresowe**: Sytuacja jest dość trudna, ponieważ oferty pracy, którymi dysponuje lokalny rynek pracy czy miejsca pracy stworzone przez pracodawców, są ograniczone i często pojawiają się oferty pracy dla bezrobotnych, ale są to oferty pracy krótkoterminowe, okresowe, więc przyływ bezrobotnych z powrotem do bezrobocia następuje i nie ma taki trwałych miejsc pracy, które mogłyby być wypełnione przez osoby bezrobotne (W18). Podobnie negatywnie sytuacja na lokalnym rynku pracy przedstawia się w Gnieźnie: ...jest widoczne u nas pogorszenie. A z czego to wynika? Wynika to z tego, że tutaj u nas w rejonie było wiele zakładów pracy produkcyjnej. Były to duże zakłady, zatrudniające po parę tysięcy osób, wszystko zostało zlikwidowane no i te osoby mają teraz problem z powrotem po 10-15 latach na rynek pracy, ponieważ nic się nie tworzy. Nie ma żadnych stref ekonomicznych i naprawdę w tym rejonie jest obecnie ciężko (W5).

Rozmówcy wielokrotnie podkreślają, że na lokalnych rynkach pracy da się już wyraźnie odczuć skutki kryzysu ekonomicznego, zaczynające docierać do Polski. Redukuje się etaty i w ten sposób tnie koszty (W29). Pracownicy mogą liczyć jedynie na zatrudnienie sezonowe, a w zimie rejestrują się w urzędach pracy, wskutek tego pracownicy PUP *regularnie widzą te same twarze* (W22). Badany z Wrześni sygnalizuje, że kryzys spowodował to, że rynek stał się bardziej hermetyczny, coraz bardziej polega się na znajomościach, poleceniach, przy zatrudnianiu pracowników: *Ogólnie patrząc na naszym lokalnym rynku pracy od właściwie października 2008 roku jest to czas trudny. O tyle trudny, iż oferty pracy napływają tutaj z zupełnie mniejszą intensywnością niż to było wcześniej. Dostępność ofert jest mniejsza i właściwie dominuje metoda pozyskiwania pracy na zasadzie referencji, kontaktów, poleceń i znajomości, czyli ten rynek pracy stał się mniej dostępny* (W6). Jak się okazuje, przekonanie o potrzebie posiadania znajomości jest dość powszechne: *Ludzie skarżą się, że pracy nie ma, że znajdą ją tylko ci, którzy mają „szerokie plecy”, znajomości i tylko tą drogą mogą uzyskać zatrudnienie* (W24).

Tymczasem inni badani skłaniają się bardziej ku opinii, że na lokalnych rynkach pracy jest pewna stabilizacja, sytuacja na przestrzeni lat ani nie pogarsza się drastycznie, ani nie poprawia: *Liczba osób bezrobotnych zwiększa się, ale to niekoniecznie wiąże się z kryzysem. W okresie zimowym zazwyczaj ta liczba się zwiększa, choć ta zima nie jest taka silna. Poza tym w okolicach września część*

osób skończyła szkoły i absolwenci muszą mieć czas, żeby zorientować się na rynku pracy i poszukać zatrudnienia. Jednak nie ma tak dużego wzrostu bezrobocia jak w poprzednich latach (W9).

Wśród instytucji, które aktywnie starają się poprawiać sytuację na lokalnych rynkach pracy, badani podkreślają głównie znaczenie Powiatowych Urzędów Pracy oraz instytucji szkoleniowych, które pomagają podnosić kwalifikacje i zwiększają atrakcyjność kursantów na rynku pracy. Działają także agencje rozwoju regionalnego, inkubatory przedsiębiorczości oraz podmioty prywatne, które stymulują lokalne rynki pracy w ramach prowadzonych przez siebie projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Jednocześnie jednak, sygnalizuje się, że działania PUP nie są tak efektywne, jak mogłyby być, gdyby instytucja ta miała większy budżet – twierdzą niektórzy badani. Działają także Ochotnicze Hufce Pracy, które jednak wobec jeszcze bardziej ograniczonych źródeł finansowania niż PUP-y, nie mają tak dużej siły oddziaływania na rynek pracy (W10). Bezrobotni raczej orientują się w ofercie PUP i najczęściej interesuje ich możliwość udziału w opłacanych przez PUP szkoleniach i kursach. Najpopularniejszymi wśród mężczyzn są te dające uprawnienia do kierowania pojazdami – kursy prawa jazdy kategorii A i C, popularne są także kursy komputerowe i księgowe: *...największe zainteresowanie jest szkoleniami dla kierowców, na wózki widłowe, u kobiet sprzedawca, florystka, doradca klienta, kasa fiskalna. Dużo mamy oferty na sprzedawców, gdzie wymogiem jest obsługa kasy fiskalnej, a nie każdy ma takie uprawnienia (W10).*

Respondenci dostrzegają także ważną rolę instytucji edukacyjnych w oddziaływaniu na lokalne rynku pracy. Zgłaszana jest konieczność zatrudniania w szkołach doradcy zawodowego na cały etat, który mógłby przygotowywać młodzież do skutecznego wejścia na rynek pracy: **...powinni być doradcy zawodowi, przynajmniej w każdej szkole.** *A bywa tak, co dla mnie jest niedopuszczalne, że matematyk czy fizyk szybko robił jakieś podyplomówki w ramach środków unijnych i się okazuje, że on jest doradcą zawodowym. (...) Dlatego w szkole jest zero pojęcia o takim czymś jak kodeks pracy. Ustawa mówi, że w szkołach średnich powinni być doradcy, a oni porobili, że w papierach się zgadza, ale w rzeczywistości oni nie pracują nad tą młodzieżą (W11).* Praca takiego doradcy zawodowego powinna polegać na informowaniu, co się dzieje na rynku pracy, na prezentacji różnych możliwości kształcenia zawodowego oraz o prognozach zatrudnienia po ukończeniu konkretnych kierunków studiów czy potrzebie kształcenia ustawicznego (W21). W niektórych szkołach pracownicy urzędów pracy prowadzą zajęcia dla maturzystów przygotowujące ich na „zderzenie z rynkiem pracy”. **Działania takie trzeba jednak podejmować już na etapie gimnazjum,** tak jak próbują to robić niektórzy z badanych: *Staramy się już wyjść nawet do gimnazjum, żeby przygotować młodzież do wyboru kształcenia lub wyboru zawodu. Piszemy wspólnie projekty w ramach partnerstwa, włączamy w to samorządy, szkoły też, cech rzemiosł różnych oraz pracodawców (W28).*

Aby poprawić sytuację na lokalnych rynkach pracy, zdaniem badanych przedstawicieli instytucji rynku pracy, konieczny jest większy przepływ informacji na linii: pracodawcy-urząd-bezrobotni. W warstwie deklaratywnej zarówno przedsiębiorcy jak i poszukujący zatrudnienia, znają możliwości, które daje im współpraca z urzędami pracy. Jednak nierzadko w praktyce okazuje się, że ta wiedza jest niepełna: *Pracodawca czeka na wszelką pomoc finansową, czyli on musi mieć informację od nas, jakie są formy pomocy, szczególnie te finansowe, czyli co on będzie z tego miał. Ta wiedza, która powinna do niego trafić to jest rzeczą ważną, ale bardziej poszłabym w kierunku wiedzy bezrobotnego, bo on ma za zadanie znaleźć pracę. Te szkolenia są dla nich ważne. To co dzieje się na rynku wynika z dużego braku informacji, niby ci biznesmeni wiedzą o wszystkim, ale to jest nieprawda, tak samo w przypadku bezrobotnych, którzy mówią „ja wszystko wiem, tylko nikt mnie nie chce”. W rzeczywistości jest to brak wiedzy (W11).*

Tymczasem większe zaangażowanie przedsiębiorców we współpracę z urzędami pracy wydaje się koniecznością, gdyż nikt lepiej niż oni nie zna realiów rynku pracy i jego zapotrzebowania (W14). Także w kwestii elastyczności, dostosowywania się do zmiennych potrzeb pracodawców, niektórzy badani zauważają wyraźną słabość PUP-ów: **Zbyt mało elastyczności, zbyt dużo obowiązków i to powoduje pewnego rodzaju zniechęcenie, czy taki rozłam między publicznymi służbami zatrudnienia, czyli PUP-ami, a pracodawcami.** *My się po prostu za wolno ruszamy, jesteśmy zbyt mało elastyczni, pracodawcy są bardziej elastyczni i potrzebują szybszej reakcji, a poprzez obwarowania związane z takim procesem administracyjnym to po prostu powoduje, że nie jesteśmy w stanie nadążyć (W12).* Jednocześnie jednak, ten swoisty brak elastyczności w dużej mierze wynika z ograniczeń, które na urzędy pracy nakłada obowiązujące w Polsce ustawodawstwo (W12): *Jeśli chodzi o przepisy o instytucjach rynku pracy to są ciągle zmiany, ciągle się je udoskonala i poprawia. (...) Życie pokazuje, że zapisy są nieprecyzyjne, trzeba je dopasować lub zmienić. Ona jest już tyle lat zmieniana, poprawiana, tak więc niewiele można by zrobić, co by mogło pomóc. Ja bym chciał, żeby na szczeblu decyzyjnym dogadał się Minister Pracy i [Minister] Edukacji. Oni są oddzielni, a gdyby było jakieś zbliżenie, byłoby dobrze (W23).*

Jednym ze sposobów poprawy sytuacji na lokalnych rynkach pracy jest tzw. „śledzony rynek pracy”, monitorowanie na co jest lub prognozuje się zapotrzebowanie i dostosowywanie do tego zarówno oferty kształcenia jak i oferty działań aktywizacyjnych urzędów pracy. Jednak nie wszyscy badani zdają się wierzyć w skuteczność takich rozwiązań: *Powinno być coś takiego, taka jednostka, czy przy urzędach, czy urzędach pracy, starostwach, osoby, które faktycznie śledziłyby rynek pracy, jego zachowanie; wtedy być może mieć jakiś kontakt z uczelniami, szkołami... (W15).*

Zdaniem rozmówców na poprawę sytuacji na rynku pracy nie wpływają obecnie obowiązujące przepisy regulujące działalność gospodarczą, szczególnie *uwarunkowania fiskalne,*

pomimo dwuletniej *obniżki ZUS*, firmom trudno jest utrzymać się na rynku i w efekcie wysokich podatków, które muszą płacić – bankrutują (W16): **Przepisy są barierą rozwoju przedsiębiorczości.** *To przede wszystkim wysokie koszty pracy, jakie są, to jest istotną barierą dla pracodawców. To też są przepisy, bo to są przepisy stanowiące o odprowadzaniu składki ZUS-owskiej, prowadzenie funduszu pracy, emerytalno-rentowe, to znacznie obciąża pracodawcę i to utrudnia tworzenie nowych miejsc pracy. Jednocześnie kodeks pracy jest w mojej ocenie dość sztywny. On zbyt nie wychodzi naprzeciw flexicurity (W29).*

Badani zostali poproszeni także o omówienie, jakie zawody są deficytowe, a jakie nadwyżkowe na lokalnych rynkach pracy, na podstawie prowadzonych przez urzędy pracy monitoringów. Podobnie jak, przy ocenie systemu kształcenia, rozmówcy podkreślali, że brakuje osób z wykształceniem rzemieślniczym, z konkretnymi kwalifikacjami zawodowymi. Natomiast rynek pracy przesycony jest osobami z ogólnym wykształceniem i po niektórych kierunkach studiów, takich jak na przykład politologia i pedagogika. Są to kierunki, które wypuszczają absolwentów, którzy *nie mają potem co ze sobą zrobić* (W11). Tak sytuację tą komentują badani: **...politologia, zarządzanie, administracja** – *po tych kierunkach jest dużo absolwentów, ale nie ma ofert pracy i te osoby bardzo rzadko pracują w wyuczonym zawodzie (W8).* Inny badany zwrócił uwagę na problem zawyżonych aspiracji edukacyjnych młodzieży, który powoduje podejmowanie kształcenia na takich kierunkach, które są nadwyżkowe lub porzucanie edukacji w „połowie drogi”: *Wśród młodzieży dostrzegam pęd do zdobywania wykształcenia średniego. Czasem nie jest to adekwatne do ich możliwości i kończą na tym i nie idą na studia. Należałoby więcej czasu poświęcić tej młodzieży, aby uświadomić im, jakie zawody są na rynku pracy poszukiwane i jest taka tendencja (W2).*

Ponadto badani przedstawiciele instytucji rynku pracy wymieniają następujące zawody nadwyżkowe:

*...nie potrzeba **polonistów**, jest za dużo **sprzedawców, mechaników** (W1);*

*...na uczelniach wyższych to przede wszystkim **administracja, pedagogika, i wszystkie osoby po zarządzaniu. Jeśli chodzi o kursy to barmani, sprzedawcy dziwnych rzeczy. Oczywiście sprzedawcy z kasą fiskalną są potrzebni, ale też obsługi hotelowej jest za dużo (W10);***

*...dla takich osób z kwalifikacjami jak: **sprzątaczką biurową, technik handlowiec, pracownik socjalny**, dla tych osób nie mamy ofert pracy, jest po prostu ich nadmiar (W18);*

*...**sprzedawcy, technicy prac biurowych, kierowcy samochodów ciężarowych, murarze, przedstawiciele handlowi i szwaczki** (W19);*

*Kształci się dużo osób, jeśli chodzi o **obsługę wózka widłowego**, a nie ma tyle zakładów które są w stanie wchłonąć ta całą rzeszę (W23);*

Jeśli mamy nabór na szkolenia na kasę fiskalną, to mamy dużo chętnych, ale zwykle te osoby nie podejmują pracy. Ta umiejętność to za mało, żeby podjąć pracę na stanowisku sprzedawcy. Z kolei osoby z tytułem czeladnika w zawodzie sprzedawca bez tego szkoleni też podejmą pracę, bo wiadomo, że mają już praktykę (W29).

Oprócz zawodów nadwyżkowych na lokalnych rynkach pracy można zauważyć także niedobór pracowników w niektórych specjalnościach, na których jest zapotrzebowanie. Często spowodowane jest to brakiem „mody” na dany kierunek kształcenia, co w rezultacie prowadzi do „ginięcia” niektórych zawodów. Brakuje pracowników z wysokimi kwalifikacjami specjalistycznymi, kierowców z określonymi uprawnieniami, osób z wykształceniem rzemieślniczym. Tak opisują tę sytuację rozmówcy:

Brakuje nam rzeźników - wędliniarzy, brakuje specjalistów konkretnych – tokarzy, ślusarzy (W1);

*...jeśli chodzi o wykształcenie wyższe, to na pewno **inżynierów** i osób w tej branży, osoby obsługi maszyn (niekoniecznie inżynier, ale też osoba umiejąca obsługiwać spawarki numeryczne). Poza tym, to spawacze, murarze, technolog robót wykończeniowych, ślusarze, hydraulicy. Kierowców też nie ma, bo często osoby z prawo jazdy C+E nie mają zaświadczenia i ADR-ami (świadectwo na przewóz rzeczy niebezpiecznych) (W10);*

*Jeżeli można mówić o kursach, to brakuje **operatorów maszyn sterowanych numerycznie** i to w różnych branżach, nie tylko stolarskie, ale metalowych również. Kształcenie przedstawicieli handlowych, ale z dobrą znajomością języka obcego i nawet rosyjskim, bo nawet już są poszukiwani, a nie ma takich osób w ogóle. Kierowcy idą, jak ciepłe bułeczki, to co się dzieje z kierowcami trwa już drugi rok. Murarka i budowlanka, łącznie z całym asortymentem, glazury i tym podobne” (W11);*

*...brakuje osób, które mają prawo jazdy aktualnych kategorii, **monterów** (W17);*

...operator koparki, robotnik leśny, pracownik ochrony, kierownik budowy, opiekun w domu pomocy społecznej, technik energetyk, drukarz, przedstawiciel handlowy, barman. To są zawody, które wychodzą nam z tego monitoringu (W19);

Obserwujemy jedną rzecz, coraz mniej tych specjalności jest w szkole o przygotowaniu technicznym. Zespół Szkół przy ul. Rzemieślniczej ogranicza już swoje kierunki - jedna klasa jest elektromechanika, powinno być więcej, to samo szkoły budowlane widzę, że mają problem z naborem, jest jedna klasa technikum budowlanego, jedna urządzeń sanitarnych i niestety ja widzę, że ci fachowcy są poszukiwani na rynku pracy (W22);

...brakuje zawodów typowo budowlanych – blacharz dekarz, cieśla budowlany – to są te zawody, w których się nie szkoli (W3);

U nas to jest takie odzwierciedlenie, że zakłady krawieckie są zamykane i też nie kształcimy krawców czy szwaczek, nie ma tego w tym rejonie (W5);

...wykwalifikowanych spawaczy z doświadczeniem. Kierowców też z uprawnieniami i świadectwami. Brakuje budowlanców. A co do osób z wyższym wykształceniem, to inżynierów techników (W8);

Na pewno wszelkiego rodzaju uprawnienia na maszyny drogowe, budowlane. Są to szkolenia dosyć drogie i na pewno sama osoba nie jest w stanie sobie go sfinansować, poza tym są długie i pracodawca nie zawsze ma możliwość wysłania pracownika, bo nie dość, że nie ma go miesiąc w pracy, to trzeba mu wypłacić płacę i zapłacić za kurs. W tej chwili, jeśli chodzi o wszelkiego rodzaju roboty budowlane, to jest to potrzebne. Ten rynek dosyć się zmienia, jeśli chodzi o technikę budowy (W29).

Także osoby, które posiadają wykształcenie zawodowe, poszukiwane przez pracodawców, nierzadko nie legitymują się wystarczającym poziomem kwalifikacji, nie posiadają praktycznych umiejętności nawet po ukończeniu technikum: Wiedza, którą się zdobywa jest wiedza suchą – ta, którą się zdobywa z książek jest wiedzą suchą. Dziś potrzebne są umiejętności praktyczne – podczas rozmowy kwalifikacyjnej składają się z trzech szeregów etapów kwalifikacyjnych i na drugim etapie na przykład assessment centre nie pytają nas o wykształcenie, tylko o wykonywanie czynności, które powinniśmy wykonywać codziennie w pracy (W1).

Inna z badanych podkreśla, że niektóre zawody powinno się „czasowo wygasić”: Może nie mówiłabym o zbędności, ale wyłączyłabym na pewien okres, takie elastyczności na krótkie okresy kształcenia. Na pewno byłyby to fryzjerki. Sprzedawców bym wyłączyła, Robotnicze stanowiska w Polsce są potrzebne (...). Jeżeli też chodzi o szkolnictwo wyższe, to wyłączyłabym kierunki na tych wyższych powiatowych uczelniach, gdzie mamy zarządzanie i marketing. (...) Teraz większość po średnim wykształceniu idzie na zarządzanie albo marketing i ja mam z roku na rok coraz więcej ludzi z wyższym wykształceniem i gdzie oni mają iść? Do łopaty? Tu nie ma dla nich pracy, tu jest małe środowisko (W11).

Badani wskazują jednak, że z pewną dozą tolerancji należy traktować monitoringi zawodów nadwyżkowych i deficytowych prowadzone przez PUP: ...należy spojrzeć z pewną dozą tolerancji, ponieważ to jest zderzenie liczby ofert z liczbą bezrobotnych. Jeżeli w bazie bezrobotnych będzie duchowny, podam przykład, osoba bezrobotna duchowna i nie będzie dla niej oferty pracy, a on będzie jeden, to będzie sto procent nadwyżki (W19).

Aby polepszyć sytuację bezrobotnych na rynku pracy, można by lepiej profilować proponowane im szkolenia, tak, aby bazowały one na już istniejącej wiedzy kursantów: Dobrze byłoby, aby szkolenia mogły być adresowane nie tylko do osób będących w szczególnej sytuacji na

rynku pracy ale i do osób, które mają na wstępie kwalifikacje, mają pomysł zawodowy na siebie, ale nie zawsze jest tak, że mogą „wstrzelić się” w ustalone kryteria. (...) Najbardziej pożądaną formą byłoby, gdyby osoba zarejestrowana miała pracodawcę, a pracodawca faktycznie zgłosił konkretną potrzebę szkoleniową, którą urząd mógłby zrealizować. To byłaby idea najbardziej realna, kiedy nie byłoby kształcenia „do szuflady”, ale byłoby kształcenia realne (W6).

Pracownicy instytucji rynku pracy zostali zapytani, jak ich zdaniem wygląda skuteczność prowadzonych przez urzędy pracy działań aktywizacyjnych. Opinie na ten temat były podzielone, od skrajnie pozytywnych – wychwalających zalety organizowanych przez PUP kursów, po bardzo negatywne. Pojawiały się także zdania, że w gruncie rzeczy ostateczny sukces działań aktywizacyjnych zależy od samej osoby, której dotyczą, od jej chęci i motywacji, ponieważ nawet najlepiej zaplanowane staże czy szkolenia, nie zmieniają sytuacji zawodowej osoby, która nie jest tym zainteresowana. Problematiczna jest także mierzalność efektów działań aktywizacyjnych, szczególnie w aspekcie wsparcia psychologicznego, motywacyjnego, którym także zajmują się urzędy pracy: *Wszystkie te usługi doradcze, usługi psychologiczne, warsztaty w Klubie Pracy czy działania, które robimy, są trudnomierzalne, bo to jest praca z człowiekiem, żeby ich zmotywować do dalszego działania. Trudno zmierzyć w człowieku, na ile dostał tej energii od drugiej osoby, żeby on zaczął dalej funkcjonować, dalej coś robić ze sobą i dalej się motywować. Więc to są trudno mierzalne efekty* (W19). Ponadto urzędy pracy nie mają kontroli nad sytuacją na lokalnych rynkach pracy i same nie mogą się przyczyniać do tworzenia nowych miejsc zatrudnienia, dlatego też czasem są bezradne wobec zastałej sytuacji: *...problem jest w tym, że jest za mało generowanych miejsc pracy i problem nie tkwi w urzędzie pracy i w usługach, jakie my realizujemy, tylko problem tkwi trochę głębiej, w tym jak poprawić sytuację pracodawców, żeby mogli generować i czy w ogóle jest szansa, żeby tych miejsc pracy więcej powstawało przy rozwoju techniki* (W12).

Inną barierą zauważaną przez badanych, ograniczającą skuteczność działań aktywizacyjnych urzędów są zmniejszone ostatnio środki z Funduszu Pracy: *...jeśli chodzi o fundusz pracy i środki, są ograniczone. W 2011 roku te środki zostały zmniejszone do połowy porównując do 2010 roku. To dotyczy przeciwdziałania bezrobociu, wszelkiego rodzaju form aktywizujących – staży, dotacji na utworzenie miejsca pracy, dotacje na działalność gospodarczą, na pracę interwencyjne. One zostały ograniczone o 50% i w 2012 będą na tym samym poziomie. W latach 2009 i 2010 ilość środków była wystarczająca* (W30). O ograniczonych możliwościach publicznych instytucji rynku pracy wynikających z niedostatecznego finansowania jest przekonany także inny badany: *Ja tutaj widzę jeden problem – brak środków, jakbyśmy dostali więcej tych środków, byłoby więcej form* (W19).

Najlepiej ocenianymi działaniami urzędów pracy są staże absolwenckie oraz dotacje przyznawane na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Mimo że respondenci dostrzegają

wysoką skuteczność dotacji dla przedsiębiorców, jak podkreślają, trudno jest im ocenić, ile firm utrzymuje się dłużej niż trzy lata, gdyż brak jest takich badań: *Cały czas pracujemy nad skutecznością, jednakże ta skuteczność, ona jest, ale zbyt krótka, ten skutek który my osiągamy nie jest jeszcze wystarczająco długofalowy. To są bardziej działania takie interwencyjne, które tylko w niektórych obszarach przekładają się na rok lub dwa lata stabilnych miejsc pracy (W12).*

Natomiast staże zdaniem niektórych rozmówców „są najlepszą drogą” do poprawy sytuacji bezrobotnych na rynku pracy jednak *...3 miesięczne staże są za krótkie, aby mogły wywrzeć satysfakcjonujący skutek - powinny być bardziej rozłożone w czasie (W14).* Również i inny badany zauważa, że same szkolenia i staże nie wystarczą, aby skutecznie pomóc bezrobotnym: *Osoba odpowiedzialna za aktywizowanie powinna być zorientowana, co w tym naszym regionie, w pobliżu będzie można zaoferować, bo przeszkolić jest najprościej, a później zostawić w domu (W25).* Także podejście samych bezrobotnych do kwestii podjęcia stażu jest różnorakie: *...gdyby osoby po stażu były zatrudnione, miałyby to ręce i nogi. Natomiast są osoby 45+, które na staż nie pójdą, bo w ich świadomości staż to nauka zawodu, a oni nie chcą się uczyć. Jednak jest też grupa 50-latków, która jak najbardziej chce iść na staż i na szkolenia. To jest indywidualne podejście każdej osoby (W7).*

Nierzadko to pracodawcy pomimo wcześniejszego zobowiązania się do tego, nie zatrudniają osób po odbyciu stażu w ich zakładzie pracy: *Trzeba nauczyć się odpowiedzialności wywiązywania z danych obietnic. Przypuśćmy, jeśli jest osoba wysyłana na staż i pracodawca zobowiązuje się do tego, żeby tą osobę zatrudnić, powinien się z tego wywiązać. A nie wszyscy to robią (W29).*

Działania aktywizacyjne są także hamowane przez małą mobilność osób, szczególnie w średnim już wieku, które nie są skłonne przeprowadzać się w poszukiwaniu zatrudnienia tak chętnie, jak osoby młodsze. Nierzadko jest to także problem, „mentalnościowy”. Tak przedstawia to jeden z respondentów: *Ja sprzedam swoje mieszkanie w Koninie i co ja kupię w tej Warszawie? To też ludzi ogranicza. Są związani rodziną, pracą, mieszkaniem... Nawet cmentarzem, bo tu mają blisko, gdzie on tam pójdzie na drugi koniec Polski. Mentalność tutaj też jest troszeczkę inna. A przede wszystkim nas nie stać. Wszystko w Polsce jest drogie. Komunikacja jest w Polsce taka, jaka jest. Masę ludzi dojeżdżało do pracy (W15).* Problemem – jak się okazuje – bywa nie tylko mentalność osób bezrobotnych, ale równie często realny brak możliwości: *...aktywizacja może być momentami „sobie a muzom”. Bywa tak, że rozbija się to o brak mobilności klienta. Nawet, gdy klienci mieszkają „rzut kamieniem” od urzędu/miasta/pracodawcy, ta mobilność i tak jest obniżona. Brak własnego środka lokomocji i zdanie się na miejskie środki transportu powoduje, iż pracownik przestaje być atrakcyjny, pomimo swoich kwalifikacji i pomimo aktywizacji pozostaje wciąż w tym samym miejscu (W6).*

Rozmówcy z Ochotniczych Hufców Pracy podkreślają, że jest im trudniej zaktywizować i zachęcić do wzięcia udziału w szkoleniach, gdyż nie posiadają takich środków finansowych, jak PUP

oraz nie mogą „zmusić” bezrobotnych do udziału w proponowanych działaniach, gdyż nie dysponują takimi jak one instrumentami nacisku – tj. możliwością wykreślenia z rejestru: *...bezrobotny jest rejestrowany w urzędzie i musi korzystać z tych wszystkich szkoleń, bo jak nie, to zostanie skreślony. Tego nie ma u nas, my nie mamy środków, żeby wyrzucić taką presję (W15).*

Także i inny z badanych wskazuje, że tak naprawdę są dwie główne kategorie klientów urzędów pracy, i to tak naprawdę od tego, do której z nich się należy zależy „sukces aktywizacyjny”: *Ja te osoby podzieliłbym na dwie grupy. Pierwsza to ci, którzy faktycznie chcą znaleźć pracę, a druga, tak naprawdę tej pomocy z naszej strony nie oczekuje. Przychodzą tylko po to, żeby się odhaczyć, ale im ten MOPS wystarcza, może mają jakieś inne źródła utrzymania (...). Wśród tych osób poszukujących pracy można znaleźć takie, które potrzebują etatu i takie, które mogą mieć pomysł na coś więcej. A to dwie różne sprawy: pomóc komuś znaleźć etat, a pomóc komuś rozwinąć skrzydła, bo być może, przy dobrym pokierowaniu i pomocy finansowej za jakieś dwa lata stanie się pracodawcą i twórcą kolejnych etatów dla innych (W26).*

Szkolenia organizowane przez PUP oceniane są różnie. Z jednej strony podkreśla się pewną ich skuteczność, jako nierzadko jedyną szansę na podniesienie kwalifikacji. Z drugiej jednak strony, trudno urzędowi zapewnić, że kursant znajdzie zatrudnienie, nawet jeśli „na papierze” skierowany został na szkolenie przez potencjalnego pracodawcę: *...szkolenia się robi dwutorowo. Z jednej strony przychodzi klient, który mówi, że jemu tam potrzebne są jakieś konkretne kwalifikacje, ale ma pracodawcę, który się zadeklarował, że go przyjmie do pracy i wtedy szkolimy go w tym zakresie brakujących kompetencji i efektem tego jest, no gdzieś tak 70 procent takich ludzi idzie do pracy, bo nie wszyscy pracodawcy dotrzymują deklaracji, są one tylko umowne (...). Natomiast o najwyższej efektywności są te szkolenia konkretne, dla konkretnej osoby i są szkolenia grupowe, gdzie jest poprzedzona analiza rynku pracy, z tym że jeżeli chodzi o te szkolenia grupowe, to jest taka tendencja zniżkowa, robimy ich coraz mniej, ponieważ nie przynoszą, mimo że są prowadzone analizy, to i tak nie przynoszą efektów takich, których byśmy sobie życzyli (W12).*

Pytani o to, jak zwiększyć skuteczność działań aktywizacyjnych, rozmówcy wskazują na szereg możliwości. Najczęściej pojawiającą się opinią jest konieczność większej współpracy pomiędzy różnymi aktorami rynku pracy: *Ofertę można by bardziej skierować do przedsiębiorców, żeby wiedzieli, jak mogą pomóc osobom bezrobotnym. Przedsiębiorcy nie zawsze wiedzą, czym dysponuje Urząd Pracy (W10).*

Propozycją aktywizacji zawodowej osób, które pozostają poza rynkiem pracy był wolontariat postrzegany jako *najlepsza forma zdobycia doświadczenia, którego się nie ma (W10): ...moim zdaniem wolontariat to świetna forma powrotu na rynek, nabycia doświadczenia, wyjścia do ludzi, pokazania, co potrafię. Owszem nie mam pieniędzy, ale mam satysfakcję (W7).* Także i inny badany

sygnalizuje, że w obecnej sytuacji prawdziwe zmiany mogą przynieść tylko rozwiązania systemowe, natomiast najszybszym rozwiązaniem byłoby większe rozpropagowanie wolontariatu wśród bezrobotnych: *Z tego, co mamy na dzień dzisiejszy to może pomóc wolontariat, podczas którego można zdobyć doświadczenie (W8).*

Inni badani podkreślają, że czasami problemem jest brak informacji lub też trudności z dotarciem z informacją o propozycjach urzędów pracy do osób najbardziej zainteresowanych. Jest to jeden z obszarów, który można by udoskonalić, także w aspekcie zwiększania świadomości na temat zawodów deficytowych i nadwyżkowych, tak aby osoby wybierające kierunki kształcenia mogły dokonać świadomego wyboru (W11). Także i inny z rozmówców sygnalizuje, że zwłaszcza osoby niezarejestrowane w PUP, a jednak bezrobotne, nie wiedzą, jakie formy aktywizacyjne proponuje ta instytucja: *Myślę, że coraz więcej osób wie. Bardzo dobrze jest promowana tego typu działalność ze strony urzędu pracy. Jest coraz więcej doradców, w zasadzie od wczoraj pracują nowi doradcy i działa to prężnie. Jeżeli osoby są zarejestrowane w urzędzie pracy, to wiedzą o takich formach pomocy. Te, które nie są zarejestrowane - zdecydowanie gorzej (W14).*

Innym z czynników, który negatywnie wpływa na skuteczność działań aktywizacyjnych prowadzonych przez urzędy pracy, jest stosunkowa łatwość otrzymania zasiłku. Dlatego też należałoby podjąć pewne kroki, *...żeby ubezpieczenie zdrowotne nie było priorytetem albo główną motywacją, żeby się osoby rejestrowały jako bezrobotne, tylko motywacją główną, żeby było podejmowanie pracy (W12).* Inni z respondentów nadzieję na rozwiązanie problemów rynku pracy widzą w samozatrudnieniu, które powinni wzrastać, bo łatwiej jest osobom rozpocząć własną działalność, uzyskać dotację niż „latami czekać na pracę”. Kolejną propozycją jest benchmarking, podpatrywanie wzorców w innych krajach i w miarę możliwości stosowanie ich w Polsce: *...w Polsce i w innych krajach (...) trzeba stosować te pomysły od najlepszych tzw. benchmarking – szukać najlepszego i wykorzystać najlepsze informacje, aby dostosować te wyniki do własnych potrzeb. Gdzieś tam stosuje się współpracę młodych z najstarszymi i to jest praca tych, co wchodzi na rynek pracy z tymi, co za kilka lat wychodzą. To jest świetne rozwiązanie, bo tu jest głód wiedzy i nowa energia i świeża krew, a tam jest końcówka i korzystanie z doświadczenia tych starszych ludzi (W24).*

Pojawiają się także opinie, że to właśnie elastyczne formy zatrudnienia mogłyby przyczynić się do szybszego powrotu na rynek pracy (W6).

ROZDZIAŁ 3. „FLEXIBILITY”, CZYLI ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

Pytani o stosunek do elastycznych form zatrudnienia mieszkańców swoich miejscowości, badani sygnalizują, że **wiele osób się ich obawia**. Wynika to jednak głównie z **niewiedzy, nieznanomości innych możliwości zatrudnienia** niż praca na etat: *Młode osoby mają zupełnie inną mentalność niż osoby starsze. Starszym jest ciężko przejść do porządku, który następuje. **Przed wszystkim należy powiedzieć ludziom, aby się nie bali**. Ludzie, którzy dostają umowę na czas określony wiedzą, że pracodawca każdego dnia może go zwolnić. To jest tylko teoretyczna ochrona i tego mieszkańcy się najbardziej obawiają (W1).*

Także i inni badani podkreślają, że **elastyczne formy zatrudnienia są odpowiedzią na zmieniające się potrzeby rynku pracy**, w którym typowe zatrudnienie na umowę o pracę, na pełen etat, zostaje zastępowane formami, które lepiej są dostosowane zarówno do potrzeb pracodawców jak i pracowników: *Dzisiaj mamy inny rynek pracy i one są jak najbardziej na topie. Kiedyś dla nas było najważniejsze zatrudnienie na stałe, najczęściej na czas nieokreślony, a dzisiaj powinniśmy wspierać się każdą formą tylko po to, aby ta osoba mogła pracować i przeżyć. Dlatego uważam, że każda forma, jaka tu występuje jest potrzebna (W10).* O zmieniających się potrzebach współczesnego rynku pracy wspominał też inny rozmówca: **Elastyczność jest nie tylko potrzebna, ale i konieczna, to nie jest znane i rozpowszechnione, ludzie wiedzą o tym, ale nie mają świadomości (W4).** Jednakże, w badanych subregionach, zdaniem rozmówców elastyczne formy zatrudnienia nie są zbyt rozpowszechnione. Głównie korzysta się z nich w firmach z zagranicznym kapitałem: **...bardzo mała ilość firm to stosuje i to są firmy najbardziej nowoczesne i najbardziej świadome, u nich stosuje się te wszystkie techniki i oni są zadowoleni z tych wyników, ale często są to firmy związane z kapitałem zagranicznym (W30).**

Najczęściej z elastycznymi formami zatrudnienia kojarzone są umowy cywilno-prawne: umowy o dzieło i zlecenie. Pojawiają się także opinie, że elastyczne formy zatrudnienia są „niewiążące” oraz że *każdy chciałby pracować na etat (W15).* Jednakże *...każda forma w tej chwili w naszym kraju jest dobra, byle zarobić jakieś pieniądze, nie siedzieć w domu - życie jest, jakie jest (W25).*

Badani zauważają korzyści płynące z wykorzystania elastycznych form zatrudnienia szczególnie w niektórych zawodach, w którym „obciążenie pracą” nie jest aż tak duże, żeby trzeba było zatrudniać daną osobę na etat: *...myślę, że jest to bardzo dobre rozwiązanie. Nie zawsze pracodawca dysponuje wolnym etatem, weźmy przykład BHP-owca. Wiadomo, że taka osoba jest potrzebna kilka godzin w tygodniu, nie codziennie. Taka osoba może spokojnie być zatrudniona na umowę zlecenie (W10).* Inny rozmówca wskazuje, że w niektórych branżach wręcz normą są elastyczne formy zatrudnienia: *U nas z elastycznego czasu pracy korzystają gabinety stomatologiczne, na pewno*

fitness kluby okoliczne. Jeśli chodzi o wykonywanie pracy w domu, to sprawdza się to w branży informatycznej. Programiści i specjaliści do spraw pisania programów komputerowych (W3). Elastyczne zatrudnienie dobre jest też dla młodych osób: Wydaje mi się, że są to dobre formy, zwłaszcza dla młodych ludzi, natomiast mentalność naszego społeczeństwa niekoniecznie to akceptuje, a nawet jak ma się umowę na czas nieokreślony, to nie ma się pewności, czy się nie zostanie zwolnionym, a tutaj ma się przynajmniej źródło dochodu, przynajmniej na jakiś czas (W1).

Zdaniem badanych **elastyczne formy zatrudnienia są szczególnie atrakcyjne dla osób młodych**, które jeszcze się uczą i zdobywają pierwsze szlify na rynku pracy. Młodzi absolwenci, w celu zdobywania doświadczenia godzą się na mniejszą pewność zatrudnienia i są bardziej skłonni zaakceptować pracę, która nie jest pracą *na etat* (W21). Aczkolwiek zdaniem jednego z badanych niektórym młodym ludziom trudno będzie „zgodzić” się na pracę na takich zasadach, gdyż *Dziś młodzież ma trochę wygórowane wymagania i nie wiem czy oni by się skłaniali ku temu. Oni wchodzi na rynek z przekonaniem, że podbiją świat (W17).*

Generalnie jednak badani są zgodni, że elastyczne formy zatrudnienia, nie są tym, czego najbardziej oczekują osoby bezrobotne: *Ja myślę, że to nadal jest temat egzotyczny i wybierany jest bardziej z przymusu niż z własnego wyboru, czyli jeśli człowiek jest już zmuszony i zdesperowany, bo nie ma innej formy to to wybierze natomiast czy świadomie, to chyba tylko przez organizację swojego życia prywatnego (W3).* Bezrobotni bowiem najczęściej koncentrują się na poszukiwaniu pracy, która w ich mniemaniu będzie najbardziej stabilna: **Najbardziej przez bezrobotnych poszukiwane są takie oferty pracy, które dają gwarancję zatrudnienia i są opłacane wszystkie składki, czyli umowy o pracę.** *Bezrobotni też są zainteresowani umowami o pracę, na początku to nie chcieli, ale życie jest takie a nie inne i pracodawca w tej chwili nie zatrudnia na czas określony, ale umowy cywilnoprawne i na zlecenie – bezrobotni nazywają to umowami śmieciowymi, które nie dają żadnej stabilizacji, urlopu (W2).*

Badani są jednak zgodni, że korzyści z takiej pracy zwielokrotnią się w przypadku młodych matek, które dzięki elastycznym formom zatrudnienia mogą pogodzić obowiązki rodzinne z zarobkowaniem: **...matki wychowujące dzieci - to dobrze, że mogą sobie jakoś elastycznie ten czas pracy ułożyć, jeśli się dogadają z pracodawcą. Albo pracować w kilku zakładach pracy (W15).** Elastyczny czas pracy przynosi wymierne efekty, szczególnie kiedy rodzaj pracy pozwala na to: *...bo mając taki system tylko korzyść i efekty i wskaźniki są ważne, nieważne czy ta praca jest wykonywana od, 9 do 13, kiedy dziecko płacze i ta kobieta biedna siedzi w pracy, bo musi siedzieć, czy nie lepiej to robić, kiedy dziecko śpi i ona jest zrelaksowana i te które mogą to stosować to stosują i wtedy człowiek pracuje na luzie i komfortowo i te wyniki pracy można wyliczyć w złotówkach (W4).* Rozmówcy przytaczali też konkretne przykłady osób korzystających z zatrudnienia w ramach

elastycznego czasu pracy: *Moja koleżanka pracuje elastycznie. Zadowolona jest z tego, że może jechać w dowolnej sprawie i nie jest rozliczana z godzin i zamiast jechać o 8.00 może tą rozmowę z klientem odbyć o 9.00 – wraca na karmienie i jedzie z powrotem do pracy. Jedynym minusem jest to, że ma mniejszy kontakt z ludźmi. Komórka, samochód i Internet. W dużej mierze praca w domu i w terenie jak np. nieruchomości to teren. Ma do dyspozycji samochód służbowy i Internet. To są koszty pokrywane przez pracodawcę (W1).*

Elastyczne formy zatrudnienia są także korzystne dla osób, które opiekują się członkami rodziny czy osobami starszymi, szczególnie że *mamy wiele osób, które twierdzą, że nie mogą podjąć pracy, ponieważ się kim opiekują (W5)*. **Trudniej** natomiast, zdaniem przedstawicieli instytucji rynku pracy, **przekonać do elastycznych form zatrudnienia osoby po 45 roku życia**, które chętniej poszukują stabilizacji, umowy o pracę, która pomoże im „dotrwać” do emerytury. Jednocześnie jednak, wobec trudności na rynku pracy, które napotykają osoby 45+, rozmówcy podkreślają, że to właśnie ta grupa osób może najbardziej skorzystać z flexicurity. Flexicurity bowiem może okazać się dla nich jedyną możliwością powrotu na rynek pracy: *Po 45. roku życia niektórzy mają problemy na rynku pracy. Ta osoba jest dyspozycyjna, ale większość podchodzi do tego „o w tym wieku pan już prawdopodobnie...”, i tak dalej. Gdyby ona mogła skorzystać z takiej formy, np. w niepełnym wymiarze czasu to dlaczego nie. Tak samo młodzież, jeżeli ktoś jest dwa lata na bezrobociu i nie pracuje, to dlaczego nie może iść gdzie na najmniejszy wymiar godzinowy do pracy, aby był on aktywny, a nie siedział w domu (W11)*. Jednak jak przekonuje jeden z badanych: *Zawsze lepiej mieć 1/10 etatu i mieć pracę, nawet jeśli to będą grosze, niż nic (W30)*. Podobne wnioski wyciągają inni rozmówcy:

Dla ludzi, którzy są w wieku 50+ każda forma jest dobra, bo nie ma dla nich zatrudnienia. To miała rozwiązać ustawa o opiekunkach itd., ale z tego co wiem, to nic nie rozwiązuje. Już nie mówię o 45+, ale o 50+. Oni i długotrwale bezrobotni są najtrudniejszymi grupami (W13);

Osoby starsze są przyzwyczajone do umowy na stałe w jednym zakładzie pracy, ale osoby młode patrzą na to pozytywnie (W5);

Osoby starsze wolą bardziej stabilne stanowisko. No i są przyzwyczajeni, że pracę podejmuje się na całe życie (W9).

Także i inni badani wyrażają podobne zdanie, wskazując, że często, **w obecnej, trudnej, sytuacji na rynku pracy nie można być wybrednym** i trzeba dostosować swoje oczekiwania do form zatrudnienia, które się pojawiają: *...jeżeli ktoś chce pracować, to powinien korzystać z tych możliwości, które się na rynku pojawiają, a jeżeli będzie jakby takim pracownikiem w obrocie, to łatwiej będzie mu przekształcić się potem, gdzieś przenieść się do pracodawcy, który zaproponuje mu*

stałe zatrudnienie i powinno się bez względu na wiek korzystać z tych możliwości, które się pojawiają na rynku pracy (W12).

Inny z przedstawicieli instytucji rynku pracy podaje przykład wykorzystania innego rodzaju elastycznych form zatrudnienia, którą jest leasing pracowniczy, czyli wypożyczanie pracowników innemu pracodawcy, na okres wykonania konkretnej pracy: *Mamy przykład firmy, która produkuje kotły i ma problem z izolatorami. Tak więc wypożycza ich od innej firmy kotlarskiej, żeby w danym tygodniu je zaizolowała. Problem jest, jak obie firmy mają dużo zleceń. Jest to dobra forma współpracy dla pracodawcy, pewnie trochę gorsza dla pracownika, bo to wiąże się z dojazdem. Jednak jeżeli to jest w obrębie miasta, to czemu nie? (W10).*

Korzyści płynących ze stosowania elastycznych form zatrudnienia, zdaniem badanych, można doszukiwać się po obu stronach: *Ja myślę, że po obu stronach trzeba doszukiwać się korzyści. Jeżeli wypełnia się obowiązki związane z tym zatrudnieniem, nie wykorzystuje się nadmiernie niektórych prawnych uprawnień po każdej stronie to myślę, że korzyści mogą być po obu stronach (W22).* Jeden z badanych wyraził przekonanie, że takie korzyści szczególnie dostrzegają pracownicy, którzy wychowują dzieci: *U nas [Ostrów Wlkp.] z elastycznych form korzystają osoby, które mają małe dzieci i wtedy dla obu stron jest to sytuacja korzystna, bo wtedy nie mają ubezpieczenia dla siebie i dziecka. I szukają takich form zatrudnienia (W2).*

Jednak elastyczne formy zatrudnienia, zdaniem badanych w niektórych sytuacjach sprawdzają się lepiej, a w innych gorzej. Ważne jest, aby zwrócić uwagę na koszty, które musi ponieść pracownik, nawet pracując na zasadach telepracy, gdyż może to być czynnikiem zniechęcającym do podjęcia takiej formy zatrudnienia. W dużej mierze obustronne korzyści płynące z elastycznych form zatrudnienia zależą od charakteru wykonywanej pracy: *Jeżeli charakter pracy pozwala na to, żeby elastycznie do tego podchodzić to tak, natomiast no też muszą być uporządkowane kwestie finansowe w tym zakresie tak, sprzętowe, żeby nie dochodziło do takich sytuacji, że pracownik ma powierzone zadanie, ale nikt nie martwi się, jakie ponosi w związku z tym koszty i czy ma narzędzia niezbędne do wykonywania. Czyli można to rozważyć przy założeniu, że są dobrze uregulowane w umowie sprawy związane z narzędziami, z kosztami związanymi z wykonywaniem zadania (W12).* Inny rozmówca mówiąc o korzyściach wynikających z elastycznego podejścia do zatrudnienia, wskazuje przykład innych krajów, które od lat wykorzystują te formy zatrudnienia: *Korzyści wiele, bo może być to drogą do ograniczenia wielkości zatrudnienia, może to przeciwdziałać zwolnieniom grupowym, tylko musiałoby to być elastyczne naprawdę bardzo. Ubezpieczenie od bezrobocia, które funkcjonuje w Niemczech, gdzie ubezpieczenie od bezrobocia powoduje, że pracodawca przy pewnych przestojach ma zapewnioną subwencję z państwa i wtedy nie zwalnia, nie przyczynia się do rozmiarów bezrobocia. U nas tego nie ma, więc nie ma tych postojowych, typowych. Praca na zmiany*

powodowałyby taką elastyczność, też ograniczałyby z konieczności czasami zwolnienia osób, jakie podejmuje pracodawca (W19).

Rozmówcy podkreślają jednak, że elastyczne formy zatrudnienia nie mogą być postrzegane jako styl pracy „na całe życie”, raczej sygnalizowana jest „**przejściowość**” tego rozwiązania, które lepiej nadaje się dla osób będących w trudnej sytuacji na rynku pracy: absolwentów, osób 45+ czy niepełnosprawnych bądź też młodych rodziców. To praca na etat w oczach respondentów ciągle jest tym idealnym rozwiązaniem, którego oczekują pracownicy: *...dla pewnej grupy odbiorczej jest to korzystne. Natomiast nie traktuję tego, jako rozwiązanie długodystansowe. **To nie jest rozwiązanie całościowe. to jest rozwiązanie na tu i teraz, jeśli potrzebuje się gotówkę lub nie ma się innej pracy.** Jednak na dłuższą metę zostałabym przy umowach długoterminowych, które dają potrzebę bezpieczeństwa i stabilność finansową (W21).*

Elastyczne formy zatrudnienia są więc traktowane jako alternatywa dla braku możliwości pracy na umowę o pracę, traktowane są przez respondentów jako „drugie najlepsze wyjście”, a nierzadko pracownicy godzą się na nie, gdyż *nie mają wyboru (W17): Taka umowa jest mniej wiążąca. Na pewno pracodawca patrzy na korzyści wynikające dla niego, a nie dla pracownika (W28).*

Swoista niepewność zatrudnienia, a także obawy pracowników przed ciągłymi zmianami, zdaniem niektórych badanych, stanowią główne bariery stosowania elastycznych form zatrudnienia na szerszą skalę: *Zagrożenie to **obawa przed zmianą.** Wszyscy boimy się zmian, jako człowiek każdy z nas boi się zmian. Ta obawa przed zmianą i czasami obniżenie poziomu finansowego, jaki uzyskuje z pracy, bo jeżeli pracodawca przychodzi na niepełny wymiar czasu pracy, to wiadomo, że zmniejsza się wynagrodzenie i że jest to pewne zagrożenie, że nie da sobie rady z tak niskim wynagrodzeniem, niskim, po prostu mniejszym wynagrodzeniem. Czasami pracodawca narzuca jakieś inne godziny pracy na zmiany, gdzie nie bardzo to odpowiada osobie, temu pracownikowi. Może stanowić to dla niego zagrożenie, wręcz zagrożenie dla funkcjonowania normalnej rodziny, bądź może się przyczynić do decyzji o zwolnieniu się (W19).*

Zdaniem rozmówców **elastyczne formy zatrudnienia są za mało rozpropagowane**, stąd wynikają obawy zarówno ze strony pracowników, jak i pracodawców co do ich stosowania. Tymczasem należy promować dobre praktyki stosowania elastycznego zatrudnienia: *Większa promocja i rozpowszechnianie tych metod i znalezienie troszkę pomocy w tym pomoc wspierającą, jak w rzeczywistości to się robi, żeby zaprosić 2-3 przedsiębiorców i sto osób, aby ta osoba powiedziała – słuchajcie – ja to stosuję, to jest nowe, ale działa i ja mam korzyść z tego i zachęcam róbćcie to, bo to jest dobre itd. (W4).*

Badani zauważają, że panuje społeczne przyzwyczajenie do zatrudnienia w jednym zakładzie pracy przez długi czas oraz na umowę o pracę. Tymczasem obecny rynek wymaga mobilności, a

odpowiedzią na to zapotrzebowanie są elastyczne formy zatrudnienia: *My jesteśmy cały czas społeczeństwem przyzwyczajonym do tego, że trzecia umowa ma być już na stałe i każdy się trzyma tego jednego zakładu do końca i to już jest praca na stałe (W5).*

Inny z badanych zauważa, że elastyczne formy zatrudnienia stają się jednak coraz popularniejsze, tymczasem, brakuje bezpieczeństwa zatrudnienia, które jest drugim filarem flexicurity: *...rynek pracy sam się reguluje i coraz częściej odnotowuje zatrudnienia na umowę zlecenie i umowę o dzieło. Kiedyś te umowy należały do rzadkości, teraz są (np. telepraca) i to nikogo nie dziwi. Nie ma też tzw. „buntu” ze strony klienta urzędu, który kiedyś bardziej się buntował i domagał się umowy na czas nieokreślony czy też określony. (...) Ten rynek zaczyna się sam dostosowywać i regulować. Te zmiany powoli idą w kierunku elastyczności, ale niekoniecznie jest to powiązane z zabezpieczeniem socjalnym i bezpieczeństwem (W6).* Ta sama rozmówczyni zwraca dalej uwagę na fakt, że flexicurity **może być dobrym narzędziem równości szans dla kobiet i mężczyzn na rynku pracy**, gdyż skraca czas „oczekiwania na etat” po urodzeniu dziecka: *Taka praca w niewielkim wymiarze czasu bardziej tę pracę „humanizuje”. Pozwala połączyć te 2 funkcje: domową i zawodową. Inna sprawa – pozwala też paniom szybciej powrócić na rynek pracy po urodzeniu dziecka niż w momencie, jeśli oczekiwałyby zatrudnienia na pełen etat. Tutaj mam wrażenie, iż temat „flexicurity” jest „pożeniony” z ideą równości szans na rynku pracy. Wiążą się rozłącznie i dają większą szansę właśnie omawianej grupie zawodowej (kobietom). Poza tym korzyści to przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu, łączenie pracy zawodowej w wielu miejscach – w jakimś sensie mobilizuje to pracownika do kształcenia ustawicznego (W6).*

Elastyczne formy zatrudnienia ułatwiają także **powrót na rynek pracy**: *...mogą pozwolić na ponowne wejście na rynek pracy, jeśli z jakiegoś względu z tego rynku pracy zniknęli. Ponowne wejście na rynek jest szalenie trudne, a elastyczne formy zatrudnienia dają właśnie szansę ponownego znalezienia się na tym rynku. Uważam, że jest to wielka szansa dla tych osób (W26).*

Ponadto taka praca jest bardziej „higieniczna” i „humanitarna”: *Od strony higieny pracy są one również zrównoważone oraz właściwe. 8 godzin wytężonej pracy, nie oszukujemy się – tylko maszyna może temu sprostać. Bez podzielności uwagi jest to prawie niewykonalne, dlatego też ta praca wydaje mi się bardziej humanitarna, odpowiadająca naturalnym możliwościom organizmu człowieka (W20).*

Jeśli chodzi o korzyści płynące z zatrudniania pracowników w oparciu o elastyczne formy pracy, to badani podkreślają, że **zdecydowanie więcej korzyści ciągle można odnaleźć po stronie pracodawców**: *Korzyści to mają przede wszystkim pracodawcy, bo pracownik nie ma nigdy żadnej pewności, a pracodawca też jest taki, że chciałby, żeby to wszystko szło po najniższej linii oporu, najlepiej, żeby ktoś mu to zafundował i on będzie u siebie tego pracownika miał (W15).*

Przede wszystkim, pracownik, który nie jest zatrudniony w oparciu o umowę o pracę, oznacza dla pracodawcy obniżone koszty pracy, brak konieczności opłacania wysokich ubezpieczeń. Jak podkreślają rozmówcy, jest to „tani pracownik”: *...w tej chwili obowiązki pracodawców w kontekście wszelkiego dobrodziejstwa prawa polskiego są olbrzymie i znacząco wpływają na obniżenie poziomu zatrudnienia po prostu w firmach. Pracodawcy mają duże koszty tak, pracowników, to po pierwsze. Poza tym są obciążeni bardzo wieloma obowiązkami związanymi i z taką sferą socjalną w kontekście stosunku do pracowników i to czasami powoduje, że nie przyjmują na siebie tych zobowiązań (W12).*

Co więcej, pracodawcy mogą bardziej elastycznie dostosowywać liczbę pracowników do swoich potrzeb, nie mając obowiązku opłacania pensji w okresach „przeboju”. Jednocześnie jednak, łatwo jest zwolnić czy rozwiązać umowę z pracownikiem, na którego nie ma już zapotrzebowania. Elastyczne formy zatrudnienia, a szczególnie telepraca, czyli sytuacja, kiedy zatrudniony wykonuje swoją pracę z dala od siedziby firmy, oznaczają brak konieczności organizacji i opłacania miejsca pracy w zakładzie pracy, co jeszcze bardziej obniża koszty po stronie pracodawcy: *...dla pracodawcy jest korzyść taka, że nie musi już organizować tego miejsca pracy komuś – konkretnemu pracownikowi i pokrywa tylko koszt tego pomieszczenia (W1).* Zdaniem innego badanego elastyczne formy zatrudnienia niemal zawsze oznaczają korzyść dla pracodawcy: *Znam pracodawców stosujących elastyczne formy zatrudnienia i z rozmów z pracodawcami wynika, że są oni z tych form zadowoleni. Nie obarczają się większą ilością pracowników zatrudnionych na pełen etat, oni mają dosyć zajęć, można zatrudnić kolejną osobę, kiedy jest potrzebna. Nie będzie trzeba tworzyć nowego miejsca pracy, nie musi się tak interesować tym pracownikiem (od strony ponoszenia kosztów) jak pracownikiem z umową o pracę. To jest przede wszystkim tani pracownik (W10).*

Inny badany sugeruje, że elastyczne formy zatrudnienia są bardziej motywujące niż umowy o pracę na czas nieokreślony: *...pracodawcy na dzień dzisiejszy nie chcą wiązać się z pracownikiem. Jest przekonanie, że jak da się pracownikowi umowę na czas nieokreślony, on to wykorzysta. Po części tak jest, kobiety zachodzą w ciążę, ludzie zaczynają chorować. Pracodawcy uważają, że pracownik na tej umowie stara się mniej (W27).*

Pewne problemy ze strony pracodawcy stwarza kontrola pracownika, którego pracę, zwłaszcza wykonywaną w domu nie jest tak łatwo nadzorować, jak wtedy, kiedy odbywa się ona w zakładzie pracy: *To już jest wyższy szczebel zarządzania takim pracownikiem. Nadzór mógłby być tylko przez zdalne sterowanie, poprzez sprzęt IT (W19).*

Z kolei najczęściej podkreślaną przez badanych korzyścią płynącą dla pracownika z pracy w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia jest **równowaga pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym**, o którą trudno, kiedy pracuje się na etat. Praca w niepełnym wymiarze godzin lub

praca „zadaniowa”, umożliwiają „załatwienie spraw osobistych” w godzinach pracy urzędów bez konieczności „brania urlopu”: *osoba taka ma czas dla siebie i czas na to, aby zorganizować sobie pracę. Tak jak my tutaj i jednostki budżetowe - są czynne od rana tak wiele urzędów jest czynnych od rana. Żeby cokolwiek załatwić, musimy wziąć urlopy. Tak że tutaj mamy czas dla siebie, dla załatwienia właśnie spraw osobistych (W1).* Inny rozmówca wskazuje na wygodę wykonywania powierzonej pracy: *...pracownik nie musi rano wstawać i może tę część pracy wykonać w papuciach w domu, przez Internet lub wysłać jakiś raport mailem (W21).*

Pracownik wynagradzany jest za konkretną, wykonaną pracę, a nie jedynie za „przyjście do pracy”, co jak zauważają badani, przez niektórych zatrudnionych może być postrzegane jako zaleta, a przez innych jako wada: *...poprzez tego rodzaju formy jest bardziej pracownik nastawiony na zrealizowanie celu, zrealizowanie konkretnego zadania, a nie odsiedzenia swoich godzin (W12).* W tym sensie, praca w takim systemie lepiej sprawdzi się w przypadku pracowników, którzy posiadają „wewnętrzną dyscyplinę” i potrafią dotrzymywać terminów wymaganych przez pracodawcę (W14) oraz pracując w domu rozgraniczyć jakoś czas poświęcany na pracę i ten dla rodziny. Tak przedstawia to jeden z rozmówców, podkreślając, że sukces elastycznego zatrudnienia zależy w dużej mierze od indywidualnego człowieka: *Myślę, że to zależy indywidualnie od człowieka, bo zupełnie inaczej (...) zachowujemy się w miejscu na danym obszarze, kiedy czujemy, że za chwilę podejdzie do nas kierownik działu, czy skontroluje nas jakiś zwierzchnik, a co innego, jak mamy to pogodzić z obowiązkami będąc w swoim domu. Uważam, że jest to doskonałe dla ludzi, którzy potrafią sobie taki rygor narzucić, oddzielić czas na pracę od czasu na inne obowiązki, np. karmienie dziecka. Ja bym tak nie umiał. Albo jestem w pracy, albo jestem w domu (W16).*

Innym czynnikiem, który decyduje o atrakcyjności elastycznego zatrudnienia jest **rozwiązanie problemów z dojazdem do pracy**, który dla wielu osób jest główną przeszkodą w podjęciu zatrudnienia: *Jest to czynnik czysto ekonomiczny. Jeżeli ktoś startuje do pracy i ma zarabiać 1500zł, a jego koszty dotarcia do pracy to jest 1/3 pensji, to człowiek zaczyna się zastanawiać, czy to ma sens, także jak najbardziej (W16).*

Inni badani podkreślają, że elastyczne formy zatrudnienia mogą być niekorzystne z punktu widzenia pracowników, gdyż zatrudnieni w oparciu o nie, *nie mogą korzystać z kredytów (W13) i robić planów na przyszłość (W16): ...jak młody człowiek 20-paro letni, pod 30-kę dostaje w ciężgu pięciu lat, bo tyle, mniej więcej trwa jego kariera zawodowa, ósmą umowę na 6, czy 7 miesięcy, to czuje taki dyskomfort. Jak długo można w ten sposób ciągnąć? Jak w oparciu o taką niepewność budować jakieś życie rodzinne, dostać jakieś kredyty? Nie jest łatwo (W16).*

Natomiast osoby pracujące na zasadzie telepracy mogą mieć poczucie wyobcowania, niezwiązania z firmą i pracodawcą: *...jest mniejszy kontakt pomiędzy osobami pracującymi na tych stanowiskach. Powoduje to izolację od innych osób (W14).*

ROZDZIAŁ 4. „SECURITY”, CZYLI SYSTEM ZABEZPIECZEŃ SOCJALNYCH

Rozmówcy zostali zapytani czy ich zdaniem funkcjonujący w Polsce system zabezpieczeń społecznych dostatecznie chroni osoby, które straciły pracę i motywuje do jej podjęcia osoby szukające zatrudnienia. Zdania na ten temat były podzielone, jednak, wielokrotnie pojawiały się opinie, że przyznawane obecnie zasiłki są niewystarczające, aby pokryć nawet podstawowe potrzeby:

Są to za niskie zasiłki. Osoba, która ma dwójkę lub trójkę dzieci jest osobą samotnie wychowującą dzieci i potrzebuje pomocy, bo ceny podręczników są bardzo wysokie (W1);

Zasiłek za 500 zł plus świadczenia i zaświadczenia z Opieki Społecznej i darmowe ubezpieczenie z Urzędu Pracy sprzyjają pozostawaniu na bezrobociu i pracy na czarno (W20);

...jeżeliby ktoś nie dorabiał „na lewo” to on by z tego, co dostaje od nas nie wyżył (W30).

Pojawiają się opinie, że zasiłki przyznawane są na zbyt krótki czas, co w związku z niskimi nakładami na pracę subsydiowaną nie może przyczynić się do poprawy sytuacji bezrobotnych. Zasiłki nie są wystarczającym zabezpieczeniem dla bezrobotnych, ale *stanowią podstawowe źródło dochodu (W10)*, co sprzyja pozostawaniu poza rynkiem pracy szczególnie w przypadku osób, które *umiejętnie korzystają ze swoich przywilejów (W19)*. Zdaniem niektórych **zasiłki wręcz przyczyniają się do poszerzenia szarej strefy**. Szara strefa nie tylko na lokalnych rynkach pracy, ale i w całej Polsce określana jest jako duża: *Osoba, która dostaje zasiłek musiała częściej pracować, minimum rok. Są też osoby, które biorą zasiłek przez krótki okres czasu i później zaczynają pracę albo robią taki myk z pracodawcą, że przez czas, kiedy może pobierać zasiłek nie jest rejestrowany przez pracodawcę. Jest też duża grupa osób bez zasiłku pracująca na czarno, biorąca świadczenia z Urzędu, biorą świadczenia z Opieki Społecznej, gdzie dostają dofinansowania domieszkania, książek dla dzieci, obiadów (W10)*. Inny badany zwraca uwagę, że szara strefa jest konsekwencją złego systemu zabezpieczeń socjalnych: *...to, że jest szara strefa, to jest publiczny przyzwolenie. Dla mnie jest to niezrozumiałe, jeżeli mamy tępić szarą strefę i są organy do tego powołane, ale organ ten musi wcześniej powiadomić pracodawcę o takiej kontroli, to o czym my tu mówimy. Taki przepis jest. A jaki jest poziom tej szarej strefy? 30% to mało powiedziane. Jest więcej (W27)*. Jeszcze inny rozmówca szacuje, że niemal połowa osób zarejestrowanych w urzędach pracy posiada jakieś dodatkowe źródło dochodu: *...ja tak szacuję, że około pięćdziesięciu procent osób bezrobotnych nie jest zainteresowanych*

podjęciem zatrudnienia, a raczej korzysta z innych osłon socjalnych i tylko to go motywuje do zarejestrowania się w Urzędzie Pracy, ponieważ tam jest wymóg posiadania statusu osoby bezrobotnej. Pięćdziesiąt procent to nawet jest dosyć minimalny poziom (W19).

Sporo rozmówców sygnalizuje, że łatwość otrzymania zasiłku nie motywuje ludzi do podjęcia pracy, powoduje swoistą *bierność zawodową* (W18). Jednakże niektórzy badani wyrażają zgoła przeciwną opinię podkreślając, że to właśnie fakt, że zasiłek jest tak niski motywuje ludzi do poszukiwania pracy, gdyż „ludzie muszą sobie jakoś radzić”. Często są to kwestie bardzo indywidualne:

Im większy będzie zasiłek, tym bardziej będzie się opłacało być bezrobotnym. Ale to trzeba rozważyć indywidualnie, jedna osoba dostając zasiłek, dostaje zastrzyk energii do szukania pracy. Innej osobie starczy 400 zł i się cieszą (W10).

Prawie każdy z badanych zna osoby, które możliwość otrzymania zasiłku traktują jako alternatywę dla aktywnego poszukiwania pracy. Uznają zdobyte w ten sposób pieniądze za „łatwiejsze” i nie wykazują motywacji do znalezienia zatrudnienia. Nierzadko także w urzędach pracy rejestrują się osoby, którym zależy jedynie na ubezpieczeniu zdrowotnym (*wyraźnie osoby bezrobotne artykułują, że on musi mieć ubezpieczenie zdrowotne i on po to przychodzi do urzędu (W19)* czy innych dodatkach oferowanych przez pomoc społeczną: *...jest znaczna ilość osób, która jest zarejestrowana tylko i wyłącznie po to, żeby z opieki zdrowotnej korzystać i żeby skorzystać z pomocy społecznej. Pomoc społeczna, pomoc w zakresie dożywiania dzieci w szkole, w zakresie pozyskania dodatku mieszkaniowego, to jest też inny element, który poniekąd utrudnia nam pracę, bo w ten sposób mamy klientów, którzy z racji pomocy społecznej, tych dodatków mieszkaniowych, u nas figurują, bo zaświadczenie jest wydawane, to uprawnia go do skorzystania z tych dodatkowych świadczeń (W18).*

Sytuacja taka dotyczy szczególnie osób nazywanych przez jednego z respondentów klientami *wielokrotnego pojawienia się* (W28). Także i inni rozmówcy oceniają cały system zabezpieczenia społecznego jako „źle skonstruowany”: *Część ludzi wiemy, że jest zarejestrowana w Urzędzie Pracy tylko po to, aby korzystać z tych możliwości socjalnych. Jest on bardzo rozbudowany, za dużo jest tych wszystkich drobiazgów, które nie motywują do podjęcia pracy. Lepiej mieć za trzy tysiące dochodu socjalnego niż iść do pracy za tą samą kwotę (W11).*

Inny badany z kolei podkreśla, że **niedostateczna jest weryfikacja stanu majątkowego** osób, którym instytucje pomocy społecznej przyznają zasiłki: *...długotrwale bezrobotne osoby nie wykazują dużej chęci do zmiany, widać to po prostu. Jest dla mnie zbyt słaby monitoring majątkowy osób korzystających z opieki społecznej, że moim zdaniem nienależy badać status finansowy (W22).*

Jak zatem uzdrowić polski system zabezpieczenia społecznego? Pojawiają się propozycje skorzystania z rozwiązań, które sprawdzają się w Niemczech oraz zastosowanie bardziej zrównoważonego systemu wsparcia: *Na pewno byłoby lepiej, jakby można wspomagać większą grupę, przez dłuższy czas. Mam tu na myśli formę zasiłkową. Tu jest kolejny pies pogrzebany. Ten element powinniśmy adaptować z rynku niemieckiego. U nas Pomoc Społeczna jest w samorządzie i nie ma nic wspólnego z Urzędem Pracy, który jest w starostwie. W Niemczech nie ma czegoś takiego. Tam każdy jest załatwiany w jednym miejscu. Te rzeczy powinny być połączone (W13).*

Jednocześnie jednak pojawiają się opinie, że nie chodzi tu tak naprawdę o kwotę zasiłku, bo *obniżając go na pewno część skrzywdzimy (W16)*, ale o sposób i formę jego przyznawania zgodnie z zasadą *nie ma nic za free, trzeba wykazać inicjatywę (W17)*. Wskazane byłoby także lepsze egzekwowanie uczestnictwa w formach aktywizacji zawodowej od osób, które otrzymują zasiłki tak, aby nie płacić za nicnierobienie: *Jeśli ktoś nie chce się aktywizować, nie można go wspierać. Jak ktoś nie uczestniczy w kursie, nie dostanie zasiłku. Jak ktoś nie chce nic robić, to nie jest wskazane (W13)*. Zasiłki powinny być przyznawane w bardziej przemyślany sposób tak, aby wyegzekwować od ich beneficjentów konkretne działania na rynku pracy, a nie wspierać bierność i brak chęci zmiany swojej sytuacji życiowej. Zasiłki mogłyby być zatem przyznawane na zasadzie motywującej do podjęcia pracy, a jednocześnie przyczyniać się do wykonywania prac społecznie użytecznych na rzecz lokalnych społeczności: *...niekiedy te zasiłki to się płaci, a przecież w Polsce jest tyle do zrobienia, że ta osoba, mogłaby wziąć udział w pracy interwencyjnej. Jak chcesz, to idziesz do tej pracy, jak nie, a chcesz tylko zasiłek, to nie ma. Trzeba by tym ludziom coś zaproponować, a jest co zaproponować i dać to minimum, żeby ta osoba nie dostawała tych pieniędzy za darmo (W14)*.

Zauważana jest pewna niesprawiedliwość w przyznawaniu zasiłków, gdyż nie zawsze otrzymują je najbardziej potrzebujący: *...osoby, które nadużywają alkohol, zawsze dostaną zasiłek, natomiast te, które dbają o porządek, posiadają sprzęty gospodarstwa domowego, takie jak pralka czy lodówka - takiej pomocy nie otrzymają. Wynika to z tego, że alkoholizm traktowany jest jako choroba, więc tym osobom trzeba pomóc, a reszcie już niekoniecznie. Wydaje mi się, że nie na takiej zasadzie powinna ta pomoc funkcjonować (W24)*.

Inni z respondentów sugerują, że pozytywne zmiany może przynieść zablokowanie możliwości uzyskiwania ubezpieczenia zdrowotnego w urzędach pracy: *Moim zdaniem lepiej odłączyć składkę zdrowotną od tej, co jest w urzędzie, bo lepiej jest tak, a sporo osób rejestruje się, aby mieć składkę i mieć świadczenie zdrowotne i pracować np. „na czarno” (W2)*.

ROZDZIAŁ 5. OCENA SYSTEMU KSZTAŁCENIA POWSZECHNEGO I IDEI KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

Większość badanych pracowników instytucji rynku pracy zgodnie przyznaje, że polski system kształcenia **nie jest dostosowany do potrzeb rynku pracy: Jest nieodpowiedni. Naprawdę można dużymi literami, że „nie” jest odpowiedni** (W18). Niektórzy z respondentów podkreślają nawet, że system kształcenia i rynek pracy, to „dwa odrębne światy”: *Między oświatą a instytucjami rynku pracy nie ma żadnych relacji. Oni mają zupełnie inne zainteresowania. Dziś młodzież to pewnego rodzaju towar i oni bardziej kształtują wszystko pod kadrę niż potrzeby rynku. Nie mówiąc już o tym, że potrzeby rynku wszyscy znamy. Są takie, jakie nie są realizowane. Dziś jest zapotrzebowanie na fachowców szkół zawodowych* (W13). O braku współpracy, a nawet zupełnie odrębnym działaniu oświaty i rynku pracy informuje też inny badany: *Jeżeli pada hasło oświata i rynek pracy to one funkcjonują niezależnie od siebie, pomimo tego, że są tutaj idee takie jak monitoring zawodów deficytowych, nadwyżkowych a to miało się przekładać na wspólne działania i wyznaczać kierunki działania w zakresie oświaty. Mimo tego, że kursy proponowane np. przez Urząd Pracy w ramach kształcenia ustawicznego w jakimś sensie odpowiadają potrzebom rynku pracy, to jednak nadal mamy do czynienia z dużym niedostosowaniem. (...) Dziś zapotrzebowanie na konkret – jest, ale szkoły niestety nie dają tego konkretnego narzędzia, nie uczą zawodu, jest to kształcenie na poziomie bardzo ogólnym* (W6). Inny badany wskazuje, że ta sytuacja jest tak niekorzystna dlatego, że tej współpracy nie ma nawet na szczeblu krajowych instytucji, zatem nic dziwnego, że te dwa systemy funkcjonują w oderwaniu od siebie i bez uwzględniania wzajemnych powiązań: *Nie ma relacji między rynkiem pracy a oświatą. Tego nie ma nawet na szczeblu ministerialnym. Wszelkiego rodzaju propozycje i projekty, które wychodziły od dołu, na szczeblu centralnym były bombardowane. Oświata nie jest zainteresowana wynikami analiz, badań rynku pracy* (W30).

Ten brak komunikacji pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, a rynkiem pracy skutkuje tym, że **szkoły kształcą w zawodach nadwyżkowych: Powinno się położyć większy nacisk na inne zawody, a nie takie, na które jest przesyt** (W1). Rozmówcy podkreślają, że w Polsce kształcą się za dużo magistrów (W3), podczas gdy większość ofert, które kierowane są do urzędów pracy skierowanych jest dla osób z wykształceniem zawodowym i rzemieślniczym. I choć *po szkołach zawodowych każdy znajdzie pracę* (W13), kształcenie zawodowe jest wciąż niedoceniane: *Kierunków, które pozwalają zdobyć takie zawody jest dużo, ale nie ma chętnych. Utarło się, że każdy musi iść na uczelnię, a jak ktoś kończy administrację na podrzędnej uczelni, nie ma to najmniejszego sensu. Administracji będzie coraz mniej, a murarze ciągle są potrzebni – coraz więcej się buduje. W naszych ofertach pracy na 40-50 ofert jest jedna z wykształceniem wyższym* (W10).

Także zdaniem innych badanych „**moda na wykształcenie wyższe**” nie służy rynkowi pracy: *Widzę, ile osób kończy np. pracę socjalną, architekturę krajobrazu, pedagogikę. Niech pan powie, gdzie takie osoby mogą się dzisiaj zatrudnić? Moim zdaniem to jest wina uczelni, które chcą mieć jakiś dochód, a nie interesuje ich, co się z tobą stanie po skończeniu tej szkoły. Ja nie wiem, gdzie te osoby znajdują pracę, na pewno nie w Koninie. Druga sprawa jest taka, że wszyscy się kształcą. Szkolnictwo wyższe spowszedniało. (...) Ja się pytam: czy wszyscy muszą mieć wyższe wykształcenie? Uważam, że nie. Bo teraz osoby wykształcone mają pretensje - uważam, że słuszne - że on chce jakąś odpowiednią pracę: kształciłem się tyle lat, mam tytuł magistra, to mam iść towar wykładać do sklepu? (W15).* Co więcej, wiele szkół wyższych kształci w podobnych kierunkach, co powoduje, że co roku najpopularniejsze wydziały kończy kilkaset osób, których rynek nie jest w stanie wchłonąć: *...jest to problem wypuszczania ze szkół wyższych tych samych specjalności – zarządzanie i marketing i ochrona środowiska. No i politologia oczywiście wiedzie prym. Szkoły zawodowe odeszły od kształcenia fachowców budowlanych. Murarzy, malarzy i technologów robót wykończeniowych to mamy mało, cieśli budowlanych i dekarzy wcale (W24).*

Fakt, że każdy może mieć teraz ukończone studia wyższe sprawia, że spada wartość takiego dyplomu: *Trzeba się przyjrzeć tym osobom, weryfikacja osób udających się na studia powinna być bardziej restrykcyjna. Ja tego nie zmienię, nie my jesteśmy ministerstwem edukacji, nikt nas o to nie pyta, ale słyszę, co ludzie mówią, co kiedyś znaczyli ludzie wykształceni, a co dzisiaj (W15).*

Jeden z pracowników instytucji rynku pracy zauważa także, że wobec braku ofert pracy dla osób z wyższym wykształceniem, są one niejako zmuszone podejmować pracę poniżej swoich kwalifikacji, jednak nie wszyscy mają na to ochotę (W23). *Niektórzy mają wysokie mniemanie o sobie. Nic nie potrafią, a do pracy nie pójdą, jeśli nie ma wynagrodzenia 4-5 tysięcy (W10).* Natomiast osoby z wykształceniem zawodowym mają niższe oczekiwania na początku i łatwiej jest im znaleźć pracę i nawet, jeśli nie są początkowo zadowoleni z wynagrodzenia rzędu 1500 – 2000 zł, to łatwiej im zmienić pracę, gdyż ofert pracy dla nich jest wiele (W30).

Deficyt wykształconych rzemieślników sprawia, że „giną niektóre zawody”: *Nie będziemy mieć piekarzy. Dojdzie do tego, że będziemy kupować bułeczki w tych marketach z tych proszków itd. Nie ma takich podstawowych zawodów jak szewc, piekarz, nie wiem, jak ten wędliniarz, masarz, jakoś tam w tym kierunku nie mamy ślusarzy, nie mamy spawaczy, nie mamy tokarzy, nie mamy tych wszystkich... rzemieślników (W18).*

Również **pracodawcy mają problemy ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników**. Tak przedstawia to jeden z badanych: *Nie dalej jak kilka dni temu miałem spotkanie z przedsiębiorcami klastra lotniczego i jeden z prezesów mówi mi: rozwijamy się i mamy straszne problemy z ludźmi. Musimy ich importować, bo edukacja nam nie wyprodukuje tego co potrzebujemy,*

a więc nie wiem, co prawo na ten temat mówi, a co nie, bo nie jestem prawnikiem, ale edukacja produkuje, kształci ludzi tak jak 10 lat temu, a świat jest zupełnie inny. A więc edukacja nie jest dostosowana do potrzeb i w tym mamy problem (W4).

Jednak samo zwiększenie popularności szkół zawodowych nie rozwiąże, zdaniem badanych, problemów rynku pracy. Konieczna jest większa elastyczność programów kształcenia, dostosowanie ich do potrzeb pracodawców i konkretnych miejsc pracy oraz większe nastawienie na praktyczne umiejętności: *...trudno jest zatrudnić tokarza, jakiegoś szlifierza, bo takich osób nie ma (...). To jest to, co ja mówię na podstawie rozmów z pracodawcami, że w takich zawodach osób nie ma, a jeżeli są, to są niewykształceni, niedouczeni. Czyli jakoś teoretycznie tą wiedzę się podaje do wiadomości, ale w tej teorii takiej praktycznej nauki nie ma (W18).* Jak przekonują w wywiadach przedstawiciele instytucji rynku pracy największym problemem oświaty jest fakt, że szkoły otwierają kierunki nauczania według kadry, którą dysponują, a nie według faktycznego zapotrzebowania rynku: *Szkoły nie przygotowują uczniów do faktycznego podjęcia pracy i te kierunki powinny być elastyczne, powinny się zmieniać. Na małym rynku nie może być tylko jeden kierunek, przypuśćmy krawcowe, gdzie zawodówka szkoli tylko krawcowe, bo mają takiego wykładowcę, który do emerytury będzie ciągnął, a dajmy na to, że na tym małym rynku jest przesył tego zawodu. I one muszą się być elastyczne, muszą się dostosować. Jeżeli rynek jest przepiętny tym, to trzeba zmienić kierunek kształcenia. I dla mnie jakość kształcenia, bo są to ludzie w ogóle nieprzygotowani do pracy. Coraz gorzej jest. (...) Pracodawca mówi przynieś, wynieś, pozamiataj, ale żeby za dużo nie umiał, bo za chwilę otworzy własną działalność. Dla **mnie jest za mało praktyki** w tych szkołach, a zatem za dużo jest teorii. I dlatego idzie to w złym kierunku (W11).* Według badanych, programy szkolne dostosowane są do potrzeb nauczycieli, żeby mogli oni „wyrobić swoje godziny”, a nie do potrzeb uczniów: *To jest chore, bo przecież szkoły tworzone są dla uczniów, a nie nauczycieli (W27).* Podobne zdanie wyraża także inny rozmówca podkreślając, że mimo licznych sugestii ze strony urzędów pracy, szkoły nie chcą rezygnować z kierunków, które przynoszą zyski, nawet jeśli kształcą w zawodach nadwyżkowych: *...niestety **oświata jest nastawiona na komercję**, to oni utrzymują te kierunki dosyć długo, mimo naszych uwag, sugestii o zwracaniu uwagi na to, że należy wygaszać te kierunki poszczególne, jeżeli funkcjonowała praca socjalna, przykład podam, jako kierunek na uczelni i ona funkcjonuje już naście lat, to ona powinna być już wygaszana, bo rynek już wchłonął tych specjalistów, którzy są. Ten najbliższy rynek wchłonął i nie można już kształcić dalej, natomiast u nas się kształci, bo są studenci, bo jest zainteresowanie (W19).*

Jednym ze sposobów rozwiązania problemów z wyborem zawodu, który da w przyszłości absolwentom pewność zatrudnienia, jest wprowadzenie doradztwa zawodowego już na poziomie gimnazjum: *...to, co trzeba zrobić, to orientacja zawodowa na poziomie gimnazjum. Orientacja*

zawodowa, żeby ci ludzie młodzi wiedzieli, żeby już wtedy zostali zapoznawani z tym, co to w ogóle jest rynek pracy i żeby większą staranność przykładano do tego i wspierano i rodziców i szkoły w zakresie doradztwa zawodowego, orientacji zawodowej, bo tu się zaczyna tak naprawdę problem, bo nie chodzi tylko, że szkoła robi super nowoczesne kierunki, ale chodzi też o to, żeby na tych kierunkach byli ludzie, którzy chcą się tego uczyć i mają do tego predyspozycje (W12).

Zdaniem innego rozmówcy, praca z dziećmi w wieku gimnazjalnym mająca na celu dać im wiedzę, zgodnie z którą wybiorą swój przyszły zawód jest dość trudna, ale konieczna: ...trzecioklasiści stają przed wyborem następnej szkoły, a to jest dla nich szkoła czysto ukierunkowana pod kątem zdobycia przez nich zawodu, więc staramy się im uświadamiać, żeby podejmowali tę decyzję, na ile to możliwe, samodzielnie i świadomie, że chcąc zostać np. piekarzem, to trzeba wybrać taką szkołę, mieć takie predyspozycje, przebadać się pod kątem zdrowotnym, czy nie mam jakichś ułomności, alergii na mąkę. To są ludzie, którzy nie zdają sobie sprawy z wielu aspektów, a potem okazuje się, że człowiek po dwóch latach ląduje jako bezrobotny, bo pracował w piekarni, po pół roku stracił pracę. Okazało się, że ujawniła się u niego alergia na mąkę (W15).

Doradztwo zawodowe ma zaznajamiać młodych ludzi z różnymi zawodami już na etapie gimnazjum tak, aby mogli oni dokonać świadomego wyboru pomiędzy szkołą zawodową i technikum, a liceum.

Inny rozmówca proponuje oprócz doradztwa w szkołach, także regularne spotkania uczniów z przedsiębiorcami: ...jeśli chodzi o edukację i jak to zmienić, to po prostu dostosować do wymogów rynku pracy i ja bym to widział, aby do edukacji włączyć biznes. Dla kogo się edukujemy? Po to, aby mieć pracę, więc przedsiębiorca powinien przychodzić raz na dwa tygodnie i mówić o swojej firmie. Co jest wymagane od człowieka? (W24).

Aby proponowane rozwiązania były skuteczne, muszą być dostosowane do aktualnych wymogów rynku pracy i być na bieżąco konsultowane z jego najważniejszymi aktorami: ...musi być ciągła obserwacja i monitorowanie rynku pracy i zastosowanie kierunków i ścisła współpraca między instytucjami rynku pracy, samorządu, szkół i organizacji przedsiębiorców (W12). Tą konieczność współpracy podkreślają także inni badani: Tutaj musi być ścisła współpraca wszystkich aktorów na rynku pracy. Tu nie może być, że oświata sobie sama kierunku szkoleń tworzy, a urząd sam sobie funkcjonuje (W19). Podejmowane są ku temu pewne próby, bowiem nowo otwierane kierunki opiniuje Powiatowa Rada Zatrudnienia, opinia ta jednak nie jest wiążąca: ...przez Powiatową Radę Zatrudnienia są wyrażane opinie na temat tworzenia nowych kierunków w powiecie, szkoły przedstawiają swoje kierunki. Z tym, że ta opinia nie ma mocy sprawczej, bo jeżeli nawet Powiatowa Rada Zatrudnienia wyrazi opinię, że dany kierunek, jest nasycenie tym kierunkiem w powiecie i nie należałoby go uruchamiać, to nie stanowi podstawy do wydania negatywnej opinii o uruchomieniu

tego kierunku. Tak więc to jest takie, że opinia sobie, my sobie pracujemy nad tym, że nie powinno tak być, a oświata sobie. Tak, że myślę, że rozwiązania systemowe powinny być trochę inne w tym zakresie, bo sami nie możemy sobie dać rady (W29).

Badani są zgodni, że kształcenie ustawiczne podnosi atrakcyjność pracowników na rynku pracy. Jednakże, jak twierdzi jeden z rozmówców *...pod warunkiem, że się czegoś nauczy. Żeby to nie były dyplomy, tylko za tym szły umiejętności. I tu w tym kształceniu ustawicznym dobrze by było, żeby osoba kształtowała taką swoją ścieżkę kariery tak, żeby te zdobywane dodatkowo kwalifikacje czy w formie kursu, czy tych szkół pomaturalnych, czy jakichś innych szkół podyplomowych, czy tam studiów podyplomowych, one jakby w całości robiły pewne kroki zawodowe (W12).*

Ponadto podkreślają, że zmienia się wiedza, powstają nowe technologie i doksztalcanie się jest koniecznością dla tych, którzy *chcą być na bieżąco i nie wypaść z obiegu (W1): Albo się pożegna z pracą, albo będzie się rozwijać. Ten pracownik jest poniekąd zmuszony, żeby się doksztalać. Im będzie miał więcej umiejętności, tym będzie bardziej atrakcyjny. To wynika od oczekiwań pracodawców (W18).* Inny badany zaznacza, że szkolący się pracownik zyskuje nie tylko w wymiarze zdobywania wiedzy: *Szkolenie jest odskocznią i oprócz aspektu edukacyjnego jest też czynnik motywujący i integrujący. Pracują w grupie, robią coś razem z ludźmi, których na co dzień nie spotykają (W27).* Wiele osób uważa też, że idea *long-life-learning* staje się coraz bardziej popularna i osoby podnoszące swoje kwalifikacje w wieku 45+ nikogo już nie dziwią: *Nikogo dziś nie dziwi, że w wieku pięćdziesięciu lat trzeba podejmować nowe wyzwania w zakresie wyuczenia się nowego zawodu czy podparcia się nowymi kwalifikacjami. To już jest codzienność (W6).*

Rozmówcy w większości wyrażali opinie, że uczenie się przez całe życie przyczynia się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw oraz jest sposobem wymiany dobrych praktyk: *Pracownik, który się uczy i pogłębia wiedzę jest cenny. Dealer samochodowy musi ciągle uczyć się informacji o nowych modelach, musi jeździć na szkolenia (W10).* Kursy doksztalcające, szkoły dla dorosłych wyraźnie zwiększają szanse starszych pracowników: *...to bardzo fajna rzecz i powinno z tego korzystać jak najwięcej osób. Ludzie powinni się kształcić i doksztalać, przekształcać, przekwalifikowywać. Jest to szansa dla osób, które już dawno ukończyły szkoły podstawowe, średnie – mogłyby dostać pracę, więc warto z tego korzystać i się jeszcze doksztalić (W14).* Obecnie bowiem rynek pracy jest bardzo wymagający: *...dzisiejszy rynek pracy wręcz wymaga wielozadaniowości. Więcej uprawnień zwiększa szanse na zatrudnienie (W26).*

Niestety, jak zauważa jeden z respondentów, kształcenie ustawiczne nie jest popularne wśród osób bezrobotnych, a szczególnie tych w wieku 45+, którzy do konieczności doszkalania się podchodzą raczej niechętnie: *Ubolewam, że to kształcenie ustawiczne jest mało popularne i u osób*

bezrobotnych, robiliśmy badania w roku ubiegłym na temat kształcenia osób powyżej czterdziestego piątego roku życia i praktycznie jest to na poziomie minimalnym (W19).

Inny z rozmówców zauważa, że szkolenia, zwłaszcza te organizowane przez urzędy pracy, często mają złych adresatów – osoby pozostające w trudnej sytuacji na rynku pracy, natomiast zupełnie pomija się zarejestrowane osoby bezrobotne z wykształceniem wyższym, uznając, błędnie, że one nie muszą podnosić swoich kwalifikacji, przeprowadza się natomiast szkolenia, w których *cała para idzie w gwizdek, które nie przekładają się na realia (W6): Zaobserwowałam zjawisko kształcenia dla samego kształcenia. Jest to idea „sobie a muzom” bez przełożenia na rynek pracy. Kształcenie ustawiczne jak najbardziej, przy czym musiałyby być powiązane z konkretem. Mam wrażenie, że część pieniędzy przeznaczonych na kształcenie idzie gdzieś „w dym”. Inwestuje się w grupy (...) osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, bo inwestować „wypada”. Z mojej obserwacji jednak wynika, że później w sytuacji zawodowej tych osób nie zmienia się nic (W6).*

Najczęściej na szkolenia wysyłają pracowników *...wszystkie firmy związane z rachunkowością, czyli biura rachunkowe te i doszkalają swoich pracowników ze względu na tempo zmian przepisów (W12)*. Ponadto, jak zauważa jeden z rozmówców: *...większą szansę na szkolenia mają pracownicy większych firm takich powyżej 20 pracowników, większym kapitałem dysponują pracodawcy, a w małych firmach to (...) głównie te szkolenia, gdzie po prostu przepisy się zmieniają (W22)*.

Dużym zainteresowaniem cieszą się kursy i szkolenia organizowane przez urzędy pracy: *Kursy prawa jazdy B i C. Dla dziewcząt bardzo fajne są kosmetologia i fizjoterapia i powiązane z rehabilitacją (W1)*. Natomiast zdania, co do tego, czy proponowane szkolenia są dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy, są podzielone. Podczas, gdy jedni badani podkreślają jak planowane są szkolenia, inni kładą nacisk na fakt, że niewiele osób znajduje po nich zatrudnienie: *Specjalista ds. szkoleń konsultuje się z pośrednikiem pracy, który ma bezpośredni dostęp do ofert pracy. My wychodzimy do pracodawców i rozmawiamy, wiemy kogo pracodawcy najczęściej szukają. Jeżeli pracodawcy szukają spawacza, a nie ma ani jednego w bazie, to organizujemy takie szkolenie. Natomiast rolą doradców zawodowych jest motywowanie bezrobotnych, którzy nie chcą się przekwalifikować (W10)*.

Podobnie, opinie na temat tego, kto – czy pracodawca czy pracownik – powinien finansować szkolenia, podzieliły rozmówców:

Uważam, że pracodawcy powinni dofinansować szkolenia pracowników – robią to rzadko i tylko duże firmy z naszego regionu jak Pratt, natomiast małe firmy – pracodawcy nie fatygują się w ogóle (W2);

Najbardziej znana firma na rynku kaliskim, to jest Pratt & Whitney Kalisz – firma z kapitałem zagranicznym kanadyjskim i jak kiedyś słyszałem od pana prezesa Pratt & Whitney wydaje ogólnie na

wszystko – na kształcenie swoich pracowników – milion dolarów rocznie. To jest wyjątek, bo inne firmy o tym nie rozmawiają i nie myślą i nie ma tej systematyczności i świadomości, jeśli moja firma nie będzie na topie, to będzie miała problemy i to jest nieuniknione (W30);

Jest tendencja spadkowa nie z powodu kosztów, ale z powodu obawy, że pozwolę, aby pracownik się kształcił i później będzie żądał ode mnie większe pieniądze i będzie mi się trudno z tym pogodzić albo będzie szantażował i pojedzie pracować do Wielkiej Brytanii (W24);

W wielu przypadkach finansowanie przez pracodawcę jest jakimś zastrzykiem, nasze wynagrodzenia są tak niewielkie, a ceny szkoleń drogie. Tak więc, jak pracodawca, choć część finansuje, to jest to jego atutem (...). Generalnie firmy państwowe wspomagają pracowników, wyjeżdżamy na szkolenia i nie ma problemu z pokryciem kosztów (W7).

Pojawiały się także bardziej „kompromisowe” stanowiska, obstawiające za współfinansowaniem szkoleń zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika, gdyż tak naprawdę korzystają obie strony: Idealnym rozwiązaniem jest 90 do 10, 90 pracodawca, 10 wkładu własnego pracownika, wtedy największy efekt, bo też całkiem za darmo nie zawsze jest docenione. Bądź jeżeli te 10 procent nie w formie finansowej, to w formie jakby rzeczowej, zaimplementowania jakichś nowych rozwiązań ze szkolenia, (...) finansowanie tak, ale też mobilizowanie, żeby to było wykorzystane (W12).

Pytani o to, w porozumieniu z kim powinny być podejmowane decyzje dotyczące oferty kształcenia, badani wymieniają szereg aktorów, którzy mogliby się w to zaangażować:

...myślę, że z dyrektorami szkół i pracownikami Urzędów Pracy, Ochotniczymi Hufcami Pracy, Krajową Radą Zatrudnienia, która kontroluje Urząd Pracy i rozlicza go z stosowanych działań. Na pewno z jednostkami prowadzącymi szkolenia (W10);

Z pracodawcami, z Urzędem Pracy, czyli służbami związanymi z zatrudnieniem. Oczywiście szkoła, która podlega samorządom, czyli automatycznie też samorzady (W21);

Fajnie by było, gdyby współpracowały ze sobą jednostki szkolące i Urzędy Pracy. Taka nić porozumienia pomiędzy wszystkimi jest ważna, żeby nie byli kształceni stolarze, dla których nie ma ofert pracy albo jednostki szkolące robią kursy na wózki widłowe, a my mamy wiele bezrobotnych z tą kwalifikacją zarejestrowanych. Gdyby była nić porozumienia między wszystkimi kierunki kształcenia byłyby jeszcze lepiej dopasowane do rynku pracy (W7);

...są Centra Kształcenia Ustawicznego, są w każdym dużym mieście powiatowym. (...) Centra kształcenia zostały wypaczone. Ja pamiętam czasy, kiedy kształceniem zawodowym zajmowały się resorty i mieliśmy fachowców. (...) Kształcenie zawodowe powinno być odseparowane. CKU powinny się znaleźć w Ministerstwie Rynku Pracy, bo oni nie organizowałyby liceów, tylko kształciłoby w określonych zawodach. Tu należy dokonać zmian strukturalnych (W13);

Ja myślę, że dobrze by było, gdyby pracodawca dawał taką możliwość, wybierał grupę ludzi, dokładnie tyle, ile potrzebuje, przeszkalał ją i później zatrudniał. Można by nawet jakąś umowę podpisać, że w razie, gdyby taki pracownik po krótkim czasie zrezygnował z pracy, to musiałby pewną kwotę, przeznaczoną na szkolenie, pracodawcy zwrócić. To byłoby dobre, nie byłoby sytuacji, w której masowo szkoli się ludzi, a później większości z nich te umiejętności do niczego się nie przydają (W15).

ROZDZIAŁ 6. OCENA KAPITAŁU LUDZKIEGO

Kapitał ludzki, postrzegany jest często jako trzeci element flexicurity obok elastyczności zatrudnienia i bezpieczeństwa na rynku pracy. Dlatego też, przedstawiciele instytucji rynku pracy zostali zapytani o to, jak w ich ocenie przedstawia się kapitał ludzki ich subregionów oraz czy widzą współpracę pomiędzy poszczególnymi aktorami rynku pracy, czy mieszkańcy są chętni do doksztalcania się i tworzenia przedsiębiorstw: *...dosyć dynamiczne społeczeństwo, jest dobrze nastawione na rozwój przedsiębiorczości, mogą to powiedzieć na przykładzie i dotacji udzielanych z urzędu pracy, ale też jeżeli realizujemy jakieś partnerstwa z firmami, mamy bardzo dobrą tutaj frekwencję rekrutacyjną. Poza tym jest taka dosyć duża mobilność, jeżeli chodzi o pracę za granicą też, taką czasową (W12).*

Jednocześnie jednak, w przypadku poszukiwania pracy na miejscu, problem stanowią dojazdy do pracy, które są jedną z barier zatrudnienia. Generalnie rozmówcy wypowiadają się pozytywnie o swoich społecznościach, podkreślając, że osoby nie chcące uczestniczyć w działaniach aktywizacyjnych, niechętnie do działania na rzecz „wspólnego dobra” stanowią raczej wyjątki. Dominuje pozytywny stosunek do przedsięwzięć mogących poprawić sytuację ich uczestników na rynku pracy, *...ale są też osoby bezrobotne, które zarejestrowane są dla składki i nie chcą uczestniczyć w żadnych projektach (W27).*

Jako główny argument skłaniający respondentów do raczej pozytywnych ocen, podawana jest niezwykła wręcz popularność aplikowania o środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (W1). Niektórzy z badanych podkreślają swoisty etos pracy, który da się zauważyć u mieszkańców: *Patrzę też na etos pracy, to znowu młode pokolenie ma zupełnie inne nastawienie – chyba bardziej szanuje tę pracę niż pokolenie starsze. Tutaj jeśli ktoś dłużej nie ma pracy, to ją szanuje, a osoba, która całe lata pracowała w jakiś zakładach i w tej chwili tylko jakieś orzeczenia o niepełnosprawności, gdzieś popracuje, potem znowu wróci do nas na zasiłek... kombinowanie. Mam wrażenie, że młode osoby, które gdzieś się uczą, kształcą i jakiś czas (1-2 lata) nie mogą znaleźć pracy,*

to mam wrażenie, że pracę bardziej szanują (W5). W ocenie kapitału ludzkiego pojawiają się jednak głosy krytyczne: A jaki jest poziom kapitału społecznego? W skali od 1 do 5, to dostateczny (W7).

Inny rozmówca podkreśla, że szczególnie w subregionie konińskim, tradycja przemysłu paliwowo-energetycznego miała swoje konsekwencje i wyrobiła w mieszkańcach postawy roszczeniowe: *My dostaliśmy w spadku kapitał ludzki poprzez sektor paliwowo-energetyczny. Sektor paliwowo-energetyczny zepsuł pracowników, jak tak brzydko powiem, zepsuł osoby, które przyszły do nas do Urzędu jako osoby bezrobotne. Te osoby mają takie silne postawy roszczeniowe, ponieważ funkcjonował w zakładzie żłobek, przedszkole, wyjazd na wczasy. Zakład wszystko za nich załatwiał i te osoby są bezradne, przychodzą do Urzędu Pracy bezradne, a często postawy roszczeniowe (W19).*

Mieszkańcy obu subregionów, w opinii pracowników instytucji rynku pracy, raczej chętnie także uczestniczą w kursach i szkoleniach, chociaż, jak zauważa jeden z respondentów, są szkolenia, do których uczestnictwa urzędnicy muszą „zachęcać”: *Jeżeli chodzi o kursy, to kierowcy się do nas zgłaszają. Tu są kolejki, już jest lista, bo wszyscy chcą. Nie wiem, czy na zachód jadą, ale w tym przypadku są sami chętni. A pozostałe grupy są raczej rekrutowane osoby przez nas. My ich po prostu wzywamy, informujemy, że są takie kursy i dobrze by było, żeby wzięli w nich udział (W10).*

Jednak, istnieje grupa osób długotrwale bezrobotnych, które nie wykazują chęci uczestnictwa w takich programach oraz wykazują małą mobilność oraz zdolności adaptacyjne: *...najtrudniejszą grupą są długotrwale bezrobotni, z nimi jest najtrudniej. Z nimi trzeba pracować indywidualnie, bez tego nie da się z nimi „ujechać” (W13).*

Jednocześnie jednak głównym problemem osłabiającym subregiony jest odpływ kapitału ludzkiego do większych miast. Szczególnie dotyczy to młodych osób, które wyjeżdżają do większych miast np. Poznania czy Wrocławia i nie wracają już w rodzinne strony po studiach: *Wracają jedynie osoby, których rodzice mają jakąś firmę, której oni są następcami, typu apteki, firmy budowlane itp. W innym wypadku szanse na znalezienie pracy są bardzo małe (W25).*

Inni badani sugerują jednak, że nie wszyscy chcą się dokształcać i przekwalifikowywać: *Na studia podyplomowe rzadziej ludzie idą. Zdarza się tak, że osoby chcą iść na podyplomówkę z administracji. To jest sztuka dla sztuki, a oni z kolei mówią, że nie po to studiowali 5 lat, żeby pracować w innym zawodzie (W10).* Jednocześnie poprawia się poziom wykształcenia mieszkańców, jednak często nie ma to przełożenia na rynek pracy, gdyż osobom z dyplomem wyższej uczelni ciężko jest znaleźć pracę w zawodzie i pracują poniżej swoich kwalifikacji (W30): *...coraz więcej mamy ludzi z wyższym wykształceniem i w obszarze osób pracujących i w obszarze osób bezrobotnych. Coraz więcej jest wykształconych osób, natomiast coraz mniej kształci się na poziomie zasadniczym zawodowym i przez to trochę powstają luki w konkretnych fazach takich na poziomie stanowisk robotniczych, na które jest największe zapotrzebowanie na rynku pracy (W12).*

Pytani o to, jak oceniają zdolności adaptacyjne do zmiennych warunków gospodarczych, pracownicy instytucji rynku pracy biorący udział w badaniu mieli mieszane opinie. Niektórzy podkreślali zaradność mieszkańców, którzy *...mimo tego kryzysu i tego wszystkiego, co mamy, umieją się jakoś to do tego dostosować. Nie jest najgorzej. Jakimi drogami to nie ważne, ale umieją przeżyć (W10)*. Jednocześnie sygnalizowany jest fakt, że w gruncie rzeczy adaptacyjność jest cechą bardzo indywidualną: *To zależy od człowieka. Jak ktoś chce, to tak, ale większość ludzi młodych jest sfrustrowana, skoro na nic ich nie stać. Jak rodzice nie pomogą, to nie można z miejsca ruszyć. Nie ma takiej możliwości. Z tego, co dzisiaj słyszę, to i w kredytach wiele się pozmieniało. Młody człowiek musi być wypłacalny, żeby mógł wziąć jakiś porządny kredyt. A jak nie ma pracy, to nie ma kredytu, bo kredyt z czegoś też trzeba oddać (W15)*.

Jeszcze inni rozmówcy twierdzą, że jest to kwestia zależna od wieku, niejako „pokoleniowa”: *To jest kwestia pokolenia. Jeśli młody człowiek przystosowywał się od małego do bezrobocia, do tego, że tata dziś ma pracę, a za dwa miesiące przychodzi okres trzymiesięczny, że jest bez pracy, to inaczej do tego podchodzi: głowa do góry i dają sobie radę. (...) Nam, pokoleniu starszemu, na pewno jest trudniej i tutaj nie uzależniałby tego od regionu, raczej od wieku, pokolenia (W26)*. Jak podkreśla też inny badany, chętniej na przekwalifikowanie lub uzupełnienie kwalifikacji zgłaszają się osoby młode, nie obciążone jeszcze zobowiązaniami w postaci kredytu czy założonej rodziny. Ci bowiem wybierają stabilizację, są niechętni do zmian, bo boją się pogorszenia sytuacji: *Gorzej z osobami, które mają rodzinę lub są w wieku średnim. Oni są niechętni do różnych form pomocy, przekwalifikowania (W17)*.

Natomiast jeżeli chodzi o zdolność współpracy dla organizowania się dla wspólnych celów na rzecz lokalnej społeczności, to rozmówcy podkreślają udział w stowarzyszeniach oraz chęć do wspierania akcji charytatywnych takich jak choćby Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy:

Praktycznie w każdej gminie jest jakieś stowarzyszenie, a to przy szkołach, a to jakieś inne, które pozyskują środki i też dosyć prężnie działa lokalna grupa działania, która też jest nakierowana na działania na pracę po prostu z konkretnymi ludźmi, mieszkańcami poszczególnych gmin, także mieszkańcy się udzielają (W12);

Takich działań jest bardzo dużo i wystarczy jakieś hasło i jest tego bardzo dużo i niezależnie od tego, czy jest to zbieranie paczek na święta, czy jakakolwiek inna forma pomocy, tak że tutaj rzeczywiście i wtedy jest to jedyna forma, która łączy ludzi do działania (W3).

Pojawiają się jednak opinie bardziej krytyczne: *Raczej każdy patrzy z indywidualnej perspektywy, Polacy raczej nie są skłonni do działania na rzecz lokalnej społeczności (W17)*. Podobnego zdania był inny badany: *Brak jest takiego zaangażowania w działania wspólne (W2)*.



*flexi*curity

szansą na zrównoważony rozwój rynku pracy



Wielkopolska Izba Rzemieślnicza
w Poznaniu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszy Społecznych

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Część druga – analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami instytucji dialogu społecznego

ROZDZIAŁ 1. ROZUMIENIE IDEI FLEXICURITY

Na wstępie wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami dialogu społecznego, zapytani zostali, czy znane jest im pojęcie „flexicurity”. Mniej więcej połowa z nich nigdy wcześniej nie spotkała się z tym terminem. Ci, którym pojęcie to *obiło się o uszy* (W29) najczęściej kojarzą je z terminami „elastyczność” i „bezpieczeństwo”, czyli najprostszymi polskimi odpowiednikami:

Z jednej strony elastyczność pracy, a z drugiej strony bezpieczeństwo tych osób, które są w pewien sposób zatrudnione (W3);

Tak, spotkałem się niedawno z tym pojęciem. Tłumacząc to słowo na polski, to jest to elastyczność i bezpieczeństwo (W10);

Próba zapewniania elastyczności rynku pracy i jego bezpieczeństwa (W11);

...jest to próba godzenia elastyczności rynku pracy i jego bezpieczeństwa. Po prostu elastyczność pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Powiedziałam w skrócie, gdyż samo słowo nie wywodzi się w ogóle z języka polskiego i nie można go przetłumaczyć wprost ... Można przetłumaczyć, jako elastyczność i bezpieczeństwo (W28);

Elastyczność łączona jest najczęściej z różnorodnymi formami zatrudnienia, nieco rzadziej wskazywano na możliwość pracy w domu czy innych niż własność firmy lokalizacjach:

Elastyczne zatrudnienie, możliwość pracy przy komputerze w domu, elastyczne godziny pracy w domu i jest to na pewno bardzo dobra inicjatywa dla osób takich jak młode mamy (W6);

Elastyczne zatrudnienie. Ostatnio byłem na konferencji w Kaliszu i miałem możliwość zapoznać się z tym terminem, chodzi o elastyczne formy zatrudnienia związane z nowoczesnymi technologiami zwłaszcza z technologiami internetowymi, gdzie mama pracując przy komputerze może wypełniać jakieś zadania i rozliczać się bezpośrednio z pracodawcą i w ten sposób (W7);

Rozumiem to jako elastyczność w zatrudnieniu (w różnych formach zatrudnienia, poczawszy od umowy o pracę, a skończywszy na umowie o dzieło czy umowie – zlecenie) (W10);

Elastyczne formy zatrudnienia w zależności od potrzeb rynku pracy, organizacji pracy, stosunku pracy (W30).

Warto zwrócić uwagę, że rozmówcy bardzo często łączyli elastyczne zatrudnienie z określoną kategorią pracowników – najczęściej z młodymi matkami, którym dana została możliwość wykonywania pracy bez rezygnowania z opieki nad małym dzieckiem.

Bezpieczeństwo z kolei, w opinii badanych odnosi się głównie do kwestii zabezpieczeń socjalnych pracowników, ale z drugiej też strony, do ułatwienia rozwiązania umów przez pracodawców:

Jest to system pozwalający na to, aby szybciej zatrudnić, ale i zwolnić pracownika, a zwolnienie powinno pozwolić na pewniejszy standard opieki i pewność co do zatrudnienia i środków do życia (W8);

To dotyczy obecnego rynku pracy, elastyczności tego rynku, bezpieczeństwa, bezpieczeństwa dotyczącego zatrudnienia i bezpieczeństwa szeroko pojętego dotyczącego kwestii socjalnych dla osób, które w jakiś sposób na tym rynku nie potrafią się odnaleźć lub są poza nim (W15);

Są to elastyczne formy zatrudnienia, które generalnie pozwalają pracodawcy manipulować zatrudnieniem, żeby pracownika maksymalnie wykorzystać i odwrotnie (W27).

Warto przy tym zaznaczyć, że głębszą wiedzę na temat flexicurity wykazywały się jedynie osoby, które brały udział w konferencjach i szkoleniach dotyczących tego zagadnienia: *Pierwszy raz spotkałem się w 2006 roku, kiedy do mojej poprzedniej firmy przyjechała pani przedstawiciel projektu międzynarodowego i tam pojawiły się dwa pojęcia: CSR i flexicurity. To było pierwsze zderzenie z tymi elementami. W bardziej praktyczny sposób spotkałem się z tym pojęciem w zeszłym roku, kiedy Wielkopolski Związek Pracodawców Prywatnych też realizował projekt w zakresie flexicurity. Miałem okazję być na jednym spotkaniu w Poznaniu i drugi raz miałem okazję wysłać swoich pracowników na warsztaty, które były z tym związane (W23).*

Przy okazji pojawił się postulat przyjęcia polskojęzycznego odpowiednika pojęcia „flexicurity”: *Ta nazwa angielska mi nic nie mówiła, ale jak usłyszałam, co mówią to wszystko mi było to bliskie i wiadomo, o co chodzi (W17).*

ROZDZIAŁ 2. OCENA SYTUACJI NA LOKALNYM RYNKU PRACY

Spośród trzydziestu osób będących przedstawicielami dialogu społecznego tylko jedna, reprezentująca Lokalną Grupę Działania z Kępna stwierdziła, że sytuacja na lokalnym rynku pracy jest bardzo dobra. Swoją opinię tłumaczyła danymi statystycznymi wskazującymi na niskie bezrobocie, dużą aktywność gospodarczą mieszkańców, przejawiającą się w znacznej ilości podmiotów gospodarczych oraz mobilność zawodową pracowników: *Sytuacja na tutejszym rynku pracy uważam, że jest bardzo dobra. Dane statystyczne pokazują, że bezrobocie jest bardzo niskie. Poziom aktywności zawodowej mieszkańców jest bardzo wysoki. Dużo osób pracuje, są mobilni zawodowo. Pracodawcy aktywnie zatrudniają, wykorzystują różne formy aktywności. Jest bardzo wysoki odsetek*

przedsiębiorstw prywatnych na 1000 mieszkańców. Jak się jedzie przez wioski, to można zauważyć, że jest dużo małych firm, jednoosobowych (W2).

Pozostałe opinie na ten temat są zdecydowanie bardziej stonowane. Jeśli już pojawiają się pozytywne komentarze, to raczej w kontekście pewnej stabilizacji, tj. nie pogarszania się sytuacji, utrzymywania się bezrobocia na podobnym poziomie: *Obecnie sytuacja tak od 20 lat jest dobra. Jeżeli chodzi o szczegóły, to kryzys da się zauważać w ten sposób, że pracownicy mniej godzin pracują w zakładach. Nie mają tyle nadgodzin (W3).* Niektórzy badani nie zauważają niemal żadnych zmian, jakie zaszły w minionych latach: *[Sytuacja] jest cały czas na stałym poziomie i nie zmienia się w sposób istotny (W7).* Inni z kolei dostrzegają poprawę: *Jest sytuacja lepsza, tyle mogę powiedzieć patrząc na materiały z dzisiejszego posiedzenia Rady Zatrudnienia. Pytanie, czy to jest kwestia bezrobocia rejestrowanego, czy nie? Ale my możemy bazować tylko na oficjalnych danych, więc wg stanu na 30 listopada jest bezrobocie mniejsze niż w ubiegłym roku (W28).* Jeden z badanych zauważył, że zadowalająca sytuacja na rynku pracy jest pochodną stosunkowo krótkiej zimy, dzięki której branży działające sezonowo (ogrodnictwo, budownictwo) praktycznie funkcjonowały bez przerwy: *W tej chwili sytuacja na rynku pracy jest dość poprawna, ze względu na warunki atmosferyczne panujące tej zimy bezrobocie nie spadło, tylko utrzymuje się praktycznie na tym samym poziomie (W14).*

Warto jednak zauważyć, że stabilna sytuacja na rynku pracy nie oznacza jeszcze, że jest dobrze: *Sytuacja jest stabilna i to jest wada. Jak coś złego się dzieje, to nie widać tego u nas dramatycznie, podobnie jak coś dobrego się dzieje (W23).*

Najczęściej wypowiedzi tego typu pojawiają się u rozmówców związanych z rejonami, gdzie występują duże zakłady przemysłowe lub skupiska przedsiębiorstw (np. branża meblowa w Kępnie i okolicach) bądź jak w przypadku Konina – kopalnie i elektrownia: *Ustabilizowana sytuacja jest, natomiast mimo wszystko niebezpieczna, ponieważ po pierwsze powiat, miasto, region czy subregion byłego województwa konińskiego, powiatu konińskiego, to jest mimo wszystko region, który opiera się o przemysł paliwowo-energetyczny, a z drugiej strony ma słabe rolnictwo. W związku z powyższym ta sytuacja, ze względu na różnego rodzaju działania prowadzone w tych dużych przedsiębiorstwach – kopalnia, elektrownia, huta, Fugo, Energoblok, to są te największe, które były tutaj wcześniej i jeszcze w części są, dowodzą tego, że spora ilość ludzi zaczyna trafiać na ten rynek rentowo-emerytalny (W24).*

Podobnie i inni badani zwracają uwagę na skupienie firm w najbardziej wiodących branżach: *Jest tutaj ponad 500 firm z branży meblowej. Mówi się tutaj o zagłębiu meblowych. Okolice Swarzędza, Kępna (W30).* Z kolei wokół Konina zaczęły funkcjonować zakłady powiązane z kopalniami: *Już dawno przemysł ciężki zagościł u nas na terenie. W związku z kopalnią węgla*

brunatnego, na tej podstawie powstały zakłady przetwórstwa energii. Mówię o PAK-u i hucie. W zasadzie to są główne motory napędowe regionu (W28).

Zdaniem związkowców dobra sytuacja górnictwa, będąca m.in. pochodną zapisów ustawowych (co przekłada się jednak na pewną niechęć do górników ze strony innych środowisk), przekłada się na bezpośrednio na kondycję drobnych lokalnych przedsiębiorców – kupców, usługodawców, rzemieślników: *Kopalnia, dzięki pewnym zapisom, które zostały uzgodnione, podpisane wcześniej, funkcjonuje troszkę inaczej niż dzisiejszy rynek pracy. Związkowcy mieli w priorytecie pierwszy zapis zabezpieczenia, z uwagi na warunki pracy, swoich pracowników. To spowodowało, że przez ileś lat dopracowaliśmy się naprawdę dobrych systemów, które powodują, że to dzisiaj jak gdyby procentuje. To procentuje i dzisiaj jesteśmy niejednokrotnie za to również negatywnie postrzegani przez innych. Stąd dzisiaj, przy tak wysokim bezrobociu, jakie jest w Polsce i w Wielkopolsce, ale również w naszym subregionie, kopalnia jest póki co, parafrazując premiera Tuska, taką zieloną wyspą (W25).*

Rozmówcy dostrzegają zagrożenie gwałtownego wzrostu bezrobocia, jakie musi mieć miejsce w przypadku kryzysu w tych branżach (prywatyzacja i związana z nią restrukturyzacja także traktowana jest jako sytuacja kryzysowa): *Jeśli teraz mianoby sprywatyzować i kopalnie, i elektrownie, to pociągnie to za sobą również obniżenie zatrudnienia i tak kolokwialnie staniemy się miasteczkiem po PGR-owskim. Dlatego, że jeśli nie będzie kopalni i elektrowni, a tak naprawdę to są dwa mołochy produkcyjne, my tu w ogóle nie mamy produkcji, mamy handel, mamy małe firemki, także tak to wygląda. Jeżeli coś się zmieni, jeżeli przestaną wydobywać węgiel albo nam sprywatyzują elektrownie i kopalnie, to w zasadzie zostaną tylko mali rzemieślnicy (W19).*

Z kolei badani z mniejszych miejscowości, gdzie nie ma dużych zakładów przemysłowych, postrzegają sytuację na rynku pracy jako złą, a nawet bardzo złą. Zwracają uwagę na wysokie bezrobocie, brak nowych miejsc pracy, redukcję zatrudnienia w większości zakładów, będącą efektem wzrostu kosztów pracy, przy jednoczesnym kryzysie gospodarczym: *Z pewnością ostatnio pogorszyła się sytuacja ze względu na to, że firma, która zatrudniała ponad tysiąc osób zmniejszyła zatrudnienie do kilkuset, a planowane jest jeszcze mniejsze. To ma bardzo istotne znaczenie. Firma funkcjonuje na rynku motoryzacyjnym. Wygląda to w ten sposób, że mimo iż kilka lat temu mówiono o szykujących się redukcjach, to mimo wszystko udawało się jakiś kontrakt podpisać i ci pracownicy mogli pozostać. Widać, że ta firma nie funkcjonuje w takich rozmiarach, jak kiedyś (W1).* Poza tym zła sytuacja zdaniem badanych jest pochodną niekorzystnych rozwiązań systemowych, w szczególności – wysokimi kosztami zatrudnienia pracowników: *Raczej jest pogorszenie, bo pracodawcy nie chcą zatrudniać pracowników, bo są za wysokie koszty (W4).*

Badany z terenu powiatu jarocińskiego sytuację na rynku ocenia jako bardzo złą: *Ta sytuacja na terenie Jarocina jest zła, powiedziałbym dramatyczna. Na terenie Jarocina znajdują się tylko zakłady usługowe oraz handlowe. Firm produkcyjnych, produkujących dobra materialne, jest bardzo mało (W10)*. Najczęściej powodem złej oceny jest wysokie bezrobocie, często będące pochodną niskiej przedsiębiorczości mieszkańców regionu: *Bezrobocie raczej ma tendencję wzrostową. Spowodowane jest to brakiem zakładów przemysłowych. Nasz region opiera się na handlu, supermarketach, jedynie na małych zakładach pracy, jest niska przedsiębiorczość (W30)*. Sytuację pogarszają także rosnące koszty pracy: *...bezrobocie wzrasta, spowodowane to jest przede wszystkim kosztami utrzymania pracownika. Zakłady pracy szukając kosztów (ze względu na kryzys) zastanawiają się: „To na czym? Najlepiej na pracowniku”. Nie ma nowych zakładów, nie powstaje nic nowego (W12)*.

W efekcie wiele osób w poszukiwaniu pracy wyjeżdża do większych miast, głównie do Poznania, Wrocławia, Łodzi, ale też i mniejszych wielkopolskich miast czy też za granicę: *Poznań zwłaszcza czy inne duże miejscowości drenują tych ludzi, a tu są urzędy i instytucje, tu jest mało zdolnych osób (W7)*. Jeden z badanych zauważył, że w czasie, gdy w większych miastach (Poznań, Wrocław) rosną nakłady inwestycyjne, drenaż młodych ludzi jest jeszcze większy: *Wiele osób stąd pracuje w Poznaniu w związku z Euro 2012, część osób pracuje za granicą (W28)*. W takich sytuacjach wiele mniejszych miejscowości, szczególnie tych położonych stosunkowo blisko większych aglomeracji, zamienia się w tzw. sypialnie dużych miast: *Jarocin, jako miasto jest miejscem gdzie ludzie tylko śpią. Jest „hotelem” dla tutejszej ludności, a większość z nich dojeżdża do pracy, do ościennych miejscowości, szczególnie w kierunku Poznania, Środy Wlkp., Krotoszyna (W10)*. Jeszcze bardziej negatywną konsekwencją złej sytuacji na rynku pracy jest powolne wymieranie miasta: *Miasto Konin jako takie, bodajże na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat straciło kilka, jeśli nie kilkanaście tysięcy mieszkańców, to też dowodzi tego, że młodzi ludzie nie widzą już tutaj przyszłości i zaczynają stąd emigrować, więc Łódź, Bydgoszcz, Poznań przede wszystkim (W24)*.

Pozytywne zdanie na temat przepisów dotyczących rynku pracy, a konkretnie Kodeksu Pracy miało jedynie kilku badanych: *Kodeks Pracy jest dostosowany zarówno do pracodawcy, jak i do pracownika, tak samo Ustawa o Promocji Zatrudnienia, jest dostosowana do współczesnego rynku pracy (W14)*. Większość rozmówców ma jednak odmienne poglądy. Największym zarzutem, który padał najczęściej ze strony osób mających doświadczenie w zatrudnianiu, jest to, że sprowadza się on głównie do ochrony praw pracowników i działa na szkodę pracodawców. Ci bowiem często, mimo potrzeby tymczasowego zatrudnienia pracownika, rezygnują z tego w obawie przed konsekwencjami, jakie może ponieść próba zwolnienia go: *Kodeks Pracy wiąże relacje pracodawcy z pracownikiem, co powoduje, że pracodawcy boją zatrudniać się pracowników na krótki czas. Wiedzą, że pracownik*

może zrobić im problemy, gdy będzie trzeba go zwolnić. Zaczynają się groźby i problemy, więc pracodawcy rezygnują z takiego krótkookresowego zatrudnienia (W2). Badani przedstawiciele dialogu społecznego byli wręcz przekonani, że rozwiązania prawne skonstruowane są pod potrzeby pracowników: Kodeks Pracy i wszystkie przepisy dotyczące pojęcia pracy są skierowane, aby pomóc pracownikom, ludziom zatrudnionym. Można by zażartować, że są skierowane przeciwko pracodawcy (W15). Podobnego zdania był inny rozmówca: *Jeśli patrzeć z punktu widzenia pracownika to przepisy są fajne. Jeśli patrzeć z punktu widzenia pracodawcy to przepisy znacznie ograniczają możliwości, nie tylko zatrudnienia, ale i elastyczności czasu pracy (W18).*

Kodeks pracy jest za bardzo skomplikowany, rozbudowany, zawiera wiele nieżyciowych, nieaktualnych przepisów i wymaga od pracodawców tworzenia znacznej ilości dokumentów związanych z zatrudnieniem pracownika: *Przepisy są za skomplikowane, za dużo jest interpretacji i właściwie to i pracodawca, i pracownik są zagubieni (W17).* Szczególnie widać niedostosowanie przepisów prawa pracy w kontekście omawiania właśnie elastycznych form zatrudnienia: *Jeżeli chodzi o kwestię przepisów Kodeksu Pracy, to jest wiele zapisów, które są zaszłością. Chodzi o kwestię elastyczności, dostosowania przepisów BHP do realiów. [...] Zbyt rygorystyczne sprawiają, że ludzie próbują ich unikać, zwłaszcza, jeżeli wprowadza się przepis mało realny. Wiele przepisów jest niedostosowanych do życia, a z drugiej strony chcemy wyprzedzić pewne wymogi chcąc dostosować się do wymogów Unii Europejskiej, ale źle je interpretujemy (W21).*

W konfrontacji z tak nieprzejrzystym, a zarazem nieżyciowym i nieprzyjaznym Kodeksem Pracy, wielu pracodawców przyznaje się do traktowania go w sposób intuicyjny, bardziej jako wskazówki niż dyrektywy, a relacje między nimi, a pracownikami często opierają się na podstawowych wartościach i normach społecznych. Jedynie w sytuacjach konfliktowych odwołują się do skodyfikowanych przepisów: *U nas funkcjonuje taki kompromis, połączenie interesów jednych i drugich. Z podejściem w naszej firmie nie stwarzamy sobie takiej relacji z pracownikami, żeby każdy temat odwoływać do Kodeksu Pracy. Czyli naszym zamysłem jest odwoływanie się do zdrowego rozsądku i jakieś problemy potrafimy rozwiązać w sposób relacji ludzkich, a nie zaglądając do konkretnego paragrafu Kodeksu Pracy. Kodeks Pracy jest na pewno nad tym wszystkim i w jakichś sytuacjach na pewno trzeba by się do niego odwołać, ale takiej sytuacji jeszcze nie mieliśmy i traktujemy to jako zło konieczne, gdyby była jakaś sytuacja konfliktowa. Ale postępujemy oczywiście zgodnie z Kodeksem, jeżeli chodzi o zatrudnienie i pewne przepisy, jednakże uważamy, że jest coś nad tym Kodeksem Pracy, czyli kodeks moralny, opieramy się o ludzkie relacje, które niekoniecznie muszą być spisane, skatalogowane, poparagrafowane (W15).* W podobnym tonie wypowiada się inny rozmówca: *Jakie by nie były przepisy, to wszystko zależy od ludzi. Żadne prawo nie jest idealne. To już zależy od nas jak wygląda nasza praca, jakimi jesteśmy pracownikami, jakimi jesteśmy pracodawcami.*

Żadne przepisy nie muszą zburzyć naszego myślenia, więc bardzo często zależy do twego, jakimi jesteśmy ludzi bez względu na to, jakie są przepisy (W26).

Kolejnym problemem pracodawców są wciąż rosnące koszty zatrudnienia nowego pracownika, zwłaszcza koszty ZUS-u i ogólnie – koszty prowadzenia działalności, zwłaszcza dla młodych przedsiębiorców: *Trzeba niezależnie od koniunktury zapłacić pracownikom. Obciążenia są również dość istotne. Dodatkowe składki, jakie musi zapłacić pracodawca – o nich pracownik często nie ma w ogóle świadomości. Kwoty dodatkowe są ogromne. To jest naprawdę szkopał. Jeżeli pracodawca będzie mógł zatrudnić mniejszym kosztem, to będzie to robił (W1).* Badani mówiąc o kosztach, mają na myśli przede wszystkim składki ubezpieczeniowe: *Z punktu widzenia pracodawcy, to koszty zatrudnienia pracownika są zbyt wysokie dla nich. Narzekają na składki ZUS, które są zbyt duże (W2).* Co więcej, większość jest przekonana, że pieniądze odprowadzane w ramach składek nigdy do zainteresowanego nie wrócą, a Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie jest instytucją godną zaufania: *Wiadomo, że by można dużo zmienić, ja zawsze mówię, że największym złodziejem to jest ZUS, bo te pieniądze idą w błoto (W16).*

O problemach, jakie niosą za sobą wymagania Kodeksu Pracy, wraz z obciążeniami fiskalnymi, przy zatrudnianiu pracowników opowiedział jeden z rozmówców – przedstawiciel agencji pracy tymczasowej. Największy zarzut z jego strony dotyczy umów cywilno-prawnych. Konieczność zatrudnienia pracownika na umowę o pracę, mimo iż pracować ma tylko przez krótki okres sprawia, że częstokroć jest to dla pracodawców nieopłacalne. Oprócz pensji muszą oni opłacić koszty badań lekarskich, szkolenia BHP, VAT-u i jeszcze dodatkowo marżę agencji. Koszty w ten sposób drastycznie wzrastają i potencjalny pracodawca, zamiast legalnie zatrudnić, woli poszukać pracownika w szarej strefie: *Agencja Pracy Tymczasowej powinna móc zatrudniać osoby na umowy cywilno-prawne, konkretnie umowy o dzieło, gdzie jest tylko podatek dochodowy, wtedy ja doliczam tylko swoją marżę i by nie było VAT-u na pracę pracownika, który pracuje za pośrednictwem Agencji Pracy. Przykładowo: dam panu pracownika, który umyje okna, zapłacę mu 8 zł na godzinę i ja doliczę sobie 2 zł, czyli 10 zł na godzinę plus 23% VAT-u, to już kosztuje 13 zł na godzinę. Jeżeli jest umowa o pracę, to od kwoty 8 zł mamy 63% podatku, czyli kwota brutto by było 12 – 13 zł do tego badania lekarskie i VAT, to robi 18 zł na godzinę. Nikt takiego pracownika nie weźmie. Musiałaby być umowa o dzieło. Pracownik idzie myje okna, kopie ogródek, ja wystawiam rachunek czy fakturę. Wtedy ci ludzie znajdują zatrudnienie. Leganie i państwo ma wtedy z tego tytułu dochody, bo tak to nie ma żadnych. A tak to wszystko rozmywa się w szarej strefie (W2).* Oprócz tego konieczność zawierania umów o pracę przysparza pracodawcy dodatkowej pracy – wypełnienia dokumentów, formalności: *Usługi księgowe dzisiaj bardzo dużo kosztują. Zdarza się, że zatrudnię pracownika z myślą, by pracował 3-4 miesiące, a on rezygnuje po dwóch dniach. Jest cała masa pracy wykonana przez kadrę księgowych, poniesione*

koszty BHP i lekarza, a na koniec wystawienie PIT-11, świadectwa pracy, urlopy, ewidencja czasu pracy. Tego jest strasznie dużo tylko dlatego, że muszą zatrudniać pracownika na umowę o pracę. Śmieję się, że za te dwa dni pracy pracownika miałem przychodu 30 zł, a musiałem wykonać całą masę pracy (W29).

Także na przepisy regulujące proces edukacji skierowane zostało ostrze krytyki ze strony rozmówców. Zwłaszcza sytuacja szkolnictwa zawodowego jest ich zdaniem efektem nieprzemysłanej działalności ustawodawców. Niedostosowaniu jego oferty do potrzeb lokalnych rynków pracy winna jest w dużej mierze Krata Nauczyciela, która praktycznie uniemożliwia zwolnienie takowego ze stanowiska. Dodatkowo w szkołach zawodowych dyrektorzy, którzy nawiasem mówiąc wciąż dysponują zbyt wielkim wpływem na kierunki nauczania w podległych im placówkach, otwierają klasy o specjalnościach, które nie są potrzebne na rynku pracy. Dysponują jednak określoną kadram, której nie chcą, a często też nie mogą zwolnić, wobec czego zmuszeni są do dostosowania kierunków nauczania pod kątem konkretnych nauczycieli: *Edukacja nie jest dostosowana, bo nie myśli się o uczniu, tylko o nauczycielu. Dyrektor szkoły ma problem, jak nie ma pracy dla nauczyciela, a nauczyciel jest. W związku z tym kierunki kształcenia są tak układane, żeby odpowiadały na zasoby szkoły, a nie potrzeby rynku (W23).* Wszystkiemu winne są skostniałe struktury, jakie występują zarówno w szkołach, kuratoriach, jak i na wyższym szczeblu systemu edukacji, które więcej uwagi poświęcają zabezpieczeniu praw nauczycieli niż reformie programu nauczania: *Trzeba przestać myśleć o nauczycielach, a zacząć myśleć o uczniach. (...) Jeśli nie zmienimy mentalności ludzi, którzy siedzą w szkolnictwie, to nie zmienimy tej sytuacji. Chyba, że się młodzi ludzie zbuntują, a to też jest bardzo trudne (W16).* Brakuje sprawnie funkcjonującej instytucji, regulującej kierunki nauczania w lokalnych szkołach, Powiatowe Rady Zatrudnienia nie spełniają obecnie pokładanych w nich nadziei: *To się kreci wokół tego, że przy samorządzie powinna być komórka, która dokonuje na bieżąco analiz i patrzy, jak wygląda sytuacja absolwentów, przedsiębiorców, bezrobotnych i na tej podstawie daje rekomendacje typu „w następnym roku trzeba utworzyć takie kierunki...”. Te badania za każdym razem powinny być powtarzane, żeby pokazywać, jak sytuacja się zmienia i jak można pewne rzeczy realizować. Szkolnictwo tłumaczy się tym, że jak edukują ludzi, to nie wiedza, co będzie czas trzy lata. Nikt nie jest wróżbitą, ale trzeba coś założyć (W23).*

Inne zarzuty dotyczą np. zmniejszenia ilości praktycznej nauki zawodu, niezbędnej w przypadku zawodów rzemieślniczych: *Więcej praktyki powinno być przede wszystkim. Pracodawcy oczekują od młodych osób, by były już doświadczone. Szkoła powinna ponosić całkowite koszty przystosowania ucznia do rynku pracy. Powinien nabyć umiejętności. Kiedy skończą tą szkołę, żeby mogli w CV wpisać, że dwa lata doświadczenia na danym stanowisku, by mogli tę pracę zdobyć (W2).*

Jeden z rozmówców wręcz kipi ze złości, gdy opowiada o niepotrzebnych jego zdaniem dwóch lekcjach religii i w-f-u, na które marnuje się dwa dni, które uczniowie mogliby spędzić na praktykach: *Większość przedmiotów opiera się o W.F. oraz religię. Zdarzają się takie przypadki, iż uczniowie po to, aby mieć cykl szkolenia trzyletniego, w klasie trzeciej chodzą tylko na dwie godziny W.F.-u oraz dwie godziny religii. (...) wtedy to szkolenie zawodowe w zakładzie rzemieślniczym jest niewystarczające. Mimo wszystko to ma być przecież fachowiec z wykształceniem zawodowym i w tym przypadku powinno być prowadzone kształcenie stricte zawodowe i przedmioty zawodowe (W10).* Przedstawiciele cechów narzekają też na przeładowanie programów nauczania w szkołach zawodowych teoretycznymi przedmiotami, które dodatkowo prezentują mierny poziom: *Program szkolenia teoretycznego w szkołach zawodowych pozostawia wiele do życzenia. Jest to tak sprecyzowany i tak ułożony plan nauczania, iż nie gwarantuje on dobrego wykształcenia młodego ucznia w danym zawodzie. Ciągłe największy nacisk kładzie się na szkolenie teoretyczne, a nie zawodowe (W30).*

Najczęściej wskazywaną instytucją publiczną, działającą na rzecz poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy były Powiatowe Urzędy Pracy i ich filie, które oferowały standardowe dla tego typu placówek instrumenty: kursy, szkolenia, dofinansowania do otwarcia własnej działalności, do utworzenia nowego stanowiska pracy, staże, prace interwencyjne, pośrednictwo pracy:

Przede wszystkim [PUP-y oferują] dotacje na działalność gospodarczą, doposażenia miejsc pracy, praktyki (W2);

Roboty publiczne, interwencyjne, staże (W3);

Powiatowy Urząd Pracy działa w tym kierunku, żeby organizować osobom bezrobotnym jakieś możliwości aktywizacji zawodowej i znalezienia sobie pracy (W11);

Na pewno powiatowe biuro pracy (Urząd Pracy). On podejmuje jakiegoś rodzaju szkolenia, nakierowuje, przekształca (W12);

Myślę, że Urząd Pracy podejmuje takie działania, bo są szkolenia, kursy. W miarę swoich możliwości – podejmują (W13);

Na pewno Urząd Pracy coś robi. Są pewne kwoty przeznaczone dla osób, które ewentualnie chcą rozpocząć działalność. Wiemy, że znajomi z tego korzystają. I może jakieś szkolenia jeszcze (W15);

Jest Urząd Pracy, który ma pieniądze na staże, przygotowanie zawodowe i inne rzeczy (W16);

Urzędy Pracy piszą sporo programów, na pozyskanie środków i pieniędzy na to, żeby mieć pieniądze, na te wszystkie prace interwencyjne, na staże, na otwarcie swojej działalności (W24);

Powiatowy Urząd Pracy ma zawsze cały szereg programów, szkoleń, kursów dla bezrobotnych. Są pieniądze na dotacje i otwarcie swoich firm (W26);



Jeśli chodzi o PUP, to są to dotacje na rozpoczęcie działalności, kwestia tworzenia nowych miejsc pracy, szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne (W29).

Oprócz Urzędów Pracy rozmówcy wskazywali też **Ochotnicze Hufce Pracy** zajmujące się pośrednictwem pracy: *Od niedawna OHP uruchomiło punkty pośrednictwa pracy. Jest osoba, która pręźnie się tym zajmuje i przesyła zawsze świeże oferty pracy (W20), a także Lokalną Grupę Działania, która posiada fundusze na dofinansowanie rozwoju mikro przedsiębiorstw: Działamy w ramach programu rozwoju obszarów wiejskich. Prowadzimy nabory wniosków w ramach czterech działań. Jedno z działań, to rozwój mikro przedsiębiorstw i rozwój w kierunkach działalności nierolniczej (W1);* czy też **lokalne samorządy**, które dysponują możliwościami przyciągania zewnętrznych inwestorów, pobudzania regionalnej gospodarki dzięki ulgom podatkowym: *Ogromne znaczenie mają samorządy, które w odpowiedni sposób realizują swoje działania. Mają istotne bodźce, które potrafią aktywizować i ożywić rynek. Jeśli działają promocyjnie, pojawiają się za tym przedsięwzięcia typu inwestycje. To z kolei powoduje, że sytuacja na rynku pracy od razu ulega określonej zmianie (W23).* Ten sam rozmówca zwraca uwagę na szereg instytucji zapewniających pomoc formalno-prawną, informacyjną czy organizacyjną dla przedsiębiorców: *Jest cała grupa instytucji, które działają w charakterze usługowo-informacyjnym wspierając działania na rynku. To są np. Izby Rzemieślnicze, Agencje rozwoju. (...) Są organizacje, które działają w obszarze aktywizacji osób niepełnosprawnych, są też te osoby w Powiatowych Radach Zatrudnienia (W23).* O działaniach, mających na celu lepsze zdiagnozowanie potrzeb rynku pracy oraz pomocy przedsiębiorcom mówił jeden z przedstawicieli cechów: *...w tej chwili kontynuujemy projekt na rzecz aglomeracji kalisko-ostrowskiej i jest to projekt do strategii, która powstała w ramach poprzedniego projektu, będzie publikacja obejmująca poszczególne priorytety, co w poszczególnych obszarach należy zmienić i to będą działania ekspertów – prezesa Izby Przemysłowo-Handlowej i przedsiębiorców. Będą też przedstawiciele świata nauki i będą konfrontować, co należy zrobić, jeśli chodzi o aglomerację kalisko-ostrowską i co zmienić (W6).*

Jednak pomoc, jaką PUP-y udzielają bezrobotnym jest raczej niewielka. Najbardziej pozytywnie ocenione zostały dofinansowania do otwarcia własnej działalności i dofinansowanie do utworzenia nowego miejsca pracy, które to działania jako jedyne rzeczywiście przekładają się na zmianę statusu zawodowego osób bezrobotnych: *Z pozycji członka Powiatowej Rady Zatrudnienia mogę powiedzieć, że najbardziej aktywną i przyswajalną, jeżeli chodzi o rynek pracy, niwelującą bezrobocie formą pomocy jest, po pierwsze: doposażenie stanowiska pracy, gdzie pracodawca dostaje pieniądze, żywą gotówkę i ściągą z rynku pracy, oczywiście zarejestrowanego, i druga forma, to są środki na założenie własnej działalności, gdzie musi przez dwanaście miesięcy się utrzymać. To powoduje, że pracownik bezrobotny staje się jednocześnie sterem, żeglarzem, okrętem, czyli również i tym pracodawcą. One wykorzystywane są naprawdę w dużych procentach, to jest skala*



osiemdziesiąt-dziewięćdziesiąt procent, bo one są popularne i powodują, że ten pracownik jakby sam za siebie odpowiada (W25). Nie wszyscy podzielają tę opinię, padały też głosy, że większość beneficjentów takiego wsparcia nie może sobie poradzić z prowadzeniem własnej firmy, często też pieniądze, jakie oferuje UP są niewystarczające: *Mieliśmy takie przykłady na Powiatowej Radzie Zatrudnienia, że ludzie, którzy brali dofinansowanie, nie spłacili tych dofinansowań i ścigamy ich na zasadzie, że proszą o umorzenie, ale nie mogą go uzyskać, bo ta działalność się nie sprawdziła* (W8);

Niejednokrotnie w przeprowadzonych wywiadach usłyszeć można było, że **pomoc PUP-u jest znikoma, a jedyny realny wpływ na sytuację na rynku pracy mają już aktywni przedsiębiorcy i to im, a nie bezrobotnym, należy ułatwić działalność, co przełoży się na większą liczbę miejsc pracy:** *Uważam, że niski poziom bezrobocia w Kępnie zawdzięczamy prywatnym przedsiębiorcom. Oni zwiększają zatrudnienie i ilość pracy. Bardziej skutecznie byłoby stworzenie elastycznego rynku pracy, obniżenie kosztów pracy, co sprawiłoby jeszcze większy wzrost zatrudnienia. Takie środki, jak dotacje pomagają. Tutaj ta przedsiębiorczość powoduje niskie bezrobocie, ludzie są aktywni zawodowo* (W2).

Jeden z rozmówców stwierdził, że błędem wszelkich działań skierowanych ku polepszeniu sytuacji bezrobotnych jest kierowanie ich głównie dla grup najbardziej zagrożonych wykluczeniem. Założenie jest poprawne, jednak większość tych ludzi to osoby mniej przedsiębiorcze i zaradne, dostają przykładowo pieniądze na założenie własnej działalności, funkcjonują przez wymagany okres, opłacając z uzyskanych funduszy ZUS, a potem zawieszają czy likwidują działalność i wracają na bezrobocie. Podobnie rzecz ma się ze szkoleniami – pierwszeństwo w ich przyznaniu otrzymują osoby, które mimo uzyskanych kwalifikacji w dalszym ciągu, z innych względów nie zyskują uznania w oczach pracodawców. Tymczasem środki pomocowe powinny być przeznaczane do osób, które rokuje największe szanse na rozwój zawodowy, dla najbardziej zdolnych i przedsiębiorczych, którzy w konsekwencji przyznanej im pomocy mogą, w niedługim okresie sami dostarczyć nowe miejsca pracy: *Systemy oferowanych szkoleń dla osób bezrobotnych są niewłaściwie skierowane. Po pierwsze programy, a po drugie projekty unijne są dyktowane ludziom tak, że na przykład projekty z KL-u i oparte na grupie defaworyzowanej, a powinno się brać ludzi najzdolniejszych gwarantujących, że ta firma będzie działała po tym okresie i ci przedsiębiorcy potem zatrudnią ludzi, których potrzebują. A tak ludzie przeznaczają te 40 tysięcy na remont mieszkania, później płacą ZUS-y przez następny rok, a potem zawieszają tą działalność i kończą z niczym* (W7).

Krytykowane są zwłaszcza szkolenia i kursy doszkalające, które nijak nie poprawiają sytuacji bezrobotnych, nie trafiają w potrzeby rynku, nie powstają dzięki nim nowe miejsca pracy: *Te działania, które są podejmowane, to są dla mnie działaniami pozornymi. Robi się szkolenia, przekwalifikowania. Ale to jest takie mieszanie Warty kijem. W efekcie to nic nie daje. Jak są pieniądze i są fundusze z UE, to nie tylko na szkolenie powinny być, ale na konkretne utworzenie 2-3*

miejsc pracy, na jakiś okres. Tych szkoleń jest bardzo dużo i uważam, że za dużo pieniędzy idzie na szkolenia, a za mało na tworzenie konkretnych miejsc pracy (W27). Badani przedstawiciele dialogu społecznego do niektórych szkoleń organizowanych przez urzędy pracy podchodzą bardzo sceptycznie, szczególnie jeśli w grę wchodzi szkolenia dla kilkudziesięciu osobach w takich niszach, jak florystyka czy salony urody dla czworonogów: Są doksztalcania, przekwalifikowywania, ale mam co do nich takie trochę mieszane uczucia, że robi się to trochę jakby sztukę dla sztuki. Ja uważam, że to jest bez sensu, tak jak florystów szkolono, jak ludzi, którzy mieli się salonami urody dla zwierząt zajmować. To po prostu powinno być wyważone, szkolić w tym zakresie, jakie potrzeby ma rynek (W26).

Pojawiały się też glosy, że szkolenia są po prostu za krótkie, aby się z nich czegoś nauczyć: Szkolenia niczego nie gwarantują, bo są za krótkie. W tak krótkim czasie (3 miesiące) nie ma możliwości nauczenia się czegokolwiek (W11).

Także staże pracownicze niewiele dają, pracodawcy wykorzystują takich pracowników jako tanią siłę roboczą, rzadko kto po ukończeniu stażu zostaje przyjęty do pracy: ...staże, przygotowania zawodowe, to one mają na celu tylko przyuczenie, są obwarowane tym, że tenże pracodawca, który dostanie na staż pieniądze, to jest dofinansowane, będzie miał z tego zysk, ale później tego pracownika nie przyjmie. On trochę tego pracownika jak cytrynę wycisnie, on mu zrobi te rzeczy najbardziej potrzebne, a po stażu (...) po prostu ich drogi rozejdą się (W25).

Działania UP są nieskuteczne, dlatego, że bezrobotni tam zarejestrowani stanowią w większości najmniej atrakcyjny, z punktu widzenia pracodawców, towar (W30). Są to osoby w dużej mierze najslabiej wykształcone, bądź posiadające nieprzydatne na rynku pracy kwalifikacje. To sprawia, że pracodawcy niechętnie zwracają się do UP w poszukiwaniu pracowników: Lepiej żadnego pracownika z Urzędu Pracy nie pozyskiwać, bo to przyjdzie tragedia, szkoda czasu na rozmowę. To wynika z tego, że nie ma dobrych pracowników w Urzędzie Pracy. Jak ktoś jest dobrym fachowcem, specjalistą, to ma pracę (W2). Wielu zarejestrowanych bezrobotnych nie jest zainteresowana podjęciem pracy, a jedynie przywilejami socjalnymi, jakie się z tym statusem wiążą: Moim zdaniem nie ma takiego motoru, żeby zmuszać ludzi do podjęcia pracy. Tu w Gnieźnie jest taka specyficzna sytuację, że są niskie zarobki, więc ludziom nie opłaca się pracować. Bo on dostanie zasiłku 700 zł, a jak idzie do pracy, to też dostanie 700. On woli iść do opieki społecznej niż iść do pracy (W16). To sprawia, że niejednokrotnie ciężko jest znaleźć chętnych nawet na szkolenia: Są tacy bezrobotni, którzy nie chcą pracować. My o tym wiemy. Nawet jak jest ogłoszenie o dodatkowych warsztatach, szkoleniach czy możliwości przekwalifikowania się, to niechętnie z tego korzystają (W1).

Często udział w szkoleniach jest dla bezrobotnych warunkiem korzystania z przywilejów UP, bardzo często jest też płatny – tzn. bezrobotni dostają pieniądze za to, że biorą w nich udział, dlatego

też frekwencja jest na nich duża, jednak większość z jego beneficjentów nie jest zainteresowana przekuciem zdobytej wiedzy na poprawę swej sytuacji na rynku pracy: *Te osoby przychodzą na szkolenia, bo muszą. Nie dlatego, że chcą się czegoś nauczyć, bo takich jest może gdzieś w granicach 5-10%. Pozostałe 90% chodzi po to, żeby jakieś profity uzyskać (W9).* Inni z kolei, zwłaszcza młodzi, dopiero wchodzący na rynek pracy, nie przyjmują ofert pracy, gdyż nie satysfakcjonują ich warunki finansowe proponowane przez pracodawców: *On [bezrobotny] się rejestruje i oczekuje, że od razu nie wiadomo, jakie pieniądze będzie miał za tą pracę. Dlatego gro z tych ludzi, niestety nie przyjmuje ofert (W19).*

Dostępność informacji na temat pomocy, jaką instytucje rynku pracy mogą zaoferować bezrobotnym oceniona została pozytywnie, ale jak zaznaczało wielu rozmówców zależy od postawy samych zainteresowanych. Jeśli wykazują oni chęć, to z pewnością otrzymają pomoc, o ile oczywiście możliwości finansowe instytucji na to pozwolą. Po raz kolejny jednak pojawia się kwestia braku motywacji niektórych bezrobotnych: *Dostęp do wiedzy jest, ale to czy bezrobotny chce z tego skorzystać, to już zależy od tego, jaki on jest (W1);*

Rozmówcom ciężko było zaproponować jakiś nowy, oryginalny pomysł mogący zrewolucjonizować sposób aktywizacji osób bezrobotnych. Pojawiały się jedynie sugestie pewnych zmian w już istniejących projektach. Najczęściej poruszano temat szkoleń i kursów organizowanych przez Urzędy Pracy i w tym kontekście pojawiały się sugestie lepszego dostosowania profili owych szkoleń do potrzeb konkretnych pracodawców, najlepiej we współpracy z nimi. Nie mają bowiem sensu szkolenia organizowane tylko po to, aby wykorzystać pulę pieniędzy przypadającą na ten cel: *Jeśli te szkolenia są robione na zlecenie konkretnych przedsiębiorców, na konkretne zapotrzebowanie, na odpowiednie stanowiska pracy. Jeśli przedsiębiorca uważa, że potrzebuje dziesięciu rzeźników i biuro takie przeszkolenie mu zorganizuje i osobom bezrobotnym, zainteresowanym podjęciem pracy zapewni takie wykształcenie – to ma to wtedy jakiś sens (W11).*

Przedstawiciele dialogu społecznego w większości przyznają, że kluczem do poprawienia skuteczności działań aktywizacyjnych powinno być przeniesienie większej ilości funduszy na tworzenie nowych miejsc pracy, kosztem inwestycji w kwalifikacje bezrobotnych. Jak już wcześniej zostało zauważone, większość szkoleń i kursów nie przekłada się na polepszenie sytuacji bezrobotnych, tymczasem jedyne wymierne rezultaty przynoszą działania takie, jak dofinansowanie do utworzenia nowego miejsca pracy, współfinansowanie pensji, dofinansowania do otwarcia własnej działalności gospodarczej. Stąd też postulat zintensyfikowania współpracy Urzędów Pracy i innych instytucji rynku pracy z pracodawcami, których wiedza o możliwościach, jakie rzeczona współpraca może przynieść jest stosunkowo niewielka: *Powinno być więcej pieniędzy dla pracodawców, aby ci stworzyli miejsca pracy, by ci pracownicy mogli się gdzieś zatrudnić. Jakies*

dotatkowe prace porządkowe, sprzętanie, cokolwiek (W2). Podobną refleksją podzielił się inny badany: W pierwszej kolejności powinno się wesprzeć pracodawców, ażeby pracodawca wiedział, czego może oczekiwać, a za pomocą pośrednictwa, ktoś kto będzie potrzebował pracownika, znajdzie wówczas bezrobotnego, który jest zarejestrowany w Urzędzie Pracy, czy też szuka pracy na własną rękę. Myślę, że tutaj byłoby to łatwiejsze. Szczególnie, że łatwiej jest dotrzeć do pracodawców – są oni w mniejszej grupie, informacja jest dla nich łatwiejsza (W10).

ROZDZIAŁ 3. „FLEXIBILITY”, CZYLI ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

Znajomość pojęcia „elastyczne formy zatrudniania” jest wśród przedstawicieli instytucji dialogu społecznego dość duża, jednak większość z nich, zapytana o przykłady, wymienia tylko terminowe umowy o pracę oraz umowy cywilno-prawne, zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin. Zdecydowanie mniej osób wymieniało pozostałe formy: outsourcing, telepracę, leasing pracowniczy – pojęcie te przychodziły na myśl głównie osobom związanym w jakiś sposób z instytucjami rynku pracy. Ocena tego typu rozwiązań, co raczej oczywiste, nie była jednoznaczna. Nie ulega wątpliwości, co podkreślali niemal wszyscy rozmówcy, że są one bardzo korzystne z punktu widzenia pracodawców, nieco zaś krzywdzące, jeśli chodzi o przywileje pracowników (na co szczególnie uczuleni byli przedstawiciele związków zawodowych). Ocen tych nie należy jednak generalizować, gdyż w wielu sytuacjach elastyczne formy zatrudnienia idealnie wpisują się zarówno w potrzeby jednych, jak i drugich: *Wszystkie inne niż o pracę umowy, pokazujące elastyczność, są stworzone dla określonego celu. Dla określonej sytuacji życiowej, zawodowej i innych okoliczności, które powodują, że to jest szansa. Nikt nie miałby zamiaru pracować całe życie w systemie telepracy. (...) Nikt nie chciałby cały czas pracować na umowy zlecenia, co nie oznacza, że w pewnym etapie to jest lepsze rozwiązanie niż w ogóle być bez pracy (W23).*

Popularność elastycznych form zatrudniania, zwłaszcza umów cywilno-prawnych to po części pokłosie rządowej ustawy antykryzysowej, pozwalającej pracodawcom na zawieranie krótkoterminowych umów: *Teraz przez dwa lata mieliśmy ustawę antykryzysową, gdzie pracodawcy mogli zatrudniać przez dwa lata na czas określony. Maksymalnie trzy razy. To było dość ciekawe. Tam można było zatrudnić pracownika trzy czy cztery razy na czas określony. Pracodawcy zawiązywali umowy na dwa, trzy tygodnie, miesiąc, bo nie wiedzieli, jaka sytuacja, jaka będzie przyszłość. Umowa ulegała automatycznemu rozwiązaniu w momencie jej upływu (W2). To sprawiło, że wielu pracodawców przestało szanować pracowników, szukać oszczędności dzięki nowym rodzajom umów, często zmieniali skład osobowy swojej załogi: *Zatrudnianie powinno być jasne i przejrzyste, a one**



może być takie tylko wtedy, kiedy poziom bezrobocia będzie odpowiednio niski, bo wtedy pracodawca szanuje pracownika. Natomiast przy poziomie bezrobocia dwanaście, trzynaście, piętnaście procent, to niestety, wtedy pracodawcy mówią, że chcą elastycznych zasad rynku pracy. Ja, jako związkowiec jestem przeciw zatrudnianiu na czas określony, na ograniczonych prawach pracowniczych itd. (W24).

Inna rzecz, że za zmianami w jednym obszarze prawa, nie zawsze równoległe idą inne – i tak np. prawo pozwalało przez pewien czas osobom na emeryturze dodatkowo pracować, nie tracąc przywilejów emerytalnych, co było szczególnie widoczne i dotkliwe w zawodach, w których istniała możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę, np. w górnictwie. Taki pracownik, ciągle w sile wieku, a zarazem i wydajności, otrzymywał na umowę zlecenie podobną pensję, co gdy pracował na umowę o pracę, a jednocześnie pracodawca ponosił dużo mniejsze koszty jego utrzymania, chociażby o koszty ubezpieczeń, które w tym momencie ponosi państwo, dodatkowo wypłacając, co miesiąc rzeczonemu pracownikowi emeryturę. Korzyść była obopólna – pracodawca płacił mniej za tą samą robotę, pracownik robił to samo, a oprócz pensji miał dodatkowo emeryturę, tracił na tym budżet państwa i młodzi ludzie, którym pracujący emeryci zabierali potencjalne miejsca pracy: *Ustawa mówi, ile pracownik może zarobić bez zawieszenia emerytury. Ten pracownik wtedy zarabiał w granicach tysiąca pięciuset złotych bez zawieszania emerytury, którą pracę wykonywał tą samą, za którą łącznie z kosztami pracodawca płacił w sumie trzy, trzy i pół tysiąca, a dzisiaj poszedł do pracy za tysiąc pięćset. Czyli to jest sygnał dla pracodawców, że tego pracownika z rynku może zatrudnić też za sumę tysiąca pięciuset złotych. Proszę bardzo, mam dzisiaj pracownika za tysiąc pięćset, koszty jego utrzymania są mniejsze niż pracownika na etacie, na umowie na czas określony lub nieokreślony. [...]*

w tym momencie niestety rząd spowodował deregulację tego rynku, bo z jednej strony chcemy ściągnąć i obniżyć bezrobocie, a z drugiej strony np. powodujemy, że osoby, które mają uprawnienia emerytalne, mogły brać i emeryturę, był taki okres, obecnie już się skończył, i mogły pracować (W25).

Tego typu sprzeczności w prawie do dziś jest dużo, co jest skwapliwie wykorzystywane zarówno przez pracodawców, jak i pracowników.

Dzięki możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia, pracodawcy zyskali wiele przywilejów. Spośród tych najczęściej wskazywanych była możliwość bezproblemowego rozwiązywania umów z pracownikami zatrudnionymi na umowy cywilno-prawne, przez co pracodawcy nie muszą już obawiać się kosztów i reperkusji związanych z rozwiązywaniem umów o pracę. Dzięki temu zatrudniają jedynie na czas, w którym pracownik jest rzeczywiście przydatny i jego praca generuje zysk. W czasie gorszej koniunktury nie są w takim przypadku obciążeni kosztami utrzymania pracownika: *Można wtedy zatrudniać pracownika niezależnie od czasu, na jaki jest potrzebny (W3).* Jest to szczególnie istotne w branżach typowo sezonowych, jak choćby ogrodnictwo, rolnictwo czy branża budowlana: *Znając całą specyfikę zakładu pracy, pracodawca może tak*



zatrudnić, że nie ma kłopotu z żadnymi okresami przezimowania, sezonowością, może dopasować zatrudnienie do określonych potrzeb przerobowych (W17).

Według jednej z rozmówczyń, pracodawcy chętniej zatrudnialiby na umowę o pracę, gdyby nie maksymalnie chroniący pracownika Kodeks Pracy i niezbyt uczciwe podejście pracowników, którzy domyślając się zwolnienia idą na zwolnienie lekarskie. Pracodawca nie może go w takim przypadku zwolnić, co generuje dodatkowe koszty, pogarszając sytuację finansową firmy, która miała się polepszyć dzięki redukcji etatu. Brakuje w Polsce podejścia takiego jak chociażby w Szwecji, gdzie planujące restrukturyzację firmy z dużym wyprzedzeniem podejmują współpracę z urzędem pracy, aby znaleźć pracę lub przekwalifikować przeznaczonych do zwolnienia pracowników: *W dużych firmach, gdzie jest fundusz pracy i są regulaminy, to ze względów finansowych i łatwości pozbywania się pracowników, na pewno jest prościej. (...) Pracodawca oszukuje i pracownik oszukuje. Zwalniając pracownika boimy się, że on zaraz pójdzie na chorobowe. W innych krajach to inaczej działa. Nie chce tu porównywać np. Szwecji, bo oni z tym w ogóle nie mają problemów. Ale to jest tak, że jeżeli mamy dużą firmę i chcemy robić restrukturyzację, to w normalnym świecie to jest tak, że robimy spotkanie pracowników i mówimy: słuchajcie mamy dwa lata na to, żeby zrobić restrukturyzację firmy wiadomo, że niektóre osoby będą zwolnione. I teraz my z urzędem pracy mamy dwa lata na to, żeby przekwalifikować pracowników i znaleźć im prace albo znaleźć prace tym, których musimy zwolnić* (W16). Inną korzyścią pracodawców jest obniżenie w ten sposób kosztów zatrudnienia pracownika, odpadają bowiem koszty chociażby ZUS-u, pracownikom nie przysługują urlopy, więc nie mają płacone za czas niespędzony w pracy: *Jak jest umowa zlecenie, to jest korzystniejsza dla pracodawcy, bo nie musi odprowadzać składek ZUS, pracownikowi nie przysługuje urlop i chorobowe. A na normalną umowę ma się urlop i chorobowe* (W22).

Pracodawcy mogą też w efektywniejszy sposób zarządzać czasem pracy: *Pracodawca może powiedzieć „potrzebuję ciebie dziś na 4 godziny – przyjdź na 4 godziny. Potrzebuję ciebie jutro na 12 godzin - przyjdź na 12, nie potrzebuję cię w ogóle – nie przychodź”* (W12). Te możliwości są jednak często przez pracodawców nadużywane, jak ujął to jeden z rozmówców: *Pracodawcy natychmiast dążą do tego, żeby w ramach tego elastycznego czasu pracy spróbować na pracownika częstokroć nałożyć dodatkowe obowiązki, nie ponosząc z tego tytułu żadnych dodatkowych kosztów* (W24); w konsekwencji dochodzi do łamania praw pracowniczych zawartych w Kodeksie Pracy, który jak wiadomo nie obowiązuje w przypadku umów cywilno-prawnych: *Czas pracy jako taki reguluje Kodeks i co do tego nie ma tutaj jakichś wątpliwości, natomiast próba wchodzenia w tzw. elastyczne elementy związane z czasem, to jest nadużywanie prawa, a wręcz w konsekwencji łamanie prawa pracowniczego* (W24).

Dzięki krótkoterminowym umowom, można także przekonać się o wartości pracownika, co w efekcie może przerodzić się we współpracę na dłuższy czas: *Jeżeli pracodawca przyjmie kogoś, nawet w formach elastycznych, to go zawsze może zwolnić, jeśli okaże się, że pracownik faktycznie nie spełnia wymagań, które on sobie wyobraża i oczekuje od pracownika. I wtedy to jest bezpieczna forma zatrudnienia. Bo jeśli się sprawdzi, to raz go na krótki czas zatrudni, drugi raz go zatrudni na taką formę, że będzie mógł szybko rozwiązać, a w końcu będzie chciał go bardziej związać z zakładem pracy i podpisze coś, co zobowiązuje i pracownika i pracodawcę (W17); mniej jest także papierkowej pracy związanej z utrzymaniem pracownika (W30), zatrudnionego na umowę o pracę: Ominięcie przepisów prawa pracy, które też trochę wiążą ręce pracodawcy. Mniej biurokracji, papierkowej roboty przy tym wszystkim (W18).*

Jeśli chodzi o korzyści dla pracowników wynikające z elastycznych form zatrudniania, to jest ich zdecydowanie mniej zdaniem badanych. Nasi rozmówcy zdecydowanie częściej mówili o wadach tego typu rozwiązań. Najczęściej poruszany był temat braku przywilejów socjalnych w przypadku innych niż umowa o pracę form zatrudniania – brak możliwości wzięcia urlopu, nieopłacanie przez pracodawcę składek na ubezpieczenie zdrowotne i społeczne (emerytalne):

Dla pracownika jest to niekorzystne, bo nie ma pewności zatrudnienia, jest ona praktycznie zerowa. A za tym idzie również możliwość bankowa – brania kredytu i pożyczki. Żadnych szans na to nie ma (W8);

Jeśli pracownik wiedziałby, że jego umowa jest na czas nieokreślony, to jest taki pewniejszy swego, może się bardziej przykładać do pracy (W11);

Zaplecze socjalne na takiej umowie jest żadne, bo nie ma później zasiłku (W12);

Jak osoba będzie zatrudniona np. na umowę o dzieło, to nie będzie miała ubezpieczenia (W13);

W przypadku tych umów państwo nam nie gwarantuje bezpieczeństwa. Bo co z tego, że mamy umowę zlecenie i pracujemy na tej umowie kilka lat, jak później młoda kobieta zachodzi w ciążę i nie ma nic z tego (W16);

Pracownik, który jest zatrudniony na umowę o pracę, ma szereg dodatkowych uprawnień zapisanych w Kodeksie Pracy i w innych ustawach. To jest ochrona, urlop itp. W innym wypadku już tych uprawnień nie ma. To są umowy cywilnoprawne. Odpada urlop, świadczenia zdrowotne. Chociażby z tego punktu widzenia nie jest to korzystne (W20);

Dla pracownika są niekorzystne z tego powodu, że nie ma ani ciągłości, ani stażu, ani później do emerytury umowa o dzieło się nie liczy. Dany pracownik dojdzie kiedyś do okresu emerytalnego i co mu zostanie? Na czym on zostanie? Bo dzisiaj to nie każdy zdaje sobie z tego sprawę, co to będzie na koniec, jak się skończy wiek produkcyjny (W27).

Innymi problemami, z jakim borykają się osoby zatrudnione na podstawie nietypowej umowy jest brak stabilizacji, pewności posiadania pracy, niemożność przewidzenia czasu pracy, a co za tym idzie – często nieprzewidywalne zarobki, brak możliwości uzyskania kredytu: *...u nas się uważa, że ktoś, kto nie ma na czas nieokreślony i na pełen etat umowy, za kogoś, kto nie ma pieniędzy, kto nie może mieć kredytu, nie może nic kupić, jest wyeliminowany z ZUS-u, jeśli chodzi o chorobowe, czy macierzyńskie (W16).* Inny badany wskazuje na brak elementarnego poczucia bezpieczeństwa przy elastycznych umowach: *Kodeks Pracy daje pracownikowi sporo uprawnień, bo żeby człowiek czuł się bezpiecznie, musi wiedzieć, że pracuje dzisiaj, będzie pracował za tydzień, za miesiąc i będzie pracować jeszcze za rok. Natomiast, jeśli go zatrudniamy, nie dajemy umowy o pracę, on nie ma możliwości myślenia w perspektywie o awansie, bo przecież w sytuacji, kiedy jest tylko pracownikiem na jakichś tam ograniczonych prawach, to znaczy, że on nie ma możliwości w tej firmie ani awansowania, w jakimś zakresie możliwości wykazania się. Nie gwarantuje temu pracownikowi i to jest podstawowy element, poczucia bezpieczeństwa, poczucia bezpieczeństwa dla rodziny (W24).*

Taki brak stabilności i pewności jutra sprawia, że pracownicy są mniej wydajni, mniej zaangażowani w pracę, nie zależy im na wynikach osiągniętych przez firmę, na czym traci także i właściciel: *Gdyby te przepisy były dostosowane do form zatrudnienia i my byśmy inaczej podchodzili do tego, to nieważne, co jest na papierze, tylko czy my mamy opiekę od państwa i czy my się czujemy bezpiecznie w tej pracy. Bo jeśli pracodawca z góry zakłada, że nie będzie podpisywał umów na stałe, to my się czujemy niebezpiecznie. Ja jestem zwolennikiem typowego pisania umów na pełen etat, bo to mi daje bezpieczeństwo i pracownikowi daje bezpieczeństwo. Ja teraz mam stażystkę, która ma tylko miesiąc stażu. Ja jej powiedziałam, że nie będę miał pieniędzy, żeby ją później zatrudnić. Mimo że ona jest fajna i zaangażowana, to jej zaangażowanie już jest nie takie, ona się nie musi starać, bo wie, że zaraz odejdzie. I tacy pracownicy, którzy nie wiedzą, co będzie jutro, podchodzą do pracy bardzo stresująco (W16).*

Wysokie bezrobocie, trudności ze znalezieniem pracy sprawiają jednak, że osoby jej poszukujące najczęściej decydują się jednak podjąć pracę na warunkach oferowanych przez pracodawcę, która mimo wymienionych wcześniej wad pozwala jednak na uzyskiwanie dochodu, pozwalającego na bieżące utrzymanie: *W takich sytuacjach nagłych jest to dobre rozwiązanie. Jest to czasem zbawienne. Te formy są jedyną możliwością dla pracowników. [...] Dla niektórych, w ciężkiej sytuacji życiowej, to jest to jedyna forma zatrudnienia (W1).* W sytuacji, gdy sytuacja na rynku pracy pozostawia wiele do życzenia, większość pracowników nawet się nie waha i przyjmuje taką właśnie pracę: *To jest często jedyna alternatywa, szansa na to, żeby mieć jakiegokolwiek zatrudnienie (W27).*

Elastyczne formy pracy, zdaniem naszych rozmówców najbardziej odpowiednie są dla ludzi młodych, dopiero wchodzących na rynek pracy. Rozwiązania takie pozwalają im na – co cenniejsze w

kontekście dalszych poszukiwań pracy – zdobycie niezbędnego doświadczenia: *Młody człowiek potrzebuje nabrać doświadczenia. Elastyczna forma pracy daje mu tę możliwość. Składki emerytalne to go na razie nie interesują. On o tym pomyśli przy następnym pracodawcy, u którego zatrudni się na umowę o pracę. Pracownik nic nie traci, może nabrać doświadczenia, co umożliwi mu elastyczna forma pracy (W2).*

Analogicznie – elastyczne formy zatrudnienia, zwłaszcza jeśli chodzi o umowy, są najbardziej niekorzystne dla ludzi już nieco starszych, którzy zaczynają myśleć o emeryturze. Obecny system emerytalny w Polsce, wymaga opłacania regularnych składek, te zaś związane są tylko z umowami o pracę. Nic więc dziwnego, że osoby, nad którymi zaczyna krążyć widmo głodowej emerytury, zainteresowane są raczej umową o pracę: *Zagrożeniem umowy cywilno-prawne mogą być dla osób starszych, które potrzebują odprowadzić więcej składek na przyszłą emeryturę. Nie każda umowa cywilno-prawna powoduje to, że odprowadza się składki emerytalne (W29). Zresztą, większość badanych elastyczne zatrudnienie wiąże właśnie z młodymi pracownikami: Elastyczność jest skierowana bardziej do młodych osób. Mając 45 lat myślę już o przyszłości, o emeryturze (W12).*

Rozwiązaniem problemu składek emerytalnych mogła by być dobrowolność w ich opłaceniu ze strony pracowników, to jednak wiązało by się z reformą całego systemu emerytalno-rentowego: *...w Holandii [jest] dobrowolność odprowadzania składek. To by naprawdę usprawniło rynek pracy. Jest to bardzo liberalne podejście, ale stosowne. To by było dobre dla ludzi, którzy sami odkładają na emeryturę. Tu by była bardzo dobra ta dobrowolność. Ludzie sami zaczną myśleć o swojej emeryturze (W2).*

Korzyścią, jaka płynie z elastycznych form zatrudnienia może być możliwość zatrudnienia u kilku pracodawców, czy to w zależności od sezonu, czy aktualnych potrzeb: *Dla pracownika to jest o tyle dobrze, że jak jest u pracodawcy, który ma prace wiosną i jesienią, to może się zatrudnić elastycznie u drugiego pracodawcy, który ma prace latem i zimą (W17).* Inną zaletą jest to, że pracodawcy mogą dzięki umowie o dzieło, czy zleceniu zaproponować pracownikom większe pieniądze niżli mogliby dzięki umowie o pracę, często więc mimo braku zabezpieczeń socjalnych, oferty takie są bardzo atrakcyjne: *[umowy cywilno-prawne] dają możliwość zarobienia jakichś większych pieniędzy, oczywiście bez ubezpieczenia społecznego czy zdrowotnego, ale może to być atrakcyjne (W18).*

Elastyczne formy organizacji czasu pracy są zazwyczaj pozytywnie oceniane przez naszych rozmówców. Zwłaszcza dla osób, które z różnych przyczyn nie mogą podjąć zatrudnienia w regularnych godzinach – dotyczy to np. matek wychowujących małe dzieci czy studentów uczęszczających na zajęcia – elastyczne godziny pracy pozwalają im na pracę zarobkową, która w innym przypadku była by dla nich niemożliwa:

Nie każdy z nas ma tą komfortową sytuację, że może rano iść do pracy i pracować 8h. Są mamy, rodzice wychowujący dzieci. Ona nie może sobie pozwolić iść do pracy. Może jednak popracować w weekend czy popołudniami. To jest naprawdę dobre rozwiązanie (W1);

Dla niektórych pracowników jest to rozwiązanie bardzo korzystne, np. jeżeli ktoś ma małe dziecko, to dla niego bardziej korzystna jest elastyczna forma zatrudnienia (W3);

Elastyczne godziny pracy – to jak najbardziej. Na przykład z punktu widzenia młodych mam, kobiet wychowujących dzieci, bo mogą wtedy pogodzić życie rodzinne z zawodowym (W6);

...przykładem jest kobieta, która po urodzeniu dziecka chce wrócić do pracy, wychowanie dziecka nie pozwala jej jednak na podpisanie umowy o pracę, z 8 godzinnym czasem pracy. Prawdopodobnie skorzystałaby w przypadku zatrudnienia o umowę - zlecenie, na pół etatu lub też w formie godzinowej, odpowiadającej tej kobiecie (W10);

Telepraca jest dobra dla studentów. Taki student może się uczyć i szkolić, może wziąć pracę, która nie wymaga stałego etatu (stałych godzin). Wówczas po południu, kiedy nie jest na wykładach, może iść, aby taką pracę podjąć, wówczas jest mu to na rękę, ponieważ sobie zarobi (W12);

Jak się dziecko urodzi, to kobieta ma zupełnie inny zakres obowiązków i zatrudnianie kobiet bardziej powinno iść na rękę w elastyczności czasu pracy (W29).

Korzyści odnosi także pracodawca – w sytuacji, w której interesuje go jedynie wykonanie przez pracownika powierzonego mu zadania. Likwiduje to absurdalne sytuacje, w których pracownik nie ma zajęcia, a mimo to jest zmuszony siedzieć w miejscu pracy przepisową liczbę godzin, z drugiej też strony pracodawca może w razie potrzeby liczyć na to, że gdy trzeba będzie dłużej popracować, to pracownik nie powie mu, że ma już „fajrant” i pójdzie do domu: *Rozwiązanie takie pozwala mi pracować w czasie, którym mi odpowiada. Mam po prostu zrobić zadanie i tyle, a nie siedzieć nie wiadomo po co (W3).* Taki styl pracy to jednak wybór pracodawcy: *Jeśli pracodawca jest nastawiony na rezultaty i wskaźniki, to jest to dla niego obojętne w jakich godzinach jest wykonywana ta praca, a liczą się dla niego rezultaty tej pracy. Tak samo pracownik – jest to dla niego wygodne (W6).* W niektórych branżach elastyczny czas zatrudnienia, a także miejsce pracy jest normą: *Tak jest w branży informatycznej, np. programiści, nie zależy im [pracodawcom], żeby ktoś siedział 8 godzin przy komputerze, tylko żeby zrobił robotę i jeśli ten człowiek siedzi 8 godzin w domu, to niech on zrobi to, kiedy będzie chciał, byle by było zrobione (W7).* Takie rozwiązanie wydaje się dla pracodawców bardzo korzystne, tym bardziej, że zatrudnianie na etat często nie przynosi oczekiwanych efektów, a czas pracy jest marnotrawiony: *Nie ma nic gorszego niż udawanie, że się pracuje, a szczególnie przed szefem. Kiedyś robiono badania, że człowiek, który pracuje 8 godzin w biurze, to faktycznie pracuje 3 (W16).*

Jedna z rozmówczyń zauważyła w elastycznych godzinach czasu pracy także korzyści dla całej gospodarki i środowiska, choćby poprzez oszczędności na energii elektrycznej: *Jeżeli pracownik zrobi coś w czasie, w którym on jest i potem on sobie na te 2 godziny wyskoczy gdzieś, to pracodawca ma zyski, bo choćby nie pali światła. I to dalej idzie: nie pali światła, ma mniejsze koszty, elektrownie palą mniej węgla, emitujemy mniej CO2. Może to brzmieć śmiesznie, ale w skali kraju ma to bardzo duże znaczenie. Tak od grosiczka do koszyczka (W17).*

W kontekście elastyczności czasu pracy pojawił się wątek nadgodzin. Jeden z naszych rozmówców stwierdził, że prawo pracy, które określa, że każda nadgodzina powyżej czterdziestu w tygodniu płatna jest 150%, zaś w weekendy 200% normalnej stawki godzinowej sprawia, że pracodawcy wolą, w razie konieczności zatrudnić, czy płacić pracownikowi „na czarno”, często bowiem nie stać ich na takie stawki. To także strata dla państwa, bowiem pracownik, który mógłby legalnie w tym czasie zarabiać i odprowadzać należne z tego tytułu podatki, siedzi w domu lub dostaje pieniądze do ręki. Rozwiązaniem byłaby pewna dobrowolność w ustalaniu liczby godzin pracy między pracodawcą, a pracownikiem, jednakże rozwiązanie takie siłą rzeczy nadużywane byłoby przez pracodawców: *Przez to, że mamy 8-mio godzinny czas pracy, a każda godzina dodatkowa jest płacona plus 50%, a soboty i niedziele plus 100%, to powoduje, że to wszystko odbywa się w szarej strefie. Mało zakładów pracuje po 8h dziennie. Raczej zakłady pracują 10h dziennie. Bardzo często w soboty. Tego oficjalnie nie ma. Tylko dlatego, że powoduje to bardzo wysokie skutki finansowe dla pracodawcy. Gdyby to było kontrolowane przez służby państwowe, to by pracownicy pracowali 8h dziennie. To też powinna być jakaś umowa wiązana. Jeżeli ktoś chce pracować dłużej, to niech pracuje (W2).* Potwierdza to inny badany: *W wielu przypadkach naginane są te przepisy, co do czasu pracy. One nie mogą być inaczej wykazane niż są zapisane w przepisach. Każde zatrudnienie powyżej 8 godzin wiąże się z przepisami, więc przedsiębiorcy naginają je (W30).*

W przypadku elastycznych form organizacji miejsca pracy, rozmówcy mają zdanie podobne, co w przypadku organizacji czasu pracy. Jest to rozwiązanie korzystne dla tych samych kategorii ludzi. Praca w domu pozwala zaoszczędzić czas potrzebny na dojazd do pracy, pracodawca zyskuje także na kosztach utrzymania stanowiska roboczego: *Pracodawca nie musi mu przygotowywać biura jako miejsca pracy, a pracownik oszczędza swój czas, bo nie musi dojechać i wykonuje pracę w domu, w godzinach, które są dla niego najbardziej odpowiednie (W6).*

W przypadku pracy zdalnej, problemem pracodawców jest oszacowanie efektywności takiego pracownika: *Ważne jest to, żeby umieć sformułować, na czym to zadanie polega i żeby to zadanie zostało wykonane i żeby stworzyć takie systemy, które by uczciwie to zadanie stawiały. Jeśli tyle set maili obsłużysz lub dotrzesz do tyłu i tyłu klientów, to ok. (W7).*

ROZDZIAŁ 4. „SECURITY”, CZYLI SYSTEM ZABEZPIECZEŃ SOCJALNYCH

Podobnie jak w przypadku pytań o działalność Urzędów Pracy, rozmówcy niezbyt przychylnie ocenili system zabezpieczeń socjalnych, zorientowanych na pomoc osobom bezrobotnym. Pozytywnie odbierane jest np. ubezpieczenie zdrowotne osób bezrobotnych, dzięki któremu mogą liczyć na opiekę zdrowotną. Najwięcej jednak uwagi poświęcili kwestii zasiłków dla bezrobotnych, bardzo często krytykowanych, jednak ocena zasadności ich przyznawania w żaden sposób nie może być jednoznaczna. Istnieje bowiem spora grupa osób bezrobotnych, które mimo szczerych chęci i zaangażowania nie może znaleźć pracy – wtedy te kilkaset złotych zasiłku jest dla nich wymierną korzyścią, często jedynym źródłem utrzymania. W takim przypadku zarówno jego kwota (ok. 700 zł.), jak i okres przysługiwania (pół roku pod warunkiem przepracowania w poprzednim roku przynajmniej sześciu miesięcy), są niewystarczające: *Znam osoby, które rzeczywiście nie mogą znaleźć pracy. Wtedy dobrze, że są te zabezpieczenia socjalne. Nie wolno popadać w skrajności. [...] Są osoby, które tracą pracę i nie mogą jej znaleźć. Wtedy ten zasiłek je chroni. Nie można jednak powiedzieć, że w wystarczającym stopniu (W1).*

Jednakże wielu bezrobotnych pobiera zasiłek jednocześnie pracując w „szarej strefie”, wykazując się przy tym *typowo polskim cwaniactwem (W26)*, traktując dochody z UP jako dodatkowe źródło dochodu: *Kwestią dyskusyjną są środki dla osób bezrobotnych. Ja znam wiele osób, które pracują i pobierają zasiłki dla bezrobotnych (W2)*. Urzędnicy w różnych badaniach często przyznają, że niektórzy bezrobotni wprost mówią, że pracują, ale instrumenty, jakimi dysponuje PUP są niewystarczające do weryfikacji: *Mamy taką sytuację, że facet pracuje na czarno i ma zasiłek. To jest wkurzające zapewne wszystkich (W7)*.

Często zdarza się też, zwłaszcza w rodzinnych firmach, że aby wydłużyć okres przysługiwania zasiłku, oficjalnie pracuje się pół roku, po czym rejestruje w UP i przez pół roku pobiera zasiłek, jednocześnie pracując na poprzednim stanowisku – i powtarza się ten manewr regularnie: *Taki gość pracuje na czarno, jeździ mercedesem, podjeżdża pod opiekę społeczną i bierze zasiłek. To jest przykre, bo na przykład pół roku pracuje... Prywatny pracodawca zatrudnia dzieci u siebie w firmie. Pracuje tam to dziecko jakiś czas oficjalnie, przechodzi na bezrobocie, wykorzystuje to wszystko, co jest możliwe, ale cały czas pracuje w tej firmie. Tam wszystko dostaje i on już wie, że po jakimś czasie znowu się zatrudni i znowu idzie na bezrobocie (W17)*; innym przykładem są osoby, w dobrej kondycji finansowej (żyjące np. z oszczędności, wsparcia rodziców, czy nawet z działalności przestępczej), które także korzystają z przywilejów systemu pomocy społecznej, ponieważ oficjalnie spełniają wymagane przez ustawy kryteria: *W Polsce jest sporo osób, które są jak gdyby bezrobotnymi, natomiast są to osoby naprawdę dobrze sytuowane. To, że ktoś nie jest formalnie zatrudniony, np. w kopalni, to wcale nie znaczy, że ta osoba jest bezrobotną. Ona bezrobotna jest, natomiast czy jest to osoba*

wymagająca pomocy społecznej? A takie sytuacje są. Potrafią ludzie podjeżdżać beemką i to nową po zapomogę, po różnego rodzaju świadczenia, które dało się wyciągnąć, bo spełniają pewnego rodzaju kryteria (W24). Przez to z racji ograniczonych funduszy na cele społeczne, wiele osób rzeczywiście wymagających pomocy nie może na nią liczyć: *Częstokroć jest tak, że rękę wyciągają ci, którzy spełniają pewne kryteria, chociażby nieposiadanie stałej pracy, to jest jakieś kryterium, które pozwala w tym momencie wyciągać rękę. Mogę iść i na bazie tego dostać dopłatę do czynszu, do utrzymania mieszkania, mogę dostać pomoc na dzieci, na niepracującą również żonę i coś tam, coś tam itd. A to tak nie ma być. A potem okazuje się, że są ludzie, którzy są w wieku starszym, ludzie, którzy z różnych względów zostali pozbawieni pracy, nie poradzili sobie przy tych zmianach, które zaszły w tym kraju, te osoby też z różnych względów żyją na granicy wręcz ubóstwa, ale są to osoby, które niekoniecznie potrafią się pchać i tą rękę wyciągać (W27).*

Często zdarza się, że te kilkaset złotych zasiłku jest na tyle kuszące, że bezrobotni świadomie wolą nie pracować, zadowolając się tymi pieniędzmi: *Tego zasiłku jest raptem dla bezrobotnego około 700 zł i jak je dostanie przez pół roku, to tym „niebieskim ptakiem”, to będzie bardzo odpowiadało, bo pieniądze mają, a nie chcą pracować (W4).* Głównym powodem, dla których bezrobotni nie są zainteresowani podjęciem zatrudnienia jest stosunkowo niewielka różnica w wysokości zasiłku i wynagrodzenia, jakie mogliby otrzymać za pracę, która z kolei wymagałaby od nich znacznie większego wysiłku: *Niektórzy twierdzą, że wolą dostać te sześćset złotych i zostać w domu niż za tysiąc dwieście, czy tysiąc cały miesiąc jeździć do pracy. O to właśnie chodzi, że to zatrudnienie na tych warunkach minimum płacowego, to jest bardzo powszechne i dlatego nie ciągnie tego kandydata do pracy, bo niektórzy woleliby mieć mniej, ale mieć wolny czas (W27).* Pojawia się więc postulat, aby w jakiś sposób oddzielić osoby niezainteresowane pracą i skierować je raczej ku pomocy społecznej od tych, którym rzeczywiście potrzebna jest pomoc w znalezieniu pracy: *Przede wszystkim należałoby wyselekcjonować te osoby, co chcą podjąć pracę i można te osoby przeznaczyć do podjęcia pracy, bo pozostałe chcą pozostać na „garnuszku” państwa (W9).*

W tym kontekście podniesienie świadczeń jeszcze bardziej demotywowałoby do podjęcia pracy, toteż kwota zasiłku musi balansować tak, aby ci, którym nie zależy na pracy, nie byli by z faktu jej niepodejmowania jeszcze bardziej zadowoleni, a jednocześnie osoby, którym rzeczywiście jest on niezbędny, były w stanie dzięki niemu zaspokoić najbardziej podstawowe potrzeby: *Różnie to bywa – są osoby sytuacji takiej, jak mężczyźni ok. 50 roku życia i im nie jest łatwo znaleźć pracę i te zabezpieczenia są w tym momencie niewystarczające. Ale jakby dać większy zasiłek, to trudno by było kogokolwiek zachęcić do poszukiwania tej pracy. Powinien być jakiś zróżnicowany (W6).*

Tymczasem możliwość podjęcia pracy, choćby i najgorzej płatnej, istnieje i jeśli komuś naprawdę zależy, to ją podejmie. W takiej sytuacji, jak sugerują niektórzy, najlepszą motywacją do

podjęcia pracy byłby brak pomocy ze strony państwa: *Największą presją, by pracować jest brak środków. Nie finansować zasiłków dla bezrobotnych i może wtedy będą szukać pracy (W2).*

Wśród propozycji zmian systemu zabezpieczeń socjalnych, padło zaledwie kilka propozycji. Jedną z nich jest zaczerpnięty z systemu niemieckiego pomysł, aby osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych były tym samym zobligowane do wykonywania przez określony czas prac społecznie użytecznych np. sprzątnięcia ulic, co pozwoliłoby z jednej strony zminimalizować ich aktywność w szarej strefie, z drugiej zaś – zmniejszyć poczucie dysonansu, niesmaku, ze strony osób, które uważają, że bezrobotni dostają pieniądze za „nic nierobienie”: *Niemcy wprowadzili coś takiego, że osoby bezrobotne muszą ileś tam godzin dziennie przepracować przy pracach społecznych: grabią liście, koszą trawę. Jak bierzesz zasiłek, musisz wykonać pracę. To w jakiś sposób niweluje szarą strefę. [...] Otrzymujesz zasiłek, więc musisz coś zrobić. Irytujące jest to, że osoby otrzymują to tak w sumie za nic. Warto by pomyśleć nad nowym rozwiązaniem (W1).*

Padł też pomysł, by zamiast finansowego wparcia wprowadzić system bonów czy talonów, które można by wymieniać na konkretne produkty i usługi, konkretnie zabezpieczające byt tak, aby zasiłek nie był dodatkowym, ekstra źródłem dochodów, dla osób które pracują w szarej strefie bądź dla alkoholików wydających uzyskane w ten sposób pieniądze na używki, nie troszcząc się o los rodziny: *Na Zachodzie funkcjonował system talonów z przeznaczeniem, w tym momencie nie było, że rodzina będzie klepie, a ona na prawo i lewo wydaje. Słyszałem, że jakaś gmina wprowadziła ten system i wiem, że by to może zagrało. [...] Więc jak by były talony pod konkretne towary, to byłoby to gdzieś kierowane; albo chleb dostajesz, albo gruszki czy kości. Ale jest to skierowane, bo to musi zjeść i tego nie wyrzuci (W8).*

Innym pomysłem jest przeznaczenie większej ilości środków z Funduszu Pracy, na tworzenie nowych miejsc pracy u już funkcjonujących pracodawców. Wielu bowiem beneficjentów jednorazowej dotacji na otworzenie własnej działalności zupełnie nie może sobie poradzić z jej prowadzeniem, z trudem wytrzymując do przepisowych 12 miesięcy funkcjonowania, zamykają interes. Tymczasem funkcjonujące już od jakiegoś czasu firmy dysponując podobną kwotą mogłyby utworzyć nowe stanowiska pracy i korzystając ze zwiększonego potencjału, jakim tymczasowo dysponują, polepszyć swoją sytuację na tyle, że zdecydują się na zatrudnienie owych pracowników na stałe: *Dzisiaj, aby rozpocząć działalność gospodarczą nie wystarczy 20 tys. zł, a nawet 40 tys. zł, moim zdaniem za dużo robimy szumu, jeśli chodzi o tworzenie przedsiębiorczości i za dużo chcemy wmówić ludziom, że chcemy być przedsiębiorczy, a powinniśmy iść w innym kierunku, czyli wspierać tych, którzy już te firmy mają, a więc jeśli jest jakaś firma, która działa na rynku i jest jakiś przedsiębiorca, który zatrudnia jedną, dwie osoby, to on już wie jak ten biznes zrobić, bo wie jak stworzyć miejsce pracy. Nie róbmy ze wszystkich geniuszy biznesu, bo normalne jest to, że 15-17% ludzi na świecie jest*

naturalnie przedsiębiorczym (W7). Tym bardziej, że wielu spośród tych „jednoroczników”, próbując utrzymać się na rynku poprzez oferowane stawki i jakość usług po prostu psuje rynek i kondycję finansową dłużej funkcjonujących przedsiębiorstw, przez co te nie mogą sobie pozwolić na zatrudnianie nowych pracowników: Patrząc z punktu widzenia pracodawców, którzy już mają otwarte firmy, to takie osoby psują rynek. Takie osoby, które otwierają firmę na 1 rok. [...] Tyle, że oni otwierają na ten rok czy dwa lata, a potem zamykają te firmy. Nie potrafią się również utrzymać na rynku, nie znają go, nie wiedzą, jaka jest koniunktura, tylko wchodzą w ciemno. Niektórym się udaje, ale jest to znikomy procent (W12).

Podobnym pomysłem jest współfinansowanie lub całkowite pokrycie kosztów utrzymania pracownika na okresie próbnym: *...okres próbny, gdzie Urząd Pracy pokrywałby część wynagrodzenia osobom, które nie mogą znaleźć pracy (W2).* Z tymi propozycjami współgrają także ulgi dla pracodawców, którzy chcieliby zwiększyć zatrudnienie, jednak wysokie koszty pracy im na to nie pozwalają: *Jakby były pieniądze, to można by pracodawców wspierać, ale jak pracodawcy są tak obciążeni finansowo, to nigdy nie będzie takiego zatrudnienia, jak byśmy chcieli (W4).*

Innym pomysłem jest **skuteczniejsze lobbowanie przez pracowników UP u potencjalnych pracodawców na rzecz bezrobotnych**. Obecnie w pracy urzędników brakuje zaangażowania w pomoc bezrobotnym, którzy często mogliby sprawdzić się w pracy, jednak ich zdolności interpersonalne są na tyle słabe, że nie są w stanie przejść przez sito rekrutacji – czasem przydałaby im się pomoc, chociażby w formie trenera pracy: *Przede wszystkim przydałaby się pomoc Urzędu Pracy w relacjach pracownik – przyszły pracodawca. Zatrudnić taką osobę, by mogła się wykazać. Objąć ochroną tą osobę przez Urząd Pracy. Może czasem nie daje się szans pracownikowi na podjęcie pracy (W2).* Kompleksową opieką nad takim bezrobotnym zajmować się powinien w urzędzie coach, który rozpoznałby w pierwszej kolejności umiejętności i predyspozycje osoby zarejestrowanej, skierował na kursy przekwalifikujące lub doszkalające, a w dalszej kolejności pomagał w przystosowaniu tej osoby już w środowisku pracy. Nierzadko bowiem zdarza się, że długotrwale bezrobotni, nawet jeśli posiadają umiejętności, kwalifikacje, to przez długi czas pozostawania poza rynkiem pracy, tracą umiejętności funkcjonowania w zakładzie: *...spotkałem się z czymś takim w systemie skandynawskim, prowadzenie kompleksowej opieki nad bezrobotnym, bo my mamy doradców zawodowych, pośredników, ale każdy odwala swoje – gadulstwo: 15-20 minut dla zrobienia ankiety i nie ma tego prowadzenia (W8).*

Kolejną propozycją sformułowaną przez jednego z rozmówców jest **przerzucenie większej odpowiedzialności za rozwój gospodarczy na ręce władz samorządowych**, które według niego nie robią wiele w tej kwestii: *Powinien się zmienić system, w którym radny lub prezydent jest odpowiedzialny za bezrobocie, dotyczy to działań istotnych na rzecz gospodarki. Jeżeli w Kaliszu na*



wspieranie oświaty przeznaczają się 1 700 tys. zł, a na wspieranie gospodarki i przedsiębiorczości 30 tys. zł, to ta proporcja jest troszeczkę niewłaściwa. Wielu ludzi ze świata kultury i sportu potrafi skutecznie lobbować w komisji oświaty, kultury i sportu i są to główne działania gminy, a działaniami gminy nie jest wspieranie gospodarki, a powinno (W7).

ROZDZIAŁ 5. OCENA SYSTEMU KSZTAŁCENIA POWSZECHNEGO I IDEI KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

System oświaty w Polsce jest w dużej mierze niedostosowany do potrzeb współczesnego rynku pracy. To niedopasowanie objawia się praktycznie na każdym poziomie – czy to szkół średnich, zawodowych czy też studiów – mało który absolwent pracuje dziś w wyuczonym zawodzie: *Rzeczywistość po skończeniu szkoły jest zupełnie inna niż się zakładało i okazuje się, że po zakończeniu edukacji, marzenia, które zrodziły się kiedyś, ktoś decyzję podjął, żeby edukować się w jakimś kierunku, nagle pękają jak bańka mydlana i okazuje się, że w życiu robi coś zupełnie innego (W15).* Głównym powodem tego niedopasowania jest kształcenie kilkuset młodych ludzi w najbardziej popularnych kierunkach, podczas gdy w niektórych zawodach brakuje chętnych do nauki: *Dzisiaj mamy bardzo dużo ludzi po studiach, którzy są sfrustrowani, bo nie znajdują pracy w swoim zawodzie. U nas bardzo dużo osób z wyższym wykształceniem inżynierów, licencjatów mamy na produkcji. Na produkcji przy prasie, także to nie jest budujące, bo każdy, kto idzie na studia, to ma wizję lepszej przyszłości (W28).*

Ponownie pojawia się wątek upadającego szkolnictwa zawodowego: *Od pewnego czasu kładzie się nacisk na szkolnictwo wyższe i szkolnictwo średnie. Odstąpiono od szkolnictwa zawodowego, w jakiś sposób marginalizując to szkolnictwo. Okazało się jednak, że do pracy potrzebni są ludzie z przygotowaniem zawodowym – nie tylko wyższe studia, ale i manualne przygotowanie. Po prostu powinien nastąpić powrót do szkolnictwa zawodowego (W11).* Winę za taki stan rzeczy ponosi oderwanie obu systemów i brak współpracy na poziomie krajowym: *Oświata robi wszystko „pod siebie”, ale nie jest to dostosowane do potrzeb rynku, przynajmniej na naszym terenie, gdzie szkoli się magistrów, a magistrowie nie mają pracy. Nie daje się natomiast pieniędzy na szkolenie zawodowe (W12).* Jednakże nie wszędzie sytuacja wydaje się tak zła, pozytywnym przykładem działań zmierzających ku uelastycznieniu oferty kształcenia jest Jarocin: *...kierunek kształcenia na terenie Jarocina jest dobry. Widzę, że tych różnych profili w każdej szkole jest, co roku coraz więcej. U nas na terenie Jarocina są klasy z przysposobieniem pożarniczym, policyjnym, wojskowym. Są też klasy hotelarstwa, których nigdy na terenie Jarocina nie było. W nowym roku ma zostać otwarte technikum*



budowlane. Na przestrzeni ostatnich lat w tym zawodzie kształcenia nie było, dlatego też zauważyłem, iż szkoły szukają różnych form kształcenia po to, aby uzupełnić rynek (W10).

Wobec nieskuteczności dotychczas funkcjonujących instytucji, których celem jest dopasowanie oferty szkolnictwa i szkoleń do realiów rynku pracy (powiatowe i wojewódzkie rady zatrudnienia niestety wciąż reagują zbyt wolno), zapytano przedstawicieli dialogu społecznego, jak można usprawnić ten proces. Niestety, pomysłów na uzdrowienie sytuacji nie było zbyt wiele. Najczęściej nadzieję pokładano we współpracy Urzędów Pracy, posiadających dane na temat zawodów nadwyżkowych i deficytowych, ze szkołami i lokalnymi władzami: *Powiatowy Urząd Pracy i Wojewódzki Urząd Pracy są instytucjami, które posiadają informacje o zawodach deficytowych i nadwyżkowych (W9).* W tym przypadku problem polega jednak na tym, że metoda opracowywania owych rankingów sprawia, że często zarówno wśród zawodów deficytowych, jak i nadwyżkowych, pojawiają się te same pozycje (najczęściej [oprócz osób bez zawodu] na czołowym miejscu zarówno wśród deficytowych, jak i nadwyżkowych jest sprzedawca, w czołówce zawodów nadwyżkowych występuje przeważnie szereg zawodów rzemieślniczych, które przez rozmówców są określane, jako zdecydowanie deficytowe). Inna rzecz, że nawet w przypadku trafnego zdiagnozowania potrzeb w tym zakresie, i podjęcia decyzji o otwarciu klasy o profilu odpowiadającemu temu zapotrzebowaniu, do wypuszczenia deficytowych absolwentów, mijają 3-4 lata, w czasie których dynamicznie zmieniający się rynek pracy ma już często inne zapotrzebowanie: *Gdybym miał dzisiaj jakiemuś dyrektorowi szkoły powiedzieć, że: panie dyrektorze, potrzeba jest taka, wykonujcie szkolenia dotyczące jakiegoś zagadnienia, bo jest taka koniunktura na rynku i taka byłaby potrzeba, to nie podpisałbym się pod tym, bo to szkolenie będzie trwało trzy lata, cztery lata. Po tym czasie może się zupełnie sytuacja na rynku zmienić. Dlatego tutaj cała trudność polega na tym, że prowadząc firmę należy prowadzić nasłuch taki, te wszystkie bodźce zewnętrzne, nasłuch, modę, która się zmienia obserwować i błyskawicznie reagować. I obawiam się, że reakcja zwykłego szkolnictwa byłaby po prostu zbyt długa (W15).* System edukacji szkolnej działa po prostu zbyt wolno i dopóki nie zostaną opracowane metody (choćby na wzór niemiecki) diagnozowania zapotrzebowania za konkretne zawody z kilkuletnim wyprzedzeniem, jedyną nadzieją na dopasowanie umiejętności potencjalnych pracowników do wymagań pracodawców jest sprawnie funkcjonujący system szkoleń i kursów gwarantujących możliwość szybkiego przebranżowienia: *Bardziej może należałoby skupić się na wszczepianiu w ludzi zaradności, umiejętności ogólnych, żeby potrafili rozwijać ewentualnie później, dalej ukierunkowywać się, zdobywać już konkretną wiedzę, która będzie im potrzebna na stanowisku pracy (W15).* Te zaś wymagają bliskiej i ustawicznej współpracy instytucji przeprowadzających tego typu szkolenia (choćaby UP, cechy rzemieślnicze czy prywatne firmy szkoleniowe) z przedsiębiorcami. Nie marnotrawiono by wtedy pieniędzy na szkolenia, po których i tak nie ma

większych szans na zatrudnienie, tylko szkolono (można by wtedy przeznaczać większe sumy na kosztowniejsze, bardziej specjalistyczne szkolenia) pod kątem konkretnego zapotrzebowania konkretnego pracodawcy, który zobowiązany byłby potem takie osoby przyjąć: *Trzeba porozmawiać z przedsiębiorcami, czego oni tak faktycznie potrzebują. Warto dostosowywać do nich oferty szkoleń (W1).* Podobnego zdania jest inny badany: *To przedsiębiorstwa powinny decydować o tym gdzie, jak i kiedy szkolić, bo to one zatrudniają. Co innego byłoby, gdyby instytucja publiczna wyszła do pracodawcy z tym, że mają wykształcone osoby, które chcą się szkolić, my zapłacimy za szkolenie, ale pan go potem zatrudni. Tu mógłby się pojawić Urząd Pracy (W28).* Aby poznać rzeczywiste potrzeby pracodawców należałoby zmienić metody prowadzenia monitoringów i nie opierać ich wyłącznie na danych gromadzonych przy rejestracji osób bezrobotnych: *Powinno się organizować spotkania z pracodawcami, ankiety wśród pracodawców, poznać opinie klastrów, opinie przedsiębiorców, jakich ludzi oni poszukują (W8).*

Istotne są także konsultacje z organizacjami zrzeszającymi pracodawców, a także z instytucjami naukowymi, edukacyjnymi: *Stowarzyszenia i cechy rzemiosł powinny być w jakiś sposób w to włączane i w jakiś sposób ankietowane, to by lepsza była tego typu wymiana. No może i związki zawodowe, a i korporacje pracodawców też pewnie (W26);*

Zapytano rozmówców o to, jakie udokumentowane umiejętności, czy to wyniesione ze szkoły, czy ze szkoleń i kursów są najbardziej pożądane na lokalnych rynkach pracy. Najczęściej wskazywano na dwie grupy, pierwszą z nich są dobrze wykształceni specjaliści, po wyższych studiach na kierunkach politechnicznych, ale także osoby z wykształceniem średnim, technicznym: *Brakuje dobrych inżynierów, technicznych kierunków. Na pewno z wykształceniem technicznych, z dobrym wykształceniem (W21).* Podobnych głosów w badaniu pojawiło się bardzo wiele:

Gospodarka ma duży apetyt na inżynierów, techników (W2);

Pracodawcy szukają kogoś po technikum i politechnice (W4);

Po studiach inżynierskich, potrzebni są tacy fachowcy (W6);

Brakuje w tej chwili personelu średniego, czyli technika, które powoli zanikają, potrzebni są fachowcy na rynku. Szkoły takich fachowców nie kształcą (W9);

Brakuje średniej kadry technicznej. Absolwentów techników wykwalifikowanych w różnych dziedzinach (W23).

Drugim rodzajem najbardziej pożądanych umiejętności są te związane z zawodami rzemieślniczymi – tokarze, ślusarze, spawacze, deficyty są także w branży budowlanej: *Brakuje wykwalifikowanych specjalistów branży budowlanej, a także meblarzy, stolarzy, tapicerów, krawcowych (W3).*



Padają przy tej okazji propozycje konkretnych szkoleń, np. językowych, dzięki którym wielu spośród nie mogących dziś znaleźć pracy w Polsce, mogło by wyjechać zagranicę: *...jeżeli zna się język, to pracę znajdzie się zawsze i wszędzie. Ja ostatnio otwieram się na rynek niemiecki, by stolarzy, tapicerów wysyłać do Niemiec do pracy. Mam taki problem, że tych tapicerów, stolarzy mam po tysiąc, ale wśród nich jest czterech czy pięciu, którzy mówią po niemiecku. Robotnik nie zna języka. Niemiecki rynek pracy też jest mało elastyczny i trzeba znać język, by przejść szkolenie BHP (W2); w Pleszewie z kolei przydałyby się szkolenia spawaczy: Wiadomo, nasz region słynie z wyrobów kotlarskich i wydaje mi się, że za mało jest spawaczy na naszym terenie i powinno być bardziej rozszerzona informacja, żeby jednak kursów na spawaczy było więcej, żeby ta oferta była tak korzystnie przedstawiona, żeby byli chętni do uczestniczenia w tych kursach (W14).*

Osoby związane z instytucjami organizującymi szkolenia, wymieniają też kursy cieszące się największym powodzeniem, wśród nich są np. związane z księgowością i kadrami oraz uprawnienia do prowadzenia pojazdów mechanicznych: *Jeśli chodzi o kursy realizowane przez nas, to dużym powodzeniem cieszą się kursy księgowych, kadrowych, kierowców wózków jezdniowych, kursy przewozu towarów niebezpiecznych, kursy dla kierowców kwalifikacja wstępna, przyspieszona i okresowa kierowców wykonujących transport drogowy (W9). Z kolei w Jarocinie odbywa się wiele szkoleń przeprowadzanych pod kątem licznych w okolicach masarni: Na terenie Jarocina było zorganizowane szkolenie dla masarzy, czyli osób, które pracują w zakładach uboju zwierząt (gdzie zapotrzebowanie na rynku jarocińskim jest duże). Mamy dużo zakładów przerobu mięsa, uboju zwierząt. Dla tych ludzi są tutaj miejsca pracy, ale nie ma odpowiedniej kadry, która by te miejsca zapełniła. Stąd wiem, że Powiatowy Urząd Pracy organizował ze wszystkimi zakładami mięsnymi takie szkolenie w celu pozyskania pracowników (W10). Dość dużo osób zgłasza się np. obsługę maszyn i urządzeń oraz na przeszkolenie pedagogiczne: Z tych technicznych, tzn. obsługi, co pracodawca wymaga na stanowiskach pracy, czyli wózek, uprawnienia pedagogiczne, mistrzów szkolących w rzemiośle są prowadzone i wymagane, zespół nauczycieli prowadzi także kształcenie pedagogiczne i te, które na stanowisku podlegają szybkiej mechanizacji, jak np. maszyny drogowe (W29).*

Z kolei wśród kwalifikacji nieprzydatnych wymieniane przez badanych są praktycznie wszystkie wyższe, humanistyczne studia, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania i marketingu, socjologii, politologii, pedagogiki, administracji: *Produkują się setki pedagogów, kiedy idzie niżej demograficzny i nie będzie potrzeba tylu nauczycieli. Mamy też te kierunki – administracja samorządowa i administracja europejska i gdzie my to mamy, znam ludzi, którzy po tych szkołach pracują w dyskontach na kasie (W8). Ale także i w innych zawodach widoczny jest nadmiar absolwentów, także spośród zawodów rzemieślniczych, np. fryzjerstwo: Najwięcej jest fryzjerów i mamy mnóstwo fryzjerek, które kształcimy, co roku i zasilają one szeregi bezrobotnych (W25).*



Z krytyką spotykają się także niektóre szkolenia organizowane przez UP, np. z florystyki, kosmetyczki, florecistki. *To są małe grupy, a szkolenia są notorycznie powtarzane. Po co? (W12).*

Rozmówcy, spośród których wielu na co dzień zajmuje się szkoleniami, nie mieli problemu ze zdefiniowaniem pojęcia „kształcenie ustawiczne”. Twierdzili, że w dzisiejszych realiach rynku pracy zdolność do ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji jest rzeczą konieczną i niezbędną, co jest zwłaszcza widoczne w młodszych pokoleniach, niestety wiele osób ciągle mentalnie tkwi w czasach PRL-u, gdy raz zdobyte umiejętności i posada wystarczały na całe życie: *Jesteśmy trochę do tego zmuszeni. (...) My rozumiemy to, że pracodawcy od nas wymagają ciągłych szkoleń, kursów. Wymusza to dużą konkurencję na rynku. Jesteśmy zmuszeni, by być na czasie. Pokolenie naszych rodziców ma z tym kłopot. Pracowali w jednej spółdzielni całe swoje życie zawodowe. Tym osobom jest bardzo ciężko się przestawić (W1).* Zdaniem badanych czasy, w których większość czasu zawodowego spędza się u jednego pracodawcy, bezpowrotnie minęły: *Rynek pracy wymaga kształcenia ustawicznego. Skończyły się te czasy, gdy pracowało się 40 lat u jednego pracodawcy (W2).*

Także tempo rozwoju technologicznego sprawia, że w wielu branżach proces nieustającego pogłębiania swojej wiedzy i umiejętności jest rzeczą niezbędną: *Postęp, który dzisiaj w firmach jest, to wymusza sam z siebie, bo inaczej nie da się. Nie da się pracować na maszynach, które były wyprodukowane dwadzieścia, pięćdziesiąt lat temu, a i komputer sprzed dziesięciu lat trzeba wymienić. Tu już będzie pojawiać się element, gdzie ten człowiek będzie musiał podnosić swoje kwalifikacje. Systemy operacyjne, programy edukacyjne i inne, którą wiążą się z jego pracą bezpośrednio, to wymusza ciągłe doszkalanie (W24).*

Kształcenie ustawiczne pozwala pracownikom na zwiększenie swojej konkurencyjności, zarówno wewnątrz firmy (lepsze kwalifikacje wiążą się najczęściej z awansem, podwyżką), jak i na otwartym rynku pracy, gdzie dysponując szeregiem udokumentowanych kursów i szkoleń, jest się bardziej atrakcyjnym dla potencjalnego pracodawcy, tak samo możliwość przebranżowienia otwiera nowe, atrakcyjne finansowo perspektywy: *Jest to ważne dla samego pracownika. Jeżeli cały czas się kształci, to ma świadomość, że jest konkurencyjny (W1).*

Także przedsiębiorstwa zyskują na wzroście kompetencji swoich pracowników – poziom wiedzy i umiejętności załogi przekłada się automatycznie, na jakość produkcji towarów czy usług, zwiększając prestiż firmy, jej pozycję wśród konkurencji, a co za tym idzie wyniki finansowe: *Dobrzy pracownicy to dobrze funkcjonująca firma (W21);*

W tym kontekście pojawia się z pozoru mało istotny dylemat: kto powinien finansować szkolenia – pracownik sam sobie, czy też pracownikowi – pracodawca. Szkolenia i kursy nie są tanie, można je klasyfikować jako inwestycje w innowacje, naturalnym rozwiązaniem byłoby więc, aby

finansował je przedsiębiorca. Jednakże wyposażony w nową wiedzę i umiejętności pracownik jest „łakomym kąskiem” dla konkurencyjnych firm, które zaoszczędziwszy na kosztach szkolenia, mogą zaproponować mu lepsze warunki finansowe. Z rozmów z rozmówcami wynika, że jest to częste zjawisko – firmy wolą zatrudnić już przeszkolonego pracownika niż finansować szkolenia własnych: *Przedsiębiorcy wolą pracownika z rynku pozyskać, wykształconego i wyszkolonego (W8)*. Inny badany także wskazuje na wyraźną niechęć panującą wśród pracodawców w kwestii ponoszenia kosztów szkoleń pracowniczych: *Pracodawcy najchętniej w ogóle by nie szkolili tylko wtedy, kiedy muszą. Kursy BHP to na pewno muszą się odbywać, są inne kursy, których koszty powinien pokrywać pracodawca np. przewóz towarów niebezpiecznych, natomiast pracodawca tego unika i przyjmuje człowieka już z uprawnieniami (W29)*.

Często więc stosowanym zabiegiem po opłaceniu szkolenia, jest podpisywanie zobowiązań do przepracowania minimum określonego czasu u danego pracodawcy: *...jeżeli pracodawca finansuje pracownikowi jakieś szkolenie czy kurs, to ponosi to za sobą pewne konsekwencje. Pracownik jest wtedy związany jakąś umową, że przez jakiś czas będzie u tego pracodawcy pracował. Jest to umowa wiążąca – ten daje kasę, a ten daje zobowiązanie, że przez jakiś okres czasu będzie pracował (W14)*. Inny rozmówca zwraca uwagę, że pracodawcy boją się nielojalnych pracowników stąd niechętnie w nich inwestują, ale także, że podobna sytuacja miałaby miejsce, gdyby mowa była o finansowaniu szkoleń z kieszeni pracownika: *Finansowanie jest o tyle niebezpieczne, że pracodawca nigdy nie wie, co dalej stanie się z pracownikiem. Finansowanie przez samego pracownika ma dokładnie ten sam, tylko odwrotny skutek. Skoro pracownik sam inwestuje, sam też podejmuje decyzje, co dalej będzie robi i za chwilę może powiedzieć, że ta praca go nie interesuje. A powiązanie tych elementów wskazuje na zainteresowanie pracodawcy i powiązanie pracownika lojalnością wobec organizacji (W23)*. Stąd też wydaje się, że najbardziej korzystnym dla obydwu stron byłoby współfinansowanie szkoleń.

Inną bolączką pracodawców są zwiększone roszczenia finansowe ze strony podnoszących swe kwalifikacje pracowników. Najczęściej więc na finansowanie szkoleń dla pracowników zdobywają się duże, o mocnej, finansowej pozycji przedsiębiorstwa, najczęściej z kapitałem zagranicznym, które dysponują doświadczeniem i wiedzą o korzyściach, jakie daje kształcenie ustawiczne, w strategii zarządzania firmą. Wśród rodzimych przedsiębiorców świadomość ta jest ciągle mocno ograniczona: *Firmy zagraniczne mają w tym lepsze rozeznanie. My jesteśmy za zachodem w tyle, przez komunę. Zachód nas tego uczy. Nie tyle ważny jest kapitał, co styl zarządzania firmami (W1)*.

ROZDZIAŁ 6. OCENA KAPITAŁU LUDZKIEGO

Zapytano przedstawicieli instytucji dialogu społecznego o ich opinie na temat jakości kapitału ludzkiego mieszkańców regionu, w którym mieszkają i funkcjonują. Okazało się, że mimo nienajlepszych, wcześniejszych opinii na temat, jakości szkolnictwa oraz możliwości uzupełniania wiedzy, większość z nich ocenia ten poziom raczej dobrze, często wręcz bardzo dobrze: *...na wysokim/średnim poziomie. Bardzo wielu młodych ludzi uzyskuje wykształcenie wyższe – teraz to już 80% ludzi będzie miało średnie albo wyższe wykształcenie, także poziom wykształcenia tych ludzi jest na pewno wysoki (W11).* Co ciekawe jednak, potencjał określany jest jako „wysoki”, ale jednocześnie wskazuje się, że nie jest dobrze wykorzystywany: *Potencjał jest bardzo duży i niewykorzystany, nie tylko przez samych pracodawców, ale i przez pracowników (W18).*

Dla większości badanych miarą tegoż kapitału wydaje się być odsetek osób z ukończonymi studiami wyższymi czy też ogólnie rozumianym „dobrym wykształceniem”, tymczasem, co część z rozmówców przyznaje, zdobyte wykształcenie bardzo często nijak nie ma się do rzeczywistej wiedzy i umiejętności: *Część szkół jest wątpliwej jakości, co ma dość duże znaczenie. Jest negatywne podejście do prywatnych szkół, uczelni. Wykształcenie jest bardzo wątpliwe po takiej szkole (W1).* Tę opinię potwierdza inny badany dając bardziej konkretny przykład szkoły, która wręcz w okolicy ma renomę instytucji wystawiającej dokumenty bez weryfikacji wiedzy i umiejętności studentów: *Patrząc na wykształcenie to mamy bardzo dużo magistrów z Millenium – to jest taka szkoła. (...) słyszałam, że jak ktoś widzi, że z Milenium, to nie zawsze jest praca. Jeżeli w Milenium zdobywa ktoś tytuł mgr., a nie wie, jaki jest wzór chemiczny wody... Przepraszam bardzo, ale to jest wykształcenie ogólne. Nie zmuszamy, żeby magister znał nie wiadomo co, ale to wypadałoby znać (W17).*

Brakuje także wśród mieszkańców, co jest nie mniej istotne od wiedzy i umiejętności, kreatywności: *Uczenie się i wiedza to jeszcze nie wszystko. Pracownik dla pracodawcy musi być kreatywny, nikt nie uczy kreatywności, słowo „kreatywny” powinno być pisane na każdej lekcji w liceum, w szkole podstawowej (W7).*

Dostrzega się jednak chęć ludzi do uzupełnienia wiedzy: *Czasy się zmieniły. Wiele osób chce uzyskać wykształcenie. Widzimy, jak ogłaszamy konkurs na pracownika, to te oferty są obłożone. Rzadko zdarza się, by ktoś miał tylko studia bez szkoleń, kursów. Osoby starają się w siebie inwestować (W1).*

Większe zaangażowanie w uzupełnianie swojej wiedzy i umiejętności dostrzega się, co już zostało wcześniej zauważone, wśród ludzi młodych, nieprzesiąkniętych tak mentalnością popeerelowską, rozumiejących wymóg elastyczności we współczesnym rynku pracy: *Pomału się to zmienia, ale idzie to jak po grudzie. Jest bardzo trudno, bo to jest przebudowanie mentalności to wymaga pokoleń (W17).*

Przejawia się to w coraz większej mobilności młodych ludzi, z których część w poszukiwaniu lepszej pracy, nowych wyzwań, możliwości rozwoju zarówno zawodowego, jak i wewnętrznego, a część po prostu w poszukiwaniu pracy, wyjeżdża do większych ośrodków miejskich czy zagranicę: *W naszym regionie jest tak, że osoby wykształcone, które chcą osiągnąć sukces zawodowy opuszczają powiat. Wyjeżdżają do dużych ośrodków (W2).* Mniejsze miejscowości często borykają się ze złą sytuacją na rynku pracy, a w opiniach badanych, także dają mniejsze szanse na rozwój osobisty czy zawodowy: *...w Gnieźnie jest problem, żeby rozwinąć siebie. Nie tylko, żeby zarobić pieniądze, ale żeby rozwinąć siebie. I dużo ludzi nie chce w Gnieźnie zostać. Mimo dobrego wykształcenia są dobrymi fachowcami i w tym mieście im się nie chce zostać. Przez kilka lat mieszkałam w Poznaniu i marzę o tym, żeby tam wrócić (W16).*

Także w pytaniu o kapitał społeczny pojawiło się dużo skrajnych odpowiedzi, nawet wśród rozmówców z tego samego regionu. Padały przykłady pozytywnych praktyk i zaangażowania lokalnych społeczności: *Ludzie doceniają różnego rodzaju postawy obywatelskie. Jest taka obiegowa opinia, że ludzie nie robią nic za darmo. Nieprawda. Ludziom czasem wystarczy pokazać, że się da. Ludzie robią społecznie. [...] Nie można mówić, że ludzi nie obchodzi. Jest taka opinia, że ludzie żyją tylko w swojej pracy i nie robią nic poza tym. Są pewnie różne postawy. Znam wiele osób, które w regionie się w takie rzeczy angażują (W1).* Ale bywały też i odpowiedzi wskazujące na totalny marazm i brak więzi społecznych, który wynikać może, jak powiedział jeden z rozmówców, z braku odpowiednich ośrodków kulturalno-intelektualnych, przez co lokalne społeczności nie są w stanie wypracować własnego stanowiska, nie tworzą wspólnoty, nie konfrontują się z władzami: *...brakuje, tak jak to jest w dużych miastach, centrum intelektualnego, gdzie osoby mogłyby przychodzić i rozmawiać na temat problemów lokalnych z perspektywy długoterminowej, ścierać się, nie ma debat z władzami samorządowymi. Obywatele nie przychodzą na sesję rady miasta, powiatu. Może jedna, dwie osoby. Polityka zostaje dla samorządowców (W2).* Młodzi ludzie o odpowiednim potencjale nie interesują się sprawami lokalnych społeczności, nic nie proponują, zafascynowani wielkomiejskim stylem życia opuszczają swoje rodzinne strony (głównie jednak z pobudek ekonomicznych) i uczestniczą w życiu społecznym i kulturowych miast, w których osiadają: *Młodzież się nie interesuje. Tutejsze życie społeczne jest dla nich nudne. Potrafią tylko narzekać, że tu się nic nie dzieje. Sami nic nie tworzą i wyjeżdżają z Kępna. Biorą udział w życiu miejskim Wrocławia, Poznania. Tutaj nie ma dla nich warunków, ale sami nic nie wnoszą, nic nie proponują (W24).* Co więcej – brakuje nam wciąż poszanowania wspólnego, tj. publicznego dobra: *Ja nie widzę tego [kapitału społecznego]. Bardzo trzeba zabiegać, by zrobić jakąś miejską inwestycję w postaci chodników czy czegoś. A potem się o to nie dba. A to też jest współdziałanie społeczne na rzecz lokalnej społeczności (W17).*

Innym powodem słabej aktywności społecznej jest zwykły brak czasu wynikający z przepracowania: *Ludzie są zapracowani. Nie mają czasu na podtrzymywanie więzi międzyludzkich (W3)*. Wynika to z faktu, że wielu ludzi pracuje w różnych zakładach, bierze dodatkowe godziny, nierzadko pracuje na więcej niż jednym etacie, żeby zapracować na kredyty: *Dzisiaj ludzie szukają możliwości, aby pracować w nadgodzinach – aby spłacić kredyty lub pozwolić sobie na więcej, są zapracowani i zabiegani i nie mają za bardzo czasu na taką pracę społecznikowską i zaangażowanie się (W7)*. Nie angażują się też ludzie, którzy z powodów ekonomicznych wykonują pracę poza miejscem zamieszkania. Wówczas bowiem ta miejscowość jest dla nich wyłącznie „sypialnią”: *Większość z tych ludzi pracuje poza miejscem zamieszkania (czyli poza Jarocinem). Czas dojazdu do pracy i z pracy pochłania dodatkową ilość wolnego czasu, przez co ludzie ci nie są w stanie zintegrować się czy też spotkać w różnych organizacjach (czy to zawodowych, społecznych czy sportowych) (W10)*.

Często więc aktywność społeczna, w zminimalizowanej i zubożonej formie przenosi się na portale społecznościowe: *Dużo robią media i dużo rzeczy inspirowane Facebook, dużo rzeczy inspirowane media społecznościowe, pewnie jest co jakiś czas na coś moda i młodzi ludzie się w to angażują (W7)*.

Część trzecia – analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z przedstawicielami instytucji otoczenia biznesu

ROZDZIAŁ 1. ROZUMIENIE IDEI FLEXICURITY

Dla części rozmówców będących przedstawicielami instytucji otoczenia biznesu udział w badaniu był pierwszym kontaktem z ideą flexicurity, inni zaś spotkali się z nią już wcześniej. Podczas gdy badani generalnie są w stanie zdefiniować to pojęcie, to flexicurity kojarzy się z elastycznymi formami zatrudnienia takimi, jak praca na umowę zlecenie, umowę o dzieło czy też telepraca: *Elastyczne zatrudnienie, możliwość pracy przy komputerze w domu, elastyczne godziny pracy w domu (W1)*. Inni badani podkreślali także ważny komponent „security”, czyli bezpieczeństwa zatrudnienia, zaznaczając jednak, że w ich lokalnym środowisku idea ta jest wciąż słabo wykorzystywana. Flexicurity postrzegana jest jako moda, która stopniowo przychodzi „z zachodu” i jest stosowana głównie w korporacjach z zagranicznym kapitałem, natomiast mikro i małe przedsiębiorstwa ciągle „bronią się” przed jej stosowaniem: *Flexicurity oznacza pewną elastyczną i bezpieczną formę zatrudnienia. Osobiście wiem, że wśród naszych firm tutaj z terenu powiatu tureckiego, bardzo mało wykorzystywana. Rzadko kiedy firmy decydują się w przypadku tych mikro firm, jakie w większości my zrzeczamy, bo tych dużych podmiotów to na palcach jednej ręki mogę wyliczyć, jakie w ogóle tutaj działają na terenie naszego powiatu. Wśród małych i mikro firm różne takie inne formy poza typowymi, czyli umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowa o pracę, rzadko kiedy są wykorzystywane (W9)*.

Jedna z badanych podkreśla, że małe przedsiębiorstwa „boją się” wprowadzać nie tylko ideę flexicurity, ale nawet uczestniczyć czy oddelegowywać pracowników na szkolenia na temat telepracy, z obawy, że *...pracownicy zaczną przychodzić do nich i zaczną prosić właśnie o taką bądź podobne formy zatrudnienia, inne od właśnie typowo znanych nam na rynku (W2)*, a pracodawca nad takim pracownikiem pracującym w domu nie będzie miał „nadzoru”, *...obawia się, że ta praca będzie nie wiem, nie tak wykonana, źle wykonana (W10)*.

Zdaniem badanych, obawy te wynikają w dużej mierze z niewiedzy, dlatego konieczne są szeroko zakrojone działania informacyjne, mające na celu pozbycie się uprzedzeń pracodawców, szczególnie może to pozytywnie wpłynąć na sytuację młodych matek, na urloпах macierzyńskich, które mogłyby skorzystać z elastycznych form zatrudnienia. Rozmówcy sygnalizują, że flexicurity może być korzystne zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Co więcej, z tej formy organizacji zatrudnienia mogą skorzystać osoby znajdujące się do tej pory w trudnej sytuacji, a nawet zagrożone wykluczeniem z rynku pracy, jak na przykład osoby starsze czy niepełnosprawne. Jednak, żeby

przekonać pracodawców do flexicurity należy ...*mówić do nich językiem korzyści (W2)*, którego niestety obecnie brakuje: ...*po pierwsze przedsiębiorcy trzeba by było wskazać korzyści, jakie się wiążą z tą elastyczną formą pracy. Załóżmy, jeśli ktoś pracuje w domu, to ja już widzę prostą korzyść, po pierwsze czysto takie bym powiedziała, energia, już nie korzysta z prądu, ja wiem, że może to są takie nieduże koszty, ale tak naprawdę już te koszty związane z przygotowaniem tego stanowiska pracy odchodzą przedsiębiorcy i myślę, że właśnie językiem korzyści, którym trzeba by było mówić do przedsiębiorcy, bo to najlepiej działa z punktu naszego doświadczenia, jeżeli przedsiębiorcy widzą korzyść w postaci oszczędności finansowej, oszczędności kosztów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, a nie tracą na jakości świadczonych usług przez pracownika (W2)*.

Inną przeszkodą we wprowadzaniu idei flexicurity na szeroką skalę jest wciąż **stereotypowe postrzeganie umów o pracę jako najbardziej korzystnych** z punktu widzenia pracownika i pracodawcy. Ta sytuacja podobnie, jak niechęć do elastycznych form zatrudnienia, wynika z niewiedzy, którą należy zwalczać: ...*funkcjonuje u nas taki stereotyp, że umowa o pracę to jest ta umowa podstawowa, Jak mam umowę o pracę, to wszystkie przywileje pracownicze mam itd. Ludzie obawiają się, bo nie znają innych form. Nie znają innych form zatrudnienia, nie wiedzą, że elastyczna forma zatrudnienia niczym się nie różni od tych form, daje im nawet korzyści, bo tutaj mają różne możliwości. To też by im trzeba było wskazać, bo jest taka obawa, nawet ja jak tutaj rozmawiam z osobami, które do nas się zwracają, o innej formie zatrudnienia aniżeli umowa o pracę, to widzę miny albo grymas pojawia się na twarzy tych potencjalnych pracowników, którzy nie do końca są zainteresowani inną formą zatrudnienia (W2)*.

Występują także obawy, że nieobecność w pracy przez osiem godzin dziennie może przyczynić się do pomijania danego pracownika w przypadku awansu czy specjalistycznych szkoleń, a także sprawiać wrażenie, że w rzeczywistości nie jest on zatrudniony w danej firmie, że „nie traktuje się go serio”: *Problem polega na kulturowo-mentalnościowym spojrzeniu. Są kraje na świecie, w których praca kilka godzin dziennie jest ok. pracy jest tyle, ile jest jej rzeczywiście. Oczywiście jest to konflikt interesów między pracodawcą a pracobiorcą. Każdy chce być zatrudniony na cały etat, ale wtedy pracy nie może mieć na pół etatu. Te formy zatrudnienia są efektywne ekonomicznie. Oczywiście w to też wplata się patologia, ale prawda jest taka, że jeśli jako pracodawca potrzebuję kogoś na 4 godziny, czemu mam go zatrudniać na 8h? (W8)*.

Badani sygnalizują, że spotykają się z negatywnym postrzeganiem flexicurity czy elastycznego zatrudnienia. Jednak, jak podsumowuje jeden z badanych: *Jeśli mamy alternatywę nie mieć pracy, a mieć taką, rachunek jest prosty (W8)*.

ROZDZIAŁ 2. OCENA SYTUACJI NA LOKALNYM RYNKU PRACY

Pytani o ocenę sytuacji na lokalnych rynkach pracy badani mają podzielone zdania. Część, szczególnie związanych z zawodami specjalistycznymi i rzemieślniczymi zauważa niedostatek pracowników na stanowiska w swojej branży, inni widzą, że sytuacja, szczególnie z punktu widzenia poszukujących pracy ulega pogorszeniu. Tak przedstawia to badany z subregionu kaliskiego: *...nastąpiło pogorszenie na lokalnym rynku pracy. Oczywiście stwierdzam to na podstawie mojego zakładu. Jeśli chodzi o zapotrzebowanie na pracowników, to sytuacja również się pogorszyła. Kiedyś docierały do nas też młode osoby chętne do pracy, a teraz nawet, jak zgłaszamy zapotrzebowanie na zwykłego pracownika fizycznego, to często zgłaszają się nieodpowiedni kandydaci, którzy szybko się zniechęcają. Z naszej perspektywy sytuacja pogorszyła się (W4).* Tak opisuje sytuację na lokalnym rynku pracy badany z Turka: *...nasz powiat jest takim zagłębkiem, gdzie mamy kopalnie i elektrownie. I jeszcze to nas trzyma, że to zatrudnienie nie wygląda tak źle. Ale w przypadku gdyby nie było takich instytucji, to pewnie byłby tak trochę powiem kolokwialnie, mały dramat na rynku pracy niestety. Bo brakuje u nas, mimo tego, że mamy chyba jedną z wiodących firm produkujących krzesła na naszym rynku, firmę Profi zatrudniającą ponad 1000 pracowników, mamy mleczarnie itd. i tak ta stopa bezrobocia kształtuje się dość wysoko. I widzimy takie skoki, kiedy w miesiącach maj-czerwiec kończą się szkoły, wchodzi nowi absolwenci, młodzi niestety tego zatrudnienia nie mają (W2).*

W Turku, mimo istnienia specjalnej „strefy inwestycyjnej” brakuje inwestorów, a firmy, które powstają, to głównie przedsiębiorstwa handlowe (W2), co postrzegane jest jako efekt złej polityki proinwestycyjnej prowadzonej przez władze miasta: *Jak gdyby dotychczas miasto w swoich staraniach chyba nie do końca się wykazało, nie udało mu się pozyskać żadnego inwestora. Dostaliśmy pieniądze z programu WRPO na uzbrojenie tej strefy i coś tam się wreszcie dzieje. Ale chyba można było zrobić więcej i można było jakieś działania czynić, aby inwestorów pozyskać. Mam nadzieję, że jak ten pierwszy budynek powstanie, inkubator przedsiębiorczości, to spowoduje to, że jak jakikolwiek inwestor tam pojedzie będzie widział, że coś tam się dzieje. I być może to stanie się jak gdyby takim zalążkiem do tego, że ta strefa inwestycyjna zacznie funkcjonować i działać (W2).*

Trudna sytuacja na rynku pracy skutkuje emigracją zarobkową, szczególnie osób młodych. Następuje odpływ kapitału ludzkiego, gdyż wiele młodych ludzi na przykład z Turka i okolic, nie wraca już w rodzinne strony po studiach: *...większość młodych osób jeżeli zacznie studiować, wyjeżdża Poznań, Łódź, Toruń, te najbliższe okolice, Bydgoszcz, to nie wraca, bo nie ma tutaj do czego wracać. Nie tworzy się tutaj nowych miejsc pracy, nowych firm, inwestycji, nie powstają inwestycje, które mogłyby się wiązać z zatrudnieniem, więc mamy widoczny odpływ młodych ludzi i to jest niestety przykre, bo kiedyś nasze miasto dochodziło do 40 tysięcy mieszkańców, teraz mamy ich około 30 (W10).* Podobną opinię wyraża także inna z rozmówczyń podkreślając, że bezrobocie jest szczególnie

dotkliwe dla kobiet samotnie wychowujących dzieci: *Jak wynika z danych statystycznych, to subregion koniński obok pilskiego przoduje w negatywnych zjawiskach dotyczących bezrobocia. Bezrobocie jest bardzo wysokie szczególnie w grupach zagrożonych, czyli z obszarów wiejskich z niskim wykształceniem, absolwentów, jak i osób starszych. Dotyczy to kobiet samotnie wychowujących dzieci. W tych grupach bezrobocie jest relatywnie najwyższe. Natomiast jeżeli chodzi o zdobycie pracy, to jest to sytuacja również bardzo trudna dlatego, że liczba ofert maleje i są to oferty bardzo wąskie. Jeżeli gdziekolwiek pojawi się ogłoszenie czy to na stronie internetowej, to liczba ofert składanych rośnie w dziesiątki (W7).* Także i inny badany sygnalizuje, że sytuacja na rynku pracy subregionu konińskiego jest trudna. Wobec tego wiele osób decyduje się na emigrację zagraniczną, głównie do krajów niemieckojęzycznych. Jednak taka praca wymaga odpowiednich kwalifikacji zawodowych i wykształcenia oraz przynajmniej podstawowej znajomości języka, a kwalifikacje te występują zbyt często wśród lokalnych inżynierów i robotników, dlatego też zagranicznym firmom trudno jest zrekrutować oczekiwaną liczbę pracowników do pracy (W10).

Pomimo trudnej sytuacji na rynku pracy, rozmówcy w obu badanych subregionach, dostrzegają w swoim środowisku występowanie osób bezrobotnych, którym *...nie chce się pracować (W4)*, i które *...tak szukają pracy, żeby jej nie znaleźć*. Jednocześnie jednak zauważalne są sezonowe fluktuacje bezrobocia – wzrost zatrudnienia w miesiącach letnich, gdy można „dorobić” w ogrodnictwie czy rolnictwie, a spadek w zimie, gdy kończy się zapotrzebowanie na pracę w niektórych branżach.

Jeden z badanych z subregionu konińskiego podkreśla, że trudna obecnie sytuacja na lokalnym rynku pracy wynika z uwarunkowań historycznych, przywiązania do sytuacji, w której zatrudnienie dają głównie duże zakłady pracy, co odróżnia ten subregion od subregionu kaliskiego: *Subregion koniński należy zupełnie inaczej analizować niż subregion np. kaliski. Pomimo że ponad 20 lat mamy nowe zasady rynkowe, to u nas cały czas pokutuje historycznie gospodarka oparta na dużych przedsiębiorstwach. Przedsiębiorstwa prywatne rozwijają się słabo i nawet w ramach subregionu tureckiego te możliwości są o wiele lepsze. Tam prężniej rozwijają się małe przedsiębiorstwa i prężniej działają (W7)*. Tymczasem występujące w subregionie konińskim przedsiębiorstwa nie są w stanie elastycznie dostosowywać się do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Duże zakłady, zatrudniające nawet kilka tysięcy pracowników, miały rozbudowany system zabezpieczeń socjalnych, do których przyzwyczaili się pracujący tam przez wiele lat pracownicy. Skutkuje to brakiem wyrobienia w lokalnych pracownikach „postawy przedsiębiorczości” i niechętnie biorą udział w projektach zorientowanych na pomoc w zakładaniu własnej działalności gospodarczej: *W związku z tym, że te duże zakłady miały funkcje socjalne, opiekuńcze, to ludzie nie są nauczeni przedsiębiorczości, jeżeli trafiają na bezrobocie (W7)*. Inny badany zauważa natomiast, że sytuacja na

rynku pracy w subregionie konińskim jest „stabilna”, co jest ...*wadą. Jak coś złego się dzieje, to nie widać tego u nas dramatycznie, podobnie jak coś dobrego się dzieje (W8).*

Wobec trudnej sytuacji na rynkach pracy w badanych subregionach, badani zapytani zostali, czy dostrzegają jakieś działania, które prowadzone są, żeby tą sytuację poprawić. Generalnie jednak pracownikom instytucji otoczenia biznesu trudno było wskazać skuteczne przedsięwzięcia mające na celu poprawę sytuacji bezrobotnych. Wśród głównych instytucji wskazywanych jako prowadzące takie działania najczęściej pojawiały się Powiatowe Urzędy Pracy organizujące staże dla bezrobotnych w firmach znanych badanym. Podkreślano także, że organizowane są szkolenia z aktywnego poszukiwania pracy oraz pisania CV. Trudno jednak było respondentom wskazać działania, które faktycznie były skuteczne w tym obszarze:

Pewnie są takie formy, które pomagają i tak są dla młodych bezrobotnych staże i my w Holdikomie takie wykorzystujemy, ale są i takie, które polegają na pisaniu życiorysu i CV i wydaje mi się, że nie są one do końca pomocne (W1);

Na pewno działają urzędy pracy, organizują jakieś szkolenia. Jestem zasypywany wieloma mejlami codziennie o różnych szkoleniach. Dla mnie większość, prawdę mówiąc, jest nieinteresująca. Wyrzucam po wstępnym zapoznaniu się, czego dotyczy szkolenie, ale myślę, że gdyby ktoś chciał podnieść swoje kwalifikacje, to sporo jest, na pewno miałby w czym wybierać (W3).

Jednak szkolenia organizowane przez urzędy pracy spotykane są z wieloma krytycznymi opiniami i postrzegane są jako mało efektywne, a co więcej nierzadko niedostosowane do potrzeb rynku pracy. Zdaniem niektórych rozmówców funkcja szkoleń ogranicza się do wydawania zaświadczeń o wzięciu w nich udziału, „papierków”, które można przedstawić przyszłemu pracodawcy: *Wątpię, żeby zaraz po szkoleniu pracodawcy witali takie osoby z otwartymi ramionami. Bardziej chyba chodzi o to, żeby ktoś zdobył kolejne umiejętności, jakiś dokument na to, że w momencie składania swojej oferty, np. w firmie kotlarskiej, przedstawił dokument, że po takim szkoleniu jest. Różnie to bywa interpretowane, bo niektórzy liczą na jakąś praktykę w zawodzie, więc te szkolenia tak traktują troszeczkę z przymrużeniem oka. (...) Ja powiem tak, ostatnią osobę, którą przyjmowaliśmy, wśród kryteriów, które podaliśmy, że dobrze, żeby było, żeby osoba miała, były uprawnienia dotyczące obsługi widlaka. Tak sobie napisałem w ogłoszeniu, ale domyślnie spodziewałem się, że osoba, która jeździła kilka godzin na kursie, to właściwie naukę by zaczęła w momencie, gdyby przyszła do pracy i zaczęłaby jeździć tutaj na tym sprzęcie. I dopiero wtedy by ta praca się zaczęła, z tym, że byłaby to przepustka, że gdyby ktoś mi pokazał, że taki dowód ma, że to szkolenie w jakiś sposób zostało objęte. To jest atut na wejściu, że taka osoba to ma (W3).*

Skuteczność prowadzonych przez PUP działań w dużej mierze zależy jednak od zaangażowania w nie samych zainteresowanych: *Rejestracja w Urzędzie Pracy niesie za sobą pewne*

korzyści i w związku z tym część osób na pewno w ten sposób rejestruje się. Dla niektórych to jest pewien sposób uwiązania się, że muszą tam się pokazywać i meldować, a czy usługi, które są przez Urząd Pracy oferowane w jakiś sposób są później przez te osoby wykorzystywane? (W3).

Badani zauważają konieczność zacieśnienia współpracy pomiędzy PUP a pracodawcami w celu podniesienia skuteczności działań urzędów pracy: *Tutaj jest chyba większa potrzeba współpracy PUP z pracodawcami, bo tu jest jednak ta bariera, gdzie pracodawcy nie mają zaufania do PUP i nie chcą korzystać z ich wsparcia (W2)*. Jednak nie tylko PUP prowadzi działania mające ożywić lokalne rynki pracy, jak sygnalizuje jeden z badanych, oprócz nich w tym obszarze działają także agencje rozwoju regionalnego, władze samorządowe oraz organizacje pozarządowe, jednak działania tych ostatnich są mniej widoczne: *Ogromne znaczenie mają samorządy, bo w jakiś sposób realizują swoje działania. Mają istotne bodźce, które potrafią aktywizować i ożywić rynek. Jeśli działają promocyjnie, pojawiają się za tym przedsięwzięcia typu inwestycje. To z kolei powoduje, że sytuacja na rynku pracy od razu ulega określonej zmianie. To jest cała grupa instytucji, które działają w charakterze usługowo-informacyjnym wspierając działania na rynku (W8)*.

Badani zostali zapytani o to, czy widzą jakieś zawody deficytowe i nadwyżkowe w swoich subregionach. Ich zdaniem, wobec zauważalnego spadku jakości kształcenia zawodowego, **na lokalnych rynkach pracy brakuje fachowców**. Co więcej, jak sygnalizowano wcześniej, zdarza się, że nawet osoby z dyplomem szkoły zawodowej nie posiadają wymaganych przez pracodawców umiejętności. Największe zapotrzebowanie zarówno w subregionie konińskim, jak i kaliskim występuje na absolwentów specjalistycznych szkół zawodowych, posiadających konkretne umiejętności oraz na inżynierów. Natomiast **zdecydowanie za dużo jest na rynku pracy politologów, absolwentów zarządzania i marketingu czy osób z wykształceniem pedagogicznym**:

Brakuje inżynierów, bo mamy taka firmę, jak firma Sintur (...). I oni jeżeli już chcą kogoś zatrudnić z wykształceniem wyższym, inżynierskim, takim specjalistycznym, to mają problem. Mamy dużo magistrów politologów, polonistów itd., a zapotrzebowanie na nauczycieli u nas nie jest tak duże, jak w innych specjalnościach. I typowo zawodowych też nam brakuje kwalifikacji. Typu piekarz, cukiernik, stolarz, dekarz (W2);

Jeśli chodzi o szkoły wyższe, to okazało się, że niekoniecznie potrzebni są absolwenci politologii, pracy socjalnej i coraz bardziej zarządzanie i marketing (W8);

Wyszło nam, że brakuje średniej kadry technicznej. Absolwentów techników wykwalifikowanych w różnych dziedzinach. Z tego badania, które było, to było drogownictwo, budownictwo, ale też technicy elektrycy, elektromonterzy. Tej grupy bardzo brakuje (W8).

Rozmówcy narzekają na „jakość” i niski stopień wykształcenia i umiejętności osób, które kształcą się właśnie w zawodach deficytowych na lokalnych rynkach pracy, podkreślając, że sam

dplom, nawet jeśli pożądanym przez pracodawców nie wystarczy, konieczne jest położenie większego nacisku na jakość oferowanego kształcenia szczególnie na poziomie zawodowym: *Z branży rzemieślników nie brakuje ludzi, ale niekiedy **po szkołach zawodowych przychodzą „bezmózgowcy” i oni nic się nie nauczyli w szkole. A po technicznym wykształceniu, już czasem można wykorzystać tego człowieka (W5).***

Inny badany sygnalizuje problemy, które dla lokalnego rynku pracy wynikają z niedostatecznej podaży pracowników w zawodach fachowych, objawiają się one między innymi upadkiem dużych zakładów pracy: *Potrzeba na rynku jest. Są tutaj zakłady produkujące tarcze ściernie i jego konkurencja. Mieliliśmy zakłady mięsne, kopalnie soli w Kłodawie, Zremb, którego też nie ma. Były to kuźnie pracowników wykwalifikowanych. Dzisiaj nie ma już tych zakładów. Nie ma m.in. dlatego, że nie ma fachowców. Dobrze, że jeszcze są na rynku ludzie, którzy tam nauczyli się tego zawodu, ze starych szkół. Oni uzupełniają kadrę w istniejących zakładach. Co będzie, jak ich zabraknie? (W6).*

Rozmówcy zostali poproszeni o ocenę funkcjonowania i skuteczności działania publicznych służb zatrudnienia. Opinie na temat są zróżnicowane, dominuje jednak negatywny ton wypowiedzi. Działania urzędów pracy oceniane są przez badanych raczej krytycznie, pojawiają się opinie, że ich praca to *sztuka dla sztuki*, a efekty działań aktywizacyjnych PUP są praktycznie niewidoczne (W5):

Urząd Pracy obchodził 20-lecie, a wraz z nim jedna kobieta, której przed 20 lat nikt nie mógł zaktywizować (W7);

Urząd Pracy nie zawsze spełnia żądania pośredniczenia pracy. Raczej jest to szkolenie ludzi, którzy nie są zatrudniani. Moim zdaniem to jest wyrzucanie pieniędzy (W5).

Powiatowe urzędy pracy postrzegane są przez pryzmat szkoleń, staży oraz dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, które można z tej instytucji uzyskać. Stosunkowo duża dostępność instrumentów oferowanych przez urzędy pracy może, zdaniem niektórych badanych, prowadzić do nadużyć, do wytworzenia postaw roszczeniowych, a niekoniecznie do poprawy sytuacji bezrobotnych na rynku pracy. Tak podsumowuje to jeden z badanych: *Ludzie wiedzą o tych szkoleniach i często je wykorzystują, ale tylko dlatego, że są za darmo, a nawet dostać pieniądze z Urzędu Pracy. Nie po to, żeby to wykorzystać (W5).*

Wśród negatywnych opinii na temat szkoleń organizowanych przez PUP głównym wątkiem, który poruszają badani jest to, że nie odpowiadają one na realne zapotrzebowanie na rynku pracy. Nierzadko szkolenia wyposażają kursantów w kwalifikacje, na które nie ma zapotrzebowania. Jako ilustrację tego problemu warto przywołać wypowiedź jednego z rozmówców, który opowiada, jak przed wejściem Polski do Unii Europejskiej masowo prowadzono szkolenia operatorów wózków widłowych: *To jeszcze było przed wejściem do Unii i pytanie, czy ten system szkolenia operatorów na*

wózki widłowe (bo jak się zorientowałem, to mieliśmy już wyszkolonych 4 razy tyle operatorów, jak posiadaliśmy wózków) się sprawdzi. Moje pytanie było bardzo podstawowe, czy w momencie wchodzenia do Unii dostaniemy z Unii tyle tych wózków, że tą Polskę na tych widłach wwieziemy do tej Unii? (W6).

Z powyższą opinią zdają się zgadzać także inni badani sygnalizując, że szkolenia przyczyniają się do produkcji „bubli”: *Są prowadzone szkolenia, ale tym osobom korzystającym należy współczuć. To nie oni to kształtują. Oni wyciągają ręce, co jest możliwe co wzięcia. To nie jest od nich zależne. Albo skorzystają z tego, co jest im dawane, albo nie dostaną nic. W związku z tym, to się przedkłada na rynek pracy, że są nie raz buble produkowane, jak to w nie uporządkowanym państwie bywa* (W6).

Przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu zauważają, że osoby kierowane do pracodawców z ramienia PUP nierzadko w ogóle nie są zainteresowane podjęciem pracy, zależy im jedynie na „podpisie” czy pieczętce, żeby nie utracić statusu bezrobotnego: *Na zgłoszenie zapotrzebowania na danego pracownika 99% przychodzi po to, żeby się pojawić. Oni potrzebują podpis, pieczętkę. Może 15 szuka pracy* (W5). Pojawiają się opinie, że **działania PUP nie są w pełni dostosowane ani do potrzeb osób bezrobotnych ani do potrzeb przedsiębiorców**, nie nadążają także za zmieniającymi się warunkami gospodarczymi: *Działania są prowadzone przez wiele instytucji, ale nie zawsze są skuteczne. Jeśli chodzi o PUP, to są to dotacje na rozpoczęcie działalności, kwestia tworzenia nowych miejsc pracy, szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne. W tym, momencie te instrumenty funkcjonują, natomiast wydaje mi się, że się zmieniają. Choć przedsiębiorcy uważają, że nadal nie dostosowują się do ich zapotrzebowania. **Zmiany w systemie nie nadążają za zmianami w gospodarce*** (W8).

Badani podkreślają nie tylko brak skuteczności szkoleń organizowanych przez PUP, ale także swoisty brak raportowania efektywności prowadzonych szkoleń i informowania o tym opinii publicznej. Statystyki prowadzone przez instytucje rzadko są udostępniane szerszemu gronu odbiorców: *Jak PUP powiedzmy skieruje 10 czy 15 sekretarek, a nikt nie wie później, ile ich poszło do pracy* (W10). Jednocześnie jednak rozmówcy wskazują, że szkolenia organizowane przez PUP są potrzebne, ale mają sens tylko wtedy, kiedy dopasowane są do realnych potrzeb i wyposażają kursantów w konkretne, „twarde” umiejętności i kwalifikacje: *Jeśli szkolenia są skrojone na miarę i pozwalają zdobyć kompetencje, które umożliwią wykonywanie zawodu, ma to sens. Jeśli ktoś będzie miał uprawnienia na wózki widłowe, może zostać magazynierem praktycznie w każdej firmie, która ma wózki widłowe. Podobnie jest z koparko-ładowarkami. Natomiast myślę, że nie mają sensu szkolenia ogólne, z których nic nie wynika* (W8).

Wśród licznych krytycznych wypowiedzi respondentów na temat funkcjonowania Powiatowych Urzędów Pracy oraz skuteczności stosowanych przez nich aktywnych instrumentów

rynku pracy, pojawiają się też bardziej pozytywne opinie. Zauważa się, że w rzeczywistości niewiele w praktyce zależy od samych PUP-ów, a od polityki społecznej narzucanej odgórnie na te instytucje. Jednocześnie jednak potrzebna jest większa komunikacja pomiędzy różnymi aktorami obecnymi na rynku pracy: *...PUP-y w tej chwili dobrze realizują swoje zadania. Jestem zdania, że mamy coraz lepsze dopasowanie ich działań do potrzeb rynku pracy. Wydaje mi się, że cały czas brakuje i jest bardzo dużo wytworzyć komunikację między różnymi obszarami gospodarki. Gospodarka musi komunikować się ze światem rynku pracy, ale też, żeby rynek pracy i instytucje rynku pracy musiałyby mieć elastyczniejsze możliwości kształtowania instrumentów. Często okazuje się, że czegoś nie można. Na Urząd Pracy można psioczyć, ale on nie może zrobić cokolwiek (W8).*

Wielokrotnie natomiast podkreślana jest w wypowiedziach rozmówców **konieczność bardziej efektywnej, ściślejszej współpracy pomiędzy urzędami pracy a władzami samorządowymi**, szczególnie w kwestii wymiany informacji i komunikowania tej informacji publicznie, tak, aby mieszkańcy mogli zapoznać się z prowadzonymi z mocy ustawy, przez PUP monitoringami zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Efektem tego mogłoby być lepsze dostosowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy: *Żadna szkoła nie otworzy nowego kierunku bez zgody organu prowadzącego i bez pozytywnej rekomendacji powiatowej rady zatrudnienia. Gdyby na tym etapie była określona wiedza, to nieuzasadnione kierunki zostałyby odrzucone, a dyrektorzy musieliby zweryfikować swoje plany. W tej chwili nie ma tego. Teraz każdy dyrektor podejmuje decyzje według uznania, co znaczy, że analizuje swoje zasoby (W8).*

ROZDZIAŁ 3. „FLEXIBILITY”, CZYLI ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

Z elastycznych form zatrudnienia najbardziej znane rozmówcom są: zatrudnienie na umowy cywilno-prawne oraz praca w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednak praca na umowy zlecenia czy o dzieło, jak sygnalizuje jeden z badanych, często nie wynika z preferencji pracownika do takiej formy zatrudnienia, ale raczej jest *...narzucana z góry przez pracodawcę (W2)*. Większość badanych oprócz umów cywilno-prawnych inne formy elastycznego zatrudnienia zna tylko „z teorii”, gdyż żadna ze znanych im firm nie korzysta z takich form zatrudnienia. W otoczeniu badanych zdecydowana większość pracowników *...pracuje klasycznie, od – do [wyznaczonej godziny] (W4)*. Natomiast, rozmówcy – przedstawiciele branż rzemieślniczych – przyznają, że elastyczne formy zatrudnienia w ich przypadku *nie zdają egzaminu i nie spełniają swojej roli (W5)*. Również podkreśla się, że skuteczność elastycznych form zatrudnienia zależy w dużej mierze od branży i rodzaju wykonywanej pracy, gdyż są takie, w których się one po prostu *nie sprawdzają (W6)*. Niektórzy badani sugerują

jednak, że zatrudnienie w elastycznym czasie lub organizacji miejsca pracy można wykorzystywać, jako **rozwiązanie „przejściowe”**, gdyż *...nikt nie chciałby cały czas pracować na umowy zlecenia, co nie oznacza, że na pewnym etapie to jest lepsze rozwiązanie niż w ogóle być bez pracy [...]. Myślę, że wszystkie inne umowy, pokazujące elastyczność, są stworzone dla określonego celu. Dla określonej sytuacji życiowej, zawodowej i innych okoliczności, które powodują, że to jest szansa. Nikt nie miałby zamiaru pracować całe życie w systemie telepracy. Jednak, jeśli byłbym do tego zmuszony przez jakieś okoliczności, uważałbym za szczęście, że mogę tak pracować (W8).*

Dla kogo zatem najbardziej powinny być skierowane elastyczne formy zatrudnienia? Jak podkreśla jeden z badanych – raczej dla osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy: *Temat tych umów, uelastycznienia w najmniejszym stopniu dotyczy osób w przedziale produktywnym, między 28 a 40 rokiem życia. Tych pracowników jest najwięcej, są najbardziej pożądanymi i mają najmniejszy problem z zatrudnieniem. Jeśli ktoś straci pracę **powyżej 45 roku życia**, jest problem, podobnie jest z osobami zaraz po szkole. One z kolei nie mają doświadczenia. Według mnie jest to propozycja **dla osób młodych**, w określonym wieku i dla tych, którzy mają specyficzną sytuację życiową, np. **osoby niepełnosprawne czy kobiety wychowujące dzieci**. To są grupy szczególne (W8).*

Inni badani sygnalizują natomiast, że zastosowanie elastycznych metod zatrudnienia zależy nie tyle od sytuacji życiowej danego pracownika, ale także od rodzaju wykonywanej pracy:

Ja bym w ogóle nie dyskutowała, że takie formy są zasadne. Ja twierdzę, że są zasadne. Dla mnie kryterium: gdzie, to zależy od rodzaju pracy. Nie od osoby. Przypuśćmy, że ja nie jestem aż taka stara, czy mam dzieci czy nie, to nie ma znaczenia. Jeżeli daną pracę można, to powinno się ją uelastyczyć (W7). Podobne zdanie wyrażają badani przedstawiciele instytucji działających w obszarze zawodów rzemieślniczych.

Elastyczne formy zatrudnienia postrzegane są przez niektórych badanych jako korzystne z punktu widzenia zarówno pracodawców, jak i pracowników, szczególnie młodych mam: *Znam takie osoby i są zadowolone. Jest to młoda mama, ale i są to młodzi mężczyźni – informatycy. Powiedzmy, że mieszkają na terenie powiatu, a pracują gdzieś tam we Wrocławiu. Ta młoda mama też pracuje w branży informatycznej. Różnego rodzaju biura projektowe tak pracują (W1).*

Także i inni badani podkreślają, że **elastyczne formy zatrudnienia są szczególnie korzystne z punktu widzenia kobiet**, gdyż stwarzają możliwość pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym: *Te różne formy są naprawdę bardzo potrzebne choćby kobietom. Kobietom, które są na urloпах macierzyńskich czy wychowawczych i mają obawy, co zrobić dalej. Czy wrócić do pracy czy nie, jednak tutaj to dziecko, które ogranicza i właśnie ta forma moim zdaniem jest bardzo dobrym rozwiązaniem w takich przypadkach (W2).*

Także i dla innych osób, elastyczne formy zatrudnienia niosą tę korzyść, że pracownik może zapoznać się z miejscem pracy i ocenić, czy mu ono odpowiada zanim podejmie zatrudnienie „na stałe”: *Dzięki temu pozna pracę i sam zobaczy czy się nadaje do pracy, a jak mu się spodoba, to może rozwijać się dalej (W5).*

Jeśli zaś chodzi o zastosowanie elastycznych form zatrudnienia w przypadku osób 45+, to zdania badanych są bardziej podzielone. Jedni zauważają, że taka forma zatrudnienia może być dla osób w tym wieku nierzadko jedyną możliwą opcją zarobkowania, inni podkreślają, że to osoby młodsze jako bardziej elastyczne lepiej mogłyby skorzystać z elastycznych form zatrudnienia: *Elastyczne formy zatrudnienia są atrakcyjne dla osób młodych, bo są bardziej elastyczni. Dla osób starszych z kolei pewnie nie, bo boją się nieznanego (W4).*

Pytani o korzyści wynikające z elastycznych form zatrudnienia, rozmówcy byli zdania, że oprócz wspomnianej grupy kobiet, które zdecydowanie mogą skorzystać z elastycznych form zatrudnienia, więcej korzyści znaleźć można po stronie pracodawców. Najczęściej podkreślanym powodem takiej sytuacji był fakt, że umowy cywilno-prawne dają pracodawcy łatwość zwolnienia pracownika *kiedy mu się podoba* i nie obligują pracodawcy do *przestrzegania praw pracowniczych (W2)*. Te dwie kwestie stawiają umowy zlecenie i o dzieło w niekorzystnym świetle z punktu widzenia zatrudnionych, którzy nie czują się bezpiecznie na rynku pracy. Skłania to jednego z badanych do następującego podsumowania sytuacji wprowadzania flexicurity w Polsce: *...u nas niby to flexi jest, ale czy security? (W2).*

Oprócz dowolności w zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników w zależności od potrzeby, pracodawca osiąga także tę korzyść z elastycznych form zatrudnienia, że w przypadku telepracy nie musi organizować stanowiska pracy w firmie i ponosić kosztów z tym związanych: *Pracodawca nie musi mu przygotowywać biura jako miejsca pracy, a pracownik oszczędza swój czas, bo nie musi dojechać i wykonuje pracę w domu, w godzinach, które są dla niego najbardziej odpowiednie (W1).*

Pojawiają się także głosy negatywne rozmówców, którzy uważają, że skrócony czas pracy odbija się negatywnie na produktywności pracowników, szczególnie w zakładach produkcyjnych: *To powoduje małą efektywność pracy, brakuje godzin bezpośredniej pracy, jeśli chodzi o pracowników fizycznych. Pracownik przyjdzie do pracy, zrobi przerwę śniadaniową i praca jest za krótka (W5).* Jeden z badanych wskazuje na konieczność zmiany myślenia o zarządzaniu pracownikiem, w momencie kiedy jest on zatrudniony w elastycznym systemie pracy: *Przerywany czas pracy to zupełnie inny przykład pracy. Jeśli mamy inne godziny pracy, ja mogę pracować wieczorem, bo w ciągu dnia nie mogę, to mamy sytuację, kiedy możemy wykorzystać system telepracy. Problem polega na tym, że trzeba zmienić system zarządzania pracownikiem. Trzeba dać mu zadanie, a potem go z niego rozliczyć. A tak, to ktoś przychodzi i jest gotowy do pracy, jak dostanie zadanie, zrobi je, jak nie to zmarnuje czas.*

Natomiast przerywanie czasu jest problemem i to nie jest dobre rozwiązanie, zdają sobie z tego sprawę. Choć to jest tylko do zastosowania w specyficznej branży (W8).

Pojawiają się także sugestie, że absolwenci, osoby wchodzące dopiero na rynek pracy mogą nie być zainteresowani formami elastycznego zatrudnienia na dłuższą metę, ...*absolwenci są zdecydowanie chętni do pracy na etat, dopuszczali inne formy, ale przejściowo. Zdecydowanie poszukiwali pracy etatowej i pracy w państwowej firmie na publicznym etacie (W8).*

ROZDZIAŁ 4. „SECURITY”, CZYLI SYSTEM ZABEZPIECZEŃ SOCJALNYCH

Obecny system zabezpieczeń społecznych oceniany jest przez wielu badanych jako *demotywyjący*, gdyż zamiast aktywizować bezrobotnych do poszukiwania zatrudnienia, wyrabia w nich postawy bierności i uzależnienia od pomocy państwa. Zdaniem rozmówców, stosunkowo wysoka dostępność zasiłków sprawia, że bezrobotni ...*zatrudniają się na rok czy półtora, żeby znowu go dostać (W5)*. Negatywnie na temat zasiłków wypowiadają się liczni przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu:

*Jeśli osoba jest bezrobotna i otrzymuje zasiłek, to w tym okresie nie chce się jej szukać pracy, bo ma już jakiś dochód. **Gdyby zasiłek był niższy bądź by go nie było, mobilizowałoby to bardziej do poszukiwania pracy (W4);***

*Zasiłek pomaga przetrwać okres kryzysowy, ale **jeśli osoba ma zasiłek, to mniej się stara o znalezienie pracy (W9);***

Ja nie jestem przeciwna tym zasiłkom, ale uważam, że one powodują to, że niektórzy po prostu nie chcą podejmować zatrudnienia. Tak samo, jak różne wsparcia przez ośrodki pomocy społecznej, ci ludzie, którzy tam są i korzystają z tego nagminnie, bo to są ciągle te same osoby niestety, to one nigdy nie podejmą zatrudnienia, bo wiedzą, że po co ja mam iść do pracy, skoro i tak tutaj mi się to należy (W2);

***Zasiłki dla bezrobotnych nie powinny istnieć.** Tymi ludźmi powinna zajmować się opieka społeczna i dotrzeć do tych ludzi. Urząd Pracy nie powinien płacić zasiłków (W5);*

***Urząd Pracy płaci za to, że się nie ma pracy albo nie chce się pracować.** W ten sposób psują ludzi i nie pomagają. Zasiłek też jest za mały dla ludzi, którzy pracowali i chcą dalej pracować i normalnie żyć (W10).*

Pomimo sygnalizowanej bierności, uzależnienia od pomocy społecznej, do której przyczyniają się zasiłki, niektórzy badani podkreślają, że ciągle są one zbyt niskie, jednocześnie jednak trudno jest określić taką kwotę, która wystarczałaby na przeżycie, a tym samym nie zniechęcała do poszukiwania



pracy: *Różne osoby w różnym wieku, jak mężczyźni ok. 50 roku życia i nie jest im łatwo znaleźć pracę i te zabezpieczenia nie są wystarczające. Ale jakby dać większy zasiłek, to trudno by było kogokolwiek zachęcić do poszukiwania pracy (W1).* Także ustalane przez rząd **minimalne wynagrodzenie „deprawuje”** ludzi: *A jeszcze do tego wszystkiego rząd kreuje najniższe wynagrodzenie, z których pieniędzy? Wypracowanych przez zakłady pracy, tak? Deprawując ludzi. Dlaczego? Bo dzisiaj, to już nie są małe pieniądze. Na te pieniądze trzeba zarobić tak, jak w produkcji ciągłej, czy nawet w usługach [...], jeżeli ciągle rząd kreuje najniższe wynagrodzenie, które równa się wynagrodzeniu człowieka, który potrafi wykonywać fach i on jest na tym najniższym, to po co on ma się uczyć akurat na spawacza, tokarza? Po co? Jak on na innym stanowisku, ochroniarza będzie miał te same pieniądze bez nauki? (W6).*

Inny badany wskazuje natomiast na „niesprawiedliwość” funduszy socjalnych: *Wiadomo, że fundusz socjalny jest odpisem na każdego pracownika. Jest to o tyle niesprawiedliwe, że jest to równo, niezależnie, czy jest to pracownik mniej czy więcej wydajny, a odpis jest taki sam. Również ten odpis zgodnie z ustawą o świadczeniach świadczeń socjalnych zgodnie z wytycznymi nie dla najlepszego pracownika, ale dla pracownika znajdującego się trudnej sytuacji. I to jest znowu dyskryminujące. Dyskryminuje dobrego pracownika. Bo jeżeli jest dobry pracownik, a są różne aspekty w życiu. Najczęściej przekłada się to na ilość dzieci w rodzinie. A czy ktoś się zastanowił co z tymi ludźmi, którzy nie mogą w ogóle mieć dzieci? Pomimo że jest najlepszy pomimo, że jest odpis praktycznie, on by z tych świadczeń nigdy nie skorzystał. Dlatego to jest bez wyobraźni stworzone? (W6).*

Pojawiają się opinie, że obecnie działający system zabezpieczeń społecznych ...zachęca, żeby pozostawać na bezrobociu, a nawet, że ...obecnie bezrobotni mają lepiej niż ludzie uczciwie pracujący (W6). Wynika to z faktu, że jeżeli bezrobotny dostanie obecnie ok 800 zł zasiłku, jest w domu i się dwa razy w miesiącu odhaczy, to później resztę czasu może poświęcić na dorabianie na lewo. Więcej dorobi niż zarobi i na pewnym poziomie rodzinę utrzyma (W6).

Jedną z propozycji zmiany obecnego systemu zabezpieczeń na bardziej „motywujący” dla pracowników jest zróżnicowanie stawek w sposób, który przedstawia jeden z rozmówców: *Najpierw to trzeba zmienić system emerytalno-rentowy i opłacania składek. Płacimy na ZUS, gdzie są 3 etapy. Emerytalne, rentowe i chorobowe. Jaką motywację do pracy ma człowiek i odprowadzać te składniki. Przecież jeśli on nie będzie chorował, to nie ma żadnej motywacji, że dostanie większą emeryturę. Po prostu te pieniądze mu przypadną. Jeżeli nie pójdzie na rentę, to te pieniądze też mu przypadną, a emerytury wcale większej nie dostanie. A płaci całe życie. Każdy by musiał dużo chorować, zrobić wszystko by dostać rentę i prosić Boga, by z emerytury mógł skorzystać. A tu jeszcze podniesiono wiek emerytalny do 67. Ale jeśli są ludzie uczciwi, nie chorują i pójdą na tą emeryturę, to powinni być*



usatysfakcjonowani. A jeżeli jej nie doczekają, to powinni od ZUS-u wieniec laurowy ze złota dostać (W6).

Jeszcze inny pomysł na reformę systemu zabezpieczeń społecznych podsuwa kolejny badany: *Ostatnio słyszałam o takim fajnym programie o ludziach, którzy mieli zadłużenie mieszkań. I miasto wprowadziło taki fajny program, żeby odpracowywali w PGKIM-ie swoje zadłużenie, jeżeli nie ma pracy, są w trudnej sytuacji społecznej, to po prostu chodzą i sprzątają, bloki, klatki i tym sposobem np. mają oddłużane mieszkania. Uważam, że coś fajnego, fenomenalnego, te osoby nie mogłyby nigdy znaleźć pracy, dostały taką szansę i jeśli jej nie wykorzystają, to np. muszą opuścić mieszkanie, i są po prostu przenoszeni gdzieś indziej, korzystają z tego i myślę, że to jest coś super. W niektórych miastach to funkcjonuje i uważam, że jest to fenomenalne rozwiązanie (W2).*

ROZDZIAŁ 5. OCENA SYSTEMU KSZTAŁCENIA POWSZECHNEGO I IDEI KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO

Pytani o ocenę funkcjonującego w Polsce systemu kształcenia oraz o to, czy dostosowany jest on do potrzeb lokalnego rynku pracy, badani mają zróżnicowane opinie. Część przedstawicieli instytucji otoczenia biznesu zauważa swoiste „przeteoretyzowanie” systemu edukacji, czyli niedostatek zajęć praktycznych w szkołach, co przekłada się na kompetencje i kwalifikacje ich absolwentów. Coraz mniej osób chce się kształcić w kierunkach zawodowych, rzemieślniczych. Brak zainteresowania takimi zawodami wynika, zdaniem badanego, z faktu, że w szkolnictwie na poziomie podstawowym zrezygnowano z tzw. „prac ręcznych”, na których uczniowie mogli poznawać zawody i precyzować swoje zainteresowania: *Nie ma takich przedmiotów, jak prace ręczne. Kiedyś to się nazywało wychowanie techniczne. Dzisiaj tego nie ma. To właśnie wtedy ludzie poznawali pierwsze zawody. Wykonując pewne operacje, przede wszystkim manualnie, osoby się usprawniały. Poznawały podstawowe narzędzia, przez to podstawowe operacje technologiczne i wreszcie zawody. (...) A dzisiaj do czego doszło? Ludzie zgłaszają się do szkoły, tworzy się klasę i kiedy dana szkoła wysyła na jakieś warsztaty, bo szkoła nie ma zaplecza, jest zażenowanie dziewczyn, które złożyły papiery na frezarki i miały tam być frezarkami, a one się dowiadują, że będą pracować przy maszynach, frezować coś. One myślały, że w dobie Unii Europejskiej to jest nowy oddział fryzjera! Oto do czego doprowadziła ta uprzemysłowiona edukacja (W6).*

Jednocześnie kształci się uczniów nie w kierunkach, na które jest największe zapotrzebowanie, a panująca moda na wykształcenie humanistyczne sprawia, że brakuje na rynku pracy osób ze specjalistycznymi kwalifikacjami. Nierzadko też osoby posiadają uprawnienia, tylko „na papierze”, za czym nie idą konkretne wymagane przez pracodawców umiejętności: *Absolwenci nie są*

przygotowani, bo w szkołach kładzie się większy nacisk na teorię, a nie na praktyki i przynajmniej w naszym regionie kierunki studiów są bardziej humanistyczne, jak politologia, a politologów w naszym regionie nie potrzeba aż tylu. Wydaje mi się, że te kierunki nie odpowiadają zapotrzebowaniu naszych przedsiębiorców. Przedsiębiorcy szukają innych pracowników – na pewno inżynierów, informatyków i pracowników bardziej fizycznych, jak budowlańcy (W1).

Wśród wypowiedzi rozmówców pojawiały się bardzo krytyczne opinie na temat systemu kształcenia takie jak *...szkoła kształci umysł, a nie uczy (W5)* oraz narzekania na brak prawdziwie specjalistycznych szkół: *Kształcimy zbyt obszernie. Jeśli do jednej klasy w szkole zawodowej chodzą krawcy, piekarze itd., to wszyscy uczą się praktycznie tego samego. Praktyka zawodowa, która się odbywa, to ich szkoli, ale nie ma wykształcenia jako takiego. Brakuje ukierunkowania (W5).*

Badani sygnalizują także niski poziom kształcenia w szkołach zawodowych, czego dowodem są ich zdaniem absolwenci, których pracodawcy muszą uczyć podstawowych umiejętności, które powinni byli zdobyć w szkole: *Ludzie zgłaszają, że przychodzi do nich uczeń na praktykę i on nie jest przygotowany do tego zawodu. On go uczy szkicu, rysunku. To co on ma go uczyć praktyki, czy ma uczyć fachu? Czy komputer szewcowi jest potrzebny? Czy ślusarzowi? Niech to będzie ta znajomość podstawowa, mamy XXI wiek, nie jestem przeciwko, ale nie łudźmy się, że absolwent szkoły zawodowej poprowadzi, bynajmniej w dzisiejszym czasie, cyfrową tokarkę (W6).*

Jednocześnie jednak brakuje szkół zawodowych m.in. na terenie Turka: *Posłużę się wypowiedziami naszych przedsiębiorców, którzy zgłaszają nam problemy, to bardzo często jest tak, że niestety poziom, czy nawet kierunek edukacji, nie do końca jest dostosowany do potrzeb rynku pracy, np. u nas bardzo ograniczoną, jeśli chodzi o wykształcenie zawodowe, kierunków typowo zawodowych, nie ma ich po prostu. Szkoły technika, licea biją się o uczniów przyjmując tak naprawdę każdego bym powiedziała, bo w tej chwili, ilu uczniów ma szkoła, ma taki poziom dofinansowania. Nie ma kierunków typowo zawodowych u nas. I na to przedsiębiorcy narzekają (W2).*

Występuje niedostatek specjalistów w danych branżach, szczególnie rzemieślniczych czy wysokotechnologicznych z konkretnymi umiejętnościami: *Wszyscy są wykształceni ogólnie. Szkoła nie daje ukierunkowania. To się odbywa na zasadzie praktyki u stolarza, to będzie stolarzem. A tak nie jest. To szkoła powinna kierować uczenia i go wyczuć, na co by się nadawał. Wiadomo, że z praktykami jest trudno, ale nie tą drogą powinno się iść. Pracodawcy nie chcą uczniów, bo oni nie są wyczerpani (W5).*

Inny badany zauważa, że nastąpiło swoiste „uprzemysłowienie szkolnictwa”, że szkoły masowo „produkują” przyszłych urzędników, w takiej ilości, której nie jest w stanie wchłonąć rynek pracy. Natomiast zawody rzemieślnicze zanikają, gdyż coraz mniej osób chce się kształcić w takich kierunkach: *Przekazanie samorządom szkolnictwa uważam za wielki błąd. Bo to jest dyskryminacja,*

jeżeli robimy nauczyciela dyplomowego z rąk wodzireja, który powiedzmy nie ma wykształcenia. To jest przykre, bo on nawet struktury szkolnictwa nie poznał, a więc jak może się na tym znać? System, który u nas wprowadzono, właśnie programów i innych rzeczy uprzemysłowił nasze szkolnictwo. Ze szkoły się zrobił przemysł. Dlatego już kilka lat temu mówiłem, że doczekamy czasów, że nie będzie miał kto nam chleba upiec (W6). Inny rozmówca sugeruje, że programy nauczania dostosowane są do nauczycieli, a niekoniecznie do potrzeb rynku pracy: Myślę, że edukacja nie jest dostosowana, bo nie myśli o uczniu, tylko nauczycielu. Dyrektor szkoły ma problem, jak nie ma pracy dla nauczyciela, a nauczyciel jest. W związku z tym kierunki kształcenia są tak układane, żeby odpowiadały na zasoby szkoły, a nie potrzeby rynku. Nie można też iść daleko i mówić, że mamy samą patologię. Jednak w części ma to uzasadnienie na rynku, a w części nie ma (W8).

Co należy zatem zrobić, aby zmienić tę sytuację? Zdaniem jednego z badanych **konieczna jest lepsza wymiana informacji pomiędzy instytucjami rynku pracy a władzami odpowiedzialnymi za tworzenie kierunków kształcenia** na danym obszarze. Potrzebne są na bieżąco prowadzone analizy zawodów deficytowych, na podstawie których stworzy się prognozy na najbliższe lata, a dopiero później zaproponuje się konkretne kierunki nauczania dostosowane do potrzeb rynku: *Ten system musi być po prostu zarządzany, a to oznacza, że jest organ zarządzający, który jest w stanie na pewne rzeczy przystać, na inne nie. Żadna szkoła nie otworzy nowego kierunku bez zgody organu prowadzącego i bez pozytywnej rekomendacji powiatowej rady zatrudnienia. Gdyby na tym etapie była określona wiedza, to nieuzasadnione kierunki zostałyby odrzucone, a dyrektorzy musieliby zweryfikować swoje plany. W tej chwili nie ma tego. Teraz każdy dyrektor podejmuje decyzje według uznania, co znaczy, że analizuje swoje zasoby (W8).*

Kształcenie ustawiczne postrzegane jest przez respondentów jako *bardzo potrzebne* w obecnych zmiennych warunkach rynku pracy, a jednocześnie *niewykorzystane* (W8). Szczególnie zauważalny jest brak uczestnictwa w szkoleniach osób 45+, co *jest bardzo złe*, zwłaszcza, gdy ...w pewnym sensie jesteśmy skazani na zmianę i podnoszenie kwalifikacji (W8): *W całej Europie kształcenie ustawiczne jest bardzo rozbudowane. U nas przez lata przeznaczanie na ten cel środków z budżetu jest bardzo małe, ono się dopiero dzisiaj rozwija i chcąc zdobyć zawód, to trzeba mieć kilka specjalności zawodowych, a kształcenie kursowe daje to, że dość szybko przystosowuje do środowiska pracy. W szkole trzeba uczyć się 4 lata, a tutaj już po stugodzinnym kursie np. z Autocad ma się już możliwość pracy. Dzisiaj przychodzi się nie na długofalowe kształcenie w szkołach średnich czy policealnych, a raczej na kursowe, szybkie, gdzie zakres umiejętności dostosowuje się tylko do konkretnego stanowiska pracy (W10).*

Uczenie się przez całe życie i podnoszenie kwalifikacji pracowników jest nierzadko jedyną możliwością utrzymania się na rynku pracy, szczególnie dla osób 45+: *Jeżeli jest osoba starsza w*

wieku 40, 45, 50 itd., to ona do szkoły już nie pójdzie i jedynie może w systemie kursowym zdobyć kwalifikacje, które są wymagane dzisiaj na polskim rynku pracy (W10).

Badani są zgodni, że kształcenie ustawiczne wpływa na atrakcyjność pracownika na rynku pracy, jednak zdania badanych co do tego, kto powinien ponosić koszty szkolenia pracowników są podzielone. Część zdecydowanie opowiada się za tym, że to pracodawca powinien pokrywać wydatki związane z doskonaleniem zawodowym swoich podwładnych, inni sugerują, że „ciężar” ten powinien spoczywać na samych pracownikach. Jeszcze inni zaś, poszukują złotego środka – wskazując na możliwość chociażby częściowej partycypacji pracodawcy w kosztach szkoleń czy studiów: *...ja bym była za współfinansowaniem. (...) powiązanie tych elementów wskazuje na zainteresowanie pracodawcy i powiązanie pracownika lojalnością wobec organizacji (W8).*

Finansowanie lub współfinansowanie nauki pracowników jest inwestycją, która nie zawsze się zwraca, co jest najczęściej podkreślanym argumentem usprawiedliwiającym niechęć czy nawet obawy pracodawców przed zaangażowaniem w tego rodzaju działalność: *Jak czytam raporty, opracowania na temat szkoleń, skierowania na nie pracowników, to są dla mnie przerażające dane, jak się sytuacja ma, szczególnie w małych regionach. Tam na szkolenia nic się nie wydaje. Pracodawca nie rozumie, że jego pracownik podnosi swoje kompetencje i ma to za darmo. On to traktuje jako stracony czas (W7).* Za szkolenia przeważnie płacą sami zainteresowani, czyli pracownicy, rzadziej pracodawcy, chyba, że w wypadkach określonych ogólnie przez przepisy dotyczące głównie zawodów „fizycznych”: *Jak dzisiaj jest operator spycharki, ładowarki, koparki, zagęszczarki to jak pracodawca uważa, że musi, bo inspekcja pracy tego wymaga musi przy tych czynnościach płacić pracodawca (W10).*

Zdaniem niektórych badanych, chęci pracodawców do opłacania szkoleń pracowników często są uzależnione od tego, czy firma działa z kapitałem polskim czy zagranicznym: *Jeżeli jakaś polska firma upada, to daje temu pracownikowi na odchodne jakieś szkolenie. A zagraniczna - np. Niemcy prowadząc stąd 10 km firmę oni twierdzą, że ich przepisy w firmie są wewnętrzne niemieckie i wcale nie muszą być polskie. Dotyczy to np. operatorów maszyn drogowych zatrudnianych na niemieckich przepisach, pomimo tego, że to jest w Polsce. Natomiast, jak idzie nasz do pracy, w naszym przedsiębiorstwie, to musi mieć z Instytutu Mechanizacji uzyskaną książeczkę, a Niemcy nie muszą mu dawać. Także to są już dwie różne relacje. Jak Niemiec chce zatrudniać, to nie korzysta z polskich uprawnień (W10).*

ROZDZIAŁ 6. OCENA KAPITAŁU LUDZKIEGO

Niezwykle istotna dla efektywnego rozwoju idei flexicurity jest siła i kondycja kapitału ludzkiego danego subregionu. To partnerzy społeczni, między innymi silne organizacje pozarządowe, działające razem dla zapewnienia bezpieczeństwa na rynku pracy odpowiedzialne są na przykład za negocjowanie wynagrodzenia w przypadku uwolnienia płacy minimalnej, jak ma to miejsce m.in. w Danii. Jednym z wyznaczników silnego kapitału społecznego jest zaufanie społeczne, obejmujące nie tylko zaufanie do innych ludzi, ale także do instytucji państwowych, które odpowiedzialne są za efektywne funkcjonowanie modelu flexicurity. Nierzadko podkreśla się, że to właśnie kapitał społeczny obok elementu bezpieczeństwa zatrudnienia i elastyczności stanowi trzeci filar flexicurity niezbędny do jego funkcjonowania i ostatecznie decydujący o tym, czy flexicurity da się skutecznie wprowadzić w danym kraju czy na danym obszarze.

Badani przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu zostali zapytani o to, jak oceniają poziom kapitału ludzkiego i społecznego w swoich społecznościach lokalnych. Opinie na ten temat były podzielone w obu subregionach. Niektórzy respondenci podkreślali, że ludzie raczej *angażują się w przedsięwzięcia społeczne* oraz, że *działają liczne organizacje pozarządowe* (W1). Tak przedstawia sytuację w Pleszewie jeden z rozmówców: *Wydaje mi się, że tych ludzi w Pleszewie, mówię głównie o Pleszewie, jest dużo zaradnych i Pleszew na mapie Wielkopolski wypada nieźle, bo myślę, że sobie radzi i Pleszew jest na pewno postrzegany nie jako taki punkt na mapie, gdzie wieje zupełną bezradnością. Raczej bym postrzegał, że ludzie tutaj są dość dynamiczni i zaradni* (W3).

Jednocześnie jednak inny badany (z Turka) sygnalizuje ubożenie kapitału społecznego wskutek emigracji zarobkowej, która w rezultacie przekształca ten teren w *region emerytów*, od których trudno oczekiwać maksymalnego zaangażowania w poprawę sytuacji społeczności lokalnej: *Coraz częściej obserwujemy, że nasz powiat robi się takim miastem emerytów i rencistów, tych pokopalnianych i po-elektrownianych, niestety jest tak, że większość młodych osób, jeżeli zacznie studiować, wyjeżdża Poznań, Łódź, Toruń, te najbliższe okolice, Bydgoszcz, to nie wraca, bo nie ma tutaj do czego wracać. Nie tworzy się tutaj nowych miejsc pracy, nowych firm, inwestycji, nie powstają inwestycje, które mogłyby się wiązać z zatrudnieniem, więc mamy widoczny odpływ młodych ludzi i to jest niestety przykre, bo kiedyś nasze miasto dochodziło do 40 tysięcy mieszkańców, teraz mamy ich około 30. to jest na przełomie około 15 lat, to dosyć spory ubytek tej młodzieży, fakt, że był taki okres kiedy część wyjeżdżała za granicę już nie wróciła i nieprędko wróci i tutaj mamy ten problem, że brak jest tych młodych, chcących się aktywizować, chcących coś zrobić dla tego miasta młodych osób. I to jest ten problem, bo za chwilę nam zacznie brakować tego potencjału* (W2).

Również inni rozmówcy bardziej sceptycznie postrzegają chęć współpracy dla wspólnego dobra wśród mieszkańców swojej społeczności, w której dominuje raczej „dbanie o własne interesy”:

Nie mówiłabym, że wysoki. Raczej średni. Brakuje nam umiejętności współpracy, nie ma zaufania. Ludzie wolą robić wszystko na własną rękę (W4);

Nie angażujemy się, każdy samodzielnie działa i patrzy, żeby przeżyć. Rzadko się zdarza, żeby pracownik był oddany pracodawcy i na odwrót. Każdy żyje z dnia na dzień (W5).

W ocenach kapitału ludzkiego pojawiają się także opinie, że największy potencjał kapitału ludzkiego skoncentrowany jest w stolicach subregionów i w dużych miastach, natomiast w mniejszych miejscowościach sytuacja wygląda „gorzej”: *...kapitał ludzki średni i zbyt niski. Większość osób mających zaplecze intelektualne jest związana z Koninem, a to nie jest aglomeracja ani silny ośrodek akademicki. Dlatego kapitał jest na średnim (W8).*

Pytani o to, jak oceniają elastyczność lokalnej kadry pracowniczej w dostosowywaniu się do zmiennych warunków społeczno-gospodarczych, badani podkreślają, że widać otwartość, zwłaszcza, jeśli zmiany te poprawiłyby sytuację pracowników na rynku pracy: *...ludzie mają zdolność dostosowywania się do zmiennych warunków, jeżeli mieliby zmienić tutaj zatrudnienie w formie, zmieniać ta pracę, to oni są otwarci, jak najbardziej. Jeżeli to miałyby im przynieść jakiegokolwiek korzyści, to myślę, że tak (W2).* Podobne zdanie ma badany z Pleszewa: *Zdolności dostosowania się oceniam jako wysokie, bo można podawać konkretne przykłady ludzi, przedsiębiorstw, które się przekształciły w wyniku zmiany koniunktury czy zmian na rynku, to widać po tych przypadkach, że potrafili się przebranżowić, zareagować, a to tkwi właśnie w potencjale tych ludzi, że te umiejętności posiadają i potrafią się odnaleźć w tym temacie (W3).* Inni badani podkreślali natomiast, że nie można generalizować na temat zdolności adaptacyjnych danej społeczności, gdyż w dużej mierze jest to kwestia indywidualna: *Jedni z nas mają zdolność do przystosowywania się jak stracą pracę, a inni raczej popadają w stagnację, pobierają zasiłek, dochodzi depresja i obserwuje się brak umiejętności dostosowywania (W4).*

Podsumowanie i wnioski

Przedstawiciele instytucji rynku pracy z subregionu kaliskiego i konińskiego są raczej zaznajomieni z terminem flexicurity. Większość spotkała się z nim w pracy, przy okazji studiów czy szkoleń, przy czym wielu respondentów wskazywało, że raczej zna tą problematykę z teorii niż z praktyki. Badani wskazywali, że flexicurity polega na łączeniu elastyczności zatrudnienia z bezpieczeństwem rynku pracy, sygnalizowali także korzyści, które mogą płynąć dla Polski z rozwoju flexicurity. Flexicurity postrzegane jest jako szansa na „humanizację” pracy, przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu oraz możliwość pogodzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. Jednocześnie jednak zdaniem rozmówców przedsiębiorcy nie są gotowi, nie mają odpowiedniej wiedzy, jak wprowadzać flexicurity i nie do końca rozumieją, że mogą stosować elastyczne formy zatrudnienia zgodnie z obowiązującym prawem. **Znajomość terminu „flexicurity” wśród przedstawicieli instytucji dialogu społecznego obydwu subregionów także jest na dość dobrym poziomie.** Spora część przyznała, że wcześniej nazwa ta oblała się im o uszy, z czego zdecydowana większość trafnie kojarzy go z pojęciami „elastyczność” oraz „bezpieczeństwo”. Elastyczność łączona była z różnorodnymi formami zatrudnienia – pracą w domu, pracą zdalną oraz różnorodnymi umowami cywilno-prawnymi. Bezpieczeństwo kojarzone było raczej z przywilejami pracodawców, dzięki którym bezproblemowo mogą zwolnić pracownika, w zasadzie nikt nie odwoływał się przy tej okazji do kwestii zabezpieczeń socjalnych samych pracowników. **Z kolei na podstawie badań przeprowadzonych wśród przedstawicieli otoczenia biznesu w subregionie konińskim i kaliskim można powiedzieć, że koncepcja flexicurity jest znana głównie w teorii.** Większość osób słyszała o niej i potrafi wskazać jej najważniejsze założenia, jednak niewielu stosuje elastyczne formy zatrudnienia inne niż umowy cywilnoprawne, określane „śmieciowymi”, z którymi głównie kojarzy się flexicurity. **Można zatem uznać, że choć anglojęzyczny termin flexicurity w Polsce funkcjonuje od stosunkowo niedawna, zdążył się już przyjąć i upowszechnić.**

Jeśli zaś chodzi o **ocenę sytuacji na lokalnych rynkach pracy w subregionie kaliskim i konińskim, to zdaniem badanych pracowników instytucji rynku pracy największą ich bolączką jest samo wejście na rynek pracy,** co dotyczy szczególnie młodych ludzi – absolwentów – nierzadko nie posiadających zadowalającego doświadczenia zawodowego. Pracodawcy bowiem oczekują, że znajdą kandydatów jednocześnie młodych i z doświadczeniem. Mężczyznom łatwiej jest znaleźć pracę niż kobietom. Bezrobocie w obu badanych subregionach utrzymuje się na wysokim, najwyższym w Wielkopolsce, poziomie i cechuje się sezonowymi fluktuacjami – zmniejszaniem się liczby bezrobotnych w miesiącach letnich, kiedy pojawiają się możliwości pracy dorywczej w budownictwie czy rolnictwie lub też wyjazdy zagraniczne, a zwiększaniem się liczby rejestrujących się w urzędach

pracy zimą. Jest to znana pracownikom PUP strategia przeczekania trudnych miesięcy oraz czas na podleczenie zdrowia dzięki ubezpieczeniu zdrowotnemu, któremu podlegają bezrobotni. Zauważalne są skutki kryzysu ekonomicznego, który przyczynił się do znacznego zmniejszenia się liczby ofert pracy, częściej zdarzają się także zwolnienia. W tym aspekcie badani zarówno subregionu kaliskiego, jak i konińskiego oceniają, że **sytuacja na rynku pracy w ostatnich trzech latach uległa pogorszeniu**. Kryzys spowodował, że rynek stał się bardziej hermetyczny, coraz bardziej polega się na znajomościach, poleceniach, przy zatrudnianiu pracowników. Jednocześnie generuje się zbyt mało miejsc pracy w porównaniu do liczby osób bezrobotnych. Brakuje także inwestycji, co wynika ze złej polityki władz lub też mało atrakcyjnego położenia geograficznego. Podkreślana jest wyjątkowość subregionu konińskiego jako charakteryzującego się najbardziej dramatyczną sytuacją na rynku pracy w Wielkopolsce. Swoiste „zapóźnienie gospodarcze” subregionu, postrzegane jest jako reperkusja wydarzeń historycznych i przekształceń administracyjnych, które przyczyniły się do transformacji lokalnej gospodarki. Poza wielkimi przedsiębiorstwami nie funkcjonowały żadne dobrze rozwinięte gałęzie gospodarki i drobna przedsiębiorczość. Rzemiosło było niewielkie, a ten subregion był zdominowany przez dwa skrajne obszary gospodarowania – wielki przemysł (energetyka, hutnictwo) i zapóźnione rolnictwo. Drobne gospodarstwa rolne wciąż utrzymują się na rynku, bo większość ich właścicieli wyjeżdża co roku do pracy za granicę. Trudna sytuacja gospodarcza skutkuje wysokim odsetkiem, szczególnie młodych osób, które decydują się na emigrację zarobkową. Jednocześnie jednak, zauważany jest spadek popularności wyjazdów do Niemiec. Mimo ich długiej tradycji, mieszkańcy subregionu konińskiego coraz mniej chętnie szukają zatrudnienia zagranicą twierdząc, że w Polsce można zdobyć podobne wynagrodzenie bez konieczności rozłąki z rodziną. Decydując się na pozostanie, wobec trudności ze znalezieniem zatrudnienia, bezrobotni biorą każdą pracę, która się nadarzy, niekoniecznie zgodną z wykształceniem. Jednocześnie w całym subregionie tworzy się mało trwałych miejsc pracy, a większość pracodawców proponuje jedynie zatrudnienie krótkookresowe. Aby poprawić sytuację na lokalnych rynkach pracy, zdaniem respondentów, **konieczny jest większy przepływ informacji na linii: pracodawcy – urząd pracy – bezrobotni**. W warstwie deklaratywnej zarówno przedsiębiorcy, jak i poszukujący zatrudnienia znają możliwości, które daje im współpraca z urzędami pracy. Jednak nierzadko w praktyce okazuje się, że ta wiedza jest niepełna. Większe zaangażowanie przedsiębiorców we współpracę z urzędami pracy wydaje się koniecznością, gdyż nikt lepiej niż oni nie zna realiów rynku pracy i jego zapotrzebowania. Jednym ze sposobów poprawy sytuacji na lokalnych rynkach pracy jest tzw. „śledzony rynek pracy”, monitorowanie zapotrzebowania rynku i dostosowywanie do jego potrzeb zarówno oferty kształcenia, jak i oferty działań aktywizacyjnych urzędów pracy.

Zdaniem przedstawicieli dialogu społecznego sytuacja na rynku pracy – szczególnie na terenach wiejskich obu subregionów także jest mało komfortowa. W większych oraz położonych bliżej Poznania miejscowościach najbardziej pozytywne komentarze na temat sytuacji na rynku prowadzą się do zadowolenia z faktu, iż od paru lat poziom bezrobocia jakoś radykalnie się nie zwiększa. Dość duże – bo w większości kilkunastoprocentowe bezrobocie – byłoby z pewnością większe gdyby nie rynki pracy Poznania, Wrocławia, Łodzi czy Bydgoszczy, przyjmujące sporą liczbę lokalnych pracowników. **Winą za niekorzystną sytuację na rynkach pracy badani przedstawiciele dialogu społecznego obarczają przede wszystkim niedostosowanie przepisów prawa pracy do aktualnej sytuacji.** W najogólniejszym skrócie – kodeks ten chroni i zapewnia szereg przywilejów pracownikom, co w dzisiejszych realiach ekonomiczno-politycznych niejednokrotnie działa na szkodę pracodawców. Utrudnia między innymi zwolnienia, pozwala na wielomiesięczne urlopy chorobowe, jest skomplikowany, niezyciowy, potęguje biurokratyczne ograniczenia. Oprócz Kodeksu Pracy wiele zastrzeżeń padło w stosunku do obowiązków fiskalnych, a także względem obowiązków ubezpieczeniowych (koszty ZUS) i ogólnie kosztów prowadzenia działalności i zatrudniania. **Skomplikowane procedury i znaczne obciążenia finansowe przy zatrudnieniu pracowników sprawiają, że do gargantuicznych rozmiarów rośnie szara strefa,** w znacznym stopniu uszczuplająca budżet państwa.

Sytuacja na rynkach pracy zarówno w subregionie konińskim, jak i kaliskim oceniana jest przez przedstawicieli instytucji otoczenia biznesu także jako trudna, charakteryzująca się dużym odpływem kapitału ludzkiego wskutek emigracji zarobkowej, szczególnie osób młodych i wykształconych, które nie wracają w rodzinne strony po studiach. Obecne trudności na rynku pracy mogą stanowić reperkusje specyfiki zatrudnienia w latach poprzednich, kiedy to głównymi pracodawcami były duże zakłady pracy, z rozbudowaną sferą socjalną, do której przyzwyczaili się pracujący tam przez wiele lat pracownicy. Ten swoisty „dobrobyt socjalny” zaowocował brakiem wyrobienia w lokalnych pracownikach „postawy przedsiębiorczości”, zwłaszcza, kiedy wskutek upadku wspomnianych zakładów trafiają oni na bezrobocie – niechętnie biorą udział w projektach zorientowanych na pomoc w zakładaniu własnej działalności gospodarczej. Problemem w obu subregionach jest bezrobocie, brakuje miejsc i ofert pracy, jednocześnie jednak nietrudno odnaleźć osoby, które wolą żyć z zasiłków pomocy społecznej niż podjąć zatrudnienie.

Opinie przedstawicieli instytucji rynku pracy na temat skuteczności działań aktywizacyjnych prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy oraz funkcjonowanie tych instytucji są podzielone, od skrajnie negatywnych do pozytywnych. Niektórzy są zdania, że w ostatecznym rozrachunku sukces prowadzonych form aktywizacji kształtuje się indywidualnie, gdyż nie można nikogo przymusić i pomóc mu „na siłę”. Trudności w ocenie PUP zwiększa dodatkowo problem mierzalności efektów

działań tej instytucji, szczególnie w aspekcie motywacyjnym i psychologicznym. Ponadto urzędy pracy nie mają kontroli nad sytuacją na lokalnych rynkach pracy i same nie mogą się przyczynić do tworzenia nowych miejsc zatrudnienia, dlatego też czasem są bezradne wobec zastałej sytuacji. Podkreśla się także ograniczenia finansowe, z którymi borykają się PUP-y wobec zmniejszonych ostatnio środków z Funduszu Pracy. **Najlepiej ocenianymi działaniami urzędów pracy są staże absolwenckie oraz dotacje przyznawane na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.** Sygnalizuje się jednak, że staże powinny być dłuższe i stwarzać realną możliwość zatrudnienia, co nie zawsze ma miejsce wskutek niedotrzymywania obietnic przez pracodawców. Dostrzega się dwie kategorie bezrobotnych: tych, którzy faktycznie chcą znaleźć pracę i chętnie uczestniczą w szkoleniach i doradztwie oraz tych, którzy rejestrują się dla zasiłku czy ubezpieczenia zdrowotnego i przyjmują postawę bierności i roszczeniowości. Przyznawane w Polsce zasiłki oceniane są jako bardzo niskie, niewystarczające na pokrycie bieżących wydatków i często trzeba „dorabiać na czarno” w szarej strefie, żeby związać przysłowiowy koniec z końcem. Pomimo niskich kwot, zasiłki postrzegane są jako „podstawowe źródło dochodu” i powód dla wielu do pozostawania poza rynkiem pracy. **Szara strefa w obu subregionach oceniana jest jako dość rozwinięta**, wedle różnych szacunków pracuje w niej od 30 do 50 procent bezrobotnych. Należałoby zatem zmienić sposób przyznawania zasiłków, na bardziej motywujący do podjęcia pracy, dając go jedynie osobom, które uczestniczą regularnie w działaniach aktywizacyjnych PUP tak, aby nie płacić za „nicnierobienie”.

Badani przedstawiciele dialogu społecznego niemal jednogłośnie skrytykowali działalność instytucji działających na rzecz poprawy sytuacji na rynku pracy. Oczywistym jest fakt, że wobec olbrzymiego bezrobocia należy w sposób szczególny wspierać grupy najbardziej narażone na wykluczenie z rynku pracy, jednak forma, w jakiej się to odbywa sprawia, że zdecydowana większość funduszy jest marnotrawiona. Choćby dofinansowanie do otwarcia własnej działalności gospodarczej trafia do osób, które często (mimo specjalnych szkoleń) ani nie mają o jej prowadzeniu pojęcia, ani zdolności – tak zwanej żyłki do interesów. Grupowe szkolenia, pochłaniające sporą część pieniędzy przeznaczonych na aktywizację, organizowane dla wykluczonych grup najczęściej nie przekładają się na ich sytuację na rynku pracy, ponieważ profile szkoleń (przysłowiowe już kursy florystyki czy filcowania) nijak nie wywołują zainteresowania u potencjalnych pracodawców. Młodzi, zdolni, czy też najbardziej przedsiębiorczy mają ograniczony dostęp do, coraz zresztą mniejszych, funduszy urzędów pracy, gdyż według wytycznych i rozporządzeń ministerialnych, mają oni największe szansę na zdobycie zatrudnienia, bez pomocy urzędów pracy.

Podobnie, także i przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu są przekonani, że obecnie podejmowane przez powiatowe urzędy pracy działania nie służą faktycznej aktywizacji bezrobotnych, a w wielu przypadkach przyczyniają się do utrwalenia postaw roszczeniowych (zasiłki). Konieczne jest

zatem, aby wszystkie instytucje rynku pracy – publiczne i prywatne – a także władze samorządowe i organizacje pozarządowe podjęły ścisłą współpracę z przedsiębiorcami, wówczas ich działania będą bardziej efektywne.

Obecnie funkcjonujący system kształcenia oceniany jest przez badanych przedstawiceli instytucji rynku pracy, dialogu społecznego i otoczenia biznesu jako niedostosowany do potrzeb rynku pracy. Panuje moda na kształcenie ogólne, podczas gdy największe zapotrzebowanie jest na specjalistów o kwalifikacjach zawodowych. Nawet monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych nie przekłada się na politykę władz i proponowanie kierunki kształcenia. Brak odpowiedniej komunikacji pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a instytucjami rynku pracy skutkuje kształceniem młodych osób w zawodach nadwyżkowych, czyli de facto przyczynia się do zwiększania bezrobocia. Sporo osób kończy studia wyższe, podczas gdy większość ofert pracy skierowanych jest dla osób z wykształceniem zawodowym, rzemieślniczym. Winą za taki stan rzeczy badani obarczają ponownie złe rozwiązania prawne (przede wszystkim obowiązywanie Karty Nauczyciela), z powodu których dyrektor dopasowuje ofertę edukacyjną szkoły pod zatrudnionych nauczycieli, a nie potrzeby rynku. Co więcej, rola powiatowych rad zatrudnienia zdaje się być – w opiniach rozmówców – instytucją nie mającą żadnego realnego wpływu na kształt oferty edukacyjnej. O słabości oferty edukacyjnej świadczy także fakt, że pracodawcy mają problemy ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, gdyż w szkołach kładzie się za mały nacisk na praktykę. Jednak samo zwiększenie popularności szkół zawodowych nie rozwiąże, zdaniem badanych, problemów rynku pracy. **Konieczna jest większa elastyczność programów kształcenia, dostosowanie ich do potrzeb pracodawców i konkretnych miejsc pracy oraz większe nastawienie na kształcenie praktycznych umiejętności.** Jednym ze sposobów rozwiązania problemów z wyborem zawodu, który da w przyszłości absolwentom pewność zatrudnienia, jest wprowadzenie doradztwa zawodowego już na poziomie gimnazjum. Inną propozycją są cykliczne spotkania z przedstawicielami różnych zawodów w szkołach. Przede wszystkim jednak, konieczna jest ścisła współpraca wszystkich aktorów rynku pracy, władz oraz placówek edukacyjnych w dostosowaniu kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy. Potrzebne są także rozwiązania systemowe, między innymi ściślejsza współpraca Ministerstwa Pracy oraz Ministerstwa Edukacji.

Niemniej jednak konieczne jest uświadomienie młodym ludziom, że zawód, którego uczą się w szkolenie niekoniecznie będzie tym, w którym pracować będą do emerytury, a raczej rynek wymusi konieczność przekwalifikowania się. Stąd też niezwykle istotna wydaje się idea long-life-learning (uczenia się przez całe życie). **Kształcenie ustawiczne przynosi korzyści nie tylko pracownikom, ale także i ich firmom. Z kolei pracownik, który podniesie swoje kwalifikacje, może liczyć na podwyżkę czy nawet awans, staje się ponadto bardziej atrakcyjnym dla konkurencyjnych firm, mogących**



zaferować mu większe wynagrodzenie – czyli zwiększa swoją konkurencyjność na rynku pracy. Pracodawca z kolei dysponując lepiej wyszkolonym pracownikiem zwiększa wydajność i podnosi jakość swojej firmy, ugruntowując jej pozycję wśród konkurencji. Pojawia się więc dylemat – kto powinien takie szkolenia finansować. Zarówno jedna, jak i druga strona obawia się – zdaniem badanych – braku lojalności ze strony partnera. Pracodawcy bowiem niechętnie decydują się na finansowanie szkoleń, gdyż pracownik może odejść do konkurencji oferującej wyższe wynagrodzenie, pracownik zaś unika ponoszenia kosztów za szkolenia, gdyż nie zawsze może być pewien, że ta inwestycja się wróci, bowiem pracodawca może go zwolnić z powodu pogorszenia koniunktury. Sytuacja jest skomplikowana i wymaga od obydwu stron strategicznego myślenia i traktowania wzrostu kompetencji jako inwestycji w innowacyjność mogącej przynieść wymierne skutki w przyszłości. Doraźnym rozwiązaniem stosowanym w wielu przedsiębiorstwach jest zatem współfinansowanie szkoleń bądź też podpisywanie umów lojalnościowych.

Tak niekorzystne oceny systemu kształcenia, sytuacji na lokalnych rynkach pracy subregionu kaliskiego i konińskiego oraz działań, które są podejmowane przez instytucje troszczące się o jej poprawę powodują, że należałoby przyrzeć się uważniej przepisom regulującym funkcjonowanie na rynku różnych podmiotów. W tym kontekście szczególnie istotne wydaje się, aby maksymalnie dostosować do potrzeb pracodawców system prawny i fiskalny, aby pobudzać w mieszkańcach przedsiębiorczość, dzięki której powstawać zaczęły nowe miejsca pracy. Jedną z idei, która powstała właśnie na tym gruncie jest idea nosząca anglojęzyczną nazwę flexicurity, a będąca połączeniem elastyczności (flexibility) i bezpieczeństwa (security). Elastyczny rynek pracy daje bowiem pracodawcom możliwość szybkiego zatrudniania i zwalniania pracowników stosownie do potrzeb przedsiębiorstwa i koniunktury gospodarczej, z kolei bezpieczny rynek pozwala pracownikom na zaspokojenie elementarnej potrzeby bezpieczeństwa, możliwości planowania przyszłości pod kątem finansów.

Jak pokazują jednak badania, wiele osób obawia się elastycznych form zatrudnienia, co wynika głównie z niewiedzy i nieznaności innych sposobów pracy niż praca „na etat”. Elastyczne formy zatrudnienia są odpowiedzią na zmieniające się potrzeby rynku pracy, w którym typowe zatrudnienie na umowę o pracę, na pełen etat, zostaje zastępowane formami, które lepiej są dostosowane zarówno do potrzeb pracodawców, jak i pracowników. **Elastyczność postrzegana jest jako nie tyle potrzebna, ale jako konieczna charakterystyka współczesnych rynków pracy.** Tymczasem elastyczne formy zatrudnienia nie są zbyt rozpowszechnione w subregionach konińskim i kaliskim, a korzystają z nich głównie firmy z zagranicznym kapitałem. Najczęściej też z elastycznymi formami zatrudnienia kojarzone są umowy cywilno-prawne: umowy o dzieło i zlecenie, co znacznie zawęża sens tych rozwiązań i prowadzi do utożsamiania elastycznych rozwiązań z umowami



niechlubnie nazwanymi „śmieciovymi”. Co gorsza, badani przedstawiciele wszystkich kategorii uznali, że elastyczne formy zatrudnienia są przeznaczone dla młodych osób, które jeszcze się uczą i zdobywają pierwsze szlify na rynku pracy oraz dla młodych matek, które dzięki takim rozwiązaniom mogą bez trudu godzić obowiązki zawodowe z domowymi. Należy zaznaczyć, że takie pojmowanie elastycznych form zatrudnienia także nie jest kompleksowe i znacznie ogranicza ich możliwość zastosowania.

Korzyści płynące z elastycznych form zatrudnienia można bowiem odnaleźć zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika – niekoniecznie znajdującego się w szczególnej sytuacji. Jest to nie tylko ważny instrument godzenia życia rodzinnego i zawodowego, szansa powrotu na rynek pracy dla młodych matek i osób 45+, a także wejścia na ten rynek dla młodych absolwentów. Flexicurity bez wątpienia może być dobrym narzędziem równości szans dla kobiet i mężczyzn na rynku pracy, gdyż skraca czas „oczekiwania na etat” po urodzeniu dziecka. Znaczne korzyści ze stosowania elastycznych form zatrudnienia można odnaleźć po stronie pracodawcy. Wobec niższych kosztów pracy i braku konieczności finansowania stanowiska pracy w przypadku telepracy, pracownik pracujący w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia to „tani pracownik”. Pracodawca może też dostosować liczbę pracowników do swoich potrzeb i zmniejszać liczbę kadry w okresach przestoju. Największą korzyścią płynącą ze stosowania elastycznych form zatrudnienia jest możliwość łączenia pracy z życiem rodzinnym oraz sprawami osobistymi, na przykład tymi, które trzeba załatwić w urzędzie bez konieczności korzystania z urlopu. Jednocześnie jednak jest to praca dla osób, które „posiadają wewnętrzną dyscyplinę” i potrafią zmobilizować się do pracy w domu, w tym aspekcie skuteczność elastycznych form zatrudnienia zależy od indywidualnych predyspozycji. Ponadto, taka forma pracy postrzegana jest jako korzystna dla osób, dla których dojazd do pracy stanowi główną barierę zatrudnienia.

Niewątpliwie jednak to pracodawcy są bardziej zainteresowani elastycznością rynku pracy, zatem konieczne jest wypracowanie równowagi w postaci bezpieczeństwa, które zagwarantuje pracownikowi środki do życia w czasie pozostawania bez pracy, łatwość zmiany kwalifikacji oraz stosunkowo szybkie zdobycie nowego zatrudnienia. Na chwilę obecną jednak polski system zabezpieczeń socjalnych oceniany jest przez niemal wszystkich badanych jako demotywujący, gdyż zamiast aktywizować bezrobotnych do poszukiwania zatrudnienia, wyrabia w nich postawy bierności i uzależnienia od pomocy państwa (zasiłki z urzędów pracy i pomocy społecznej). Stąd też konieczne jest sięgnięcie do rozwiązań w tej kwestii funkcjonujących w państwach, które ideę flexicurity wprowadziły w życie kilkadziesiąt lat temu i które zdołały wypracować satysfakcjonujące metody zabezpieczające pracownika. Głównymi aspektami są tutaj: szeroko zakrojona współpraca między przedsiębiorcami a instytucjami rynku pracy (wymiana informacji na temat zwolnień i zatrudnień,



flexicurity

szansą na zrównoważony rozwój rynku pracy



pomoc w przekwalifikowaniach i szkoleniach), aktywizujące wsparcie różnorodnych instytucji (głównie polegające na oferowaniu kursów i pośredniczeniu w rozmowach z pracodawcami) oraz zasiłki (w Polsce do chwili obecnej to właśnie zasiłki zdają się być najważniejszą pomocą oferowaną bezrobotnym).

Jedną z głównych przeszkód we wprowadzaniu flexicurity na szeroką skalę, oprócz ograniczeń systemowych, jest wciąż stereotypowe postrzeganie umów o pracę jako najbardziej korzystnych z punktu widzenia pracownika i pracodawcy. Ta sytuacja jednak, podobnie jak niechęć do elastycznych form zatrudnienia, wynika z niewiedzy, którą należy zwalczać i „przemawiając językiem korzyści” pokazywać zarówno pracodawcom, jak i pracownikom, zalety płynące z flexicurity.

