



Materiały z konferencji

Biuletyn

ISSN 2300-7478

Nr 3/2013

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”



W numerze:

Konferencja „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie” – rola szkół wyższych w realizacji Programu, 09.07.2013	2
Konferencja „Ubezpieczenia społeczne – przywilej, prawo, zobowiązanie pokoleń?”, 15.07.2013	8
Konferencja „Młodzi na rynku pracy w Europie Środkowo-Wschodniej”, 17.09.2013	15
Konferencja „Doradzać? Doksztalać? – prawo czy szansa doskonalenia (na) rynku pracy?”, 30.10.2013	24

Biuletyn: materiały z konferencji

ISSN 2300-7478

Wydaje:

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego
ul. Limanowskiego 23, 02-943 Warszawa
Tel./fax: 22 380-50-50

Redakcja – zespół: Magdalena Mojduszka, Agnieszka Składanowska,
Iwona Zakrzewska (przewodnicząca)

Zdjęcia: zasoby CPS „Dialog”

Łamanie i druk:

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny
Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa



Centrum Partnerstwa Społecznego „DIALOG” im. A. Bączkowskiego

- zapewnia profesjonalną obsługę oraz pełną infrastrukturę do przeprowadzenia konferencji, debat i szkoleń
- dysponuje nowoczesnym zapleczem konferencyjno-noclegowym
- oferuje miejsca noclegowe, usługi cateringowe, bezprzewodowy internet, parking i świetną lokalizację
- gwarantuje przeprowadzenie spotkań na najwyższym poziomie.

Serdecznie zapraszamy.

Kontakt:

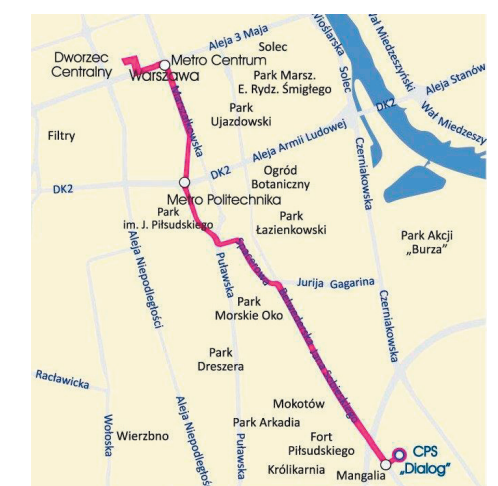
Dział Organizacji Szkoleń

tel.: (+48 22) 380 50 10

fax: (+48 22) 380 50 12

e-mail: szkolenia@cpsdialog.pl

www.cpsdialog.pl





Szanowni Państwo,

Z przyjemnością zapraszam do lektury trzeciego numeru *Biuletynu*, obejmującego swoją tematyką konferencje organizowane przez Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. Materiały pokonferencyjne w pierwszym rzędzie dotyczą zorganizowanej w lipcu bieżącego roku przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Centrum debaty na temat „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie”, której inspiracją było podpisanie w czerwcu przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej umowy z Bankiem Gospodarstwa Krajowego na wdrożenie programu wspierającego rozwój przedsiębiorczości i tworzenie warunków do powstania nowych miejsc pracy dla młodych absolwentów szkół i uczelni.

„Ubezpieczenia społeczne – przywilej, prawo, zobowiązanie pokoleń?” – to tytuł kolejnej, również lipcowej, konferencji zorganizowanej przez CPS „Dialog”. Udział w niej wzięli przedstawiciele MPiPS, Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz innych ośrodków badawczych, instytucji rynku pracy, organizacji pracodawców i pracowników. Konferencja była okazją do wymiany myśli w sprawach systemu zabezpieczeń społecznych Polski na tle tendencji światowych, jak również potrzeb różnych pokoleń, zapewniających poczucie stabilności, bezpieczeństwa społecznego i zawodowego.

W *Biuletynie* przedstawiamy również materiały z wrześniowej konferencji zorganizowanej przez CPS „Dialog” wspólnie z Fundacją im. Friedricha Eberta „Młodzi na rynku pracy w Europie Środkowo-Wschodniej”. W dyskusji, oprócz Ministrów Pracy i Polityki Społecznej oraz przedstawiciela Federalnego Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych Niemiec, uznanych autorytetów naukowych i przedstawicieli partnerów społecznych, udział wzięli reprezentanci młodych osób z Węgier, Słowacji, Litwy, Czech i Polski. Uczestnicy konferencji dyskutowali o celach i marzeniach ludzi młodych, o ich oczekiwaniach i realnych szansach na rynku pracy, poznali również rozwiązania funkcjonujące na niemieckim rynku pracy.

Uczestnicy październikowej konferencji „Doradzać? Doksztalcać? – prawo czy szansa doskonalenia (na) rynku pracy?” rozmawiali o doskonaleniu zawodowym Polaków, wynikającym często z konieczności lub chęci dokonania zmian w swoim życiu. Na każdym etapie życia możemy zapragnąć zmiany, przecież świat wokół nas cały czas ulega przeobrażeniom – od nas zależy, czy uwierzymy, niezależnie od wieku, że zawsze jesteśmy gotowi poszerzać zakres swoich kompetencji zawodowych.

Szanowni Państwo,

Serdecznie zapraszam do wzięcia udziału w następnych konferencjach i debatach, organizowanych przez CPS „Dialog” i do zapoznawania się z materiałami pokonferencyjnymi,

Iwona Zakrzewska

Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”

Konferencja „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie” – rola szkół wyższych w realizacji Programu

Warszawa, 09.07.2013

PROGRAM:

10:00–10:30

Rejestracja uczestników

10:30–10:45

Otwarcie konferencji, wystąpienie wprowadzające Sekretarza Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Jacka Męciny

10:45–12:00

Wystąpienia uczestników konferencji:

- przedstawicieli Banku Gospodarstwa Krajowego, instytucji zarządzającej Projektem: Pierwszego Zastępcy Prezesa Zarządu Jarosława Bełdowskiego oraz Dyrektora Zarządzającego Marka Szczepańskiego: o Projekcie i przewidywanej roli szkół wyższych
- dra Marka Laszuka ze Szkoły Głównej Handlowej
- Dariusza Żuka, Prezesa Fundacji Polska Przedsiębiorcza
- przedstawicieli Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości z Warszawy, Kielc i Krakowa: przedstawienie swojej działalności na terenie wyższych uczelni i roli w procesie edukacji studentów w zakresie przedsiębiorczości
- wystąpienia zaproszonych gości

12:00–12:10

Przerwa kawowa

12:10–13:00

Pytania i dyskusja

Prelegentów i uczestników konferencji, której celem było omówienie rządowej inicjatywy „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie”, powitał **Andrzej Gawlicki** z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, a następnie oddał głos Sekretarzowi Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej drowi hab. **Jackowi Męcinie**.



Sekretarz Stanu w MPiPS Jacek Męcina wprowadził uczestników konferencji w jej tematykę.

Przedstawiciel resortu pracy nawiązał do tego, że w ramach aktywnych programów rynku pracy Powiatowe Urzędy Pracy realizowały kiedyś programy pożyczkowe, które zostały zamienione w system dotacji. Przy wtórze dyskusji i krytyki dotyczących dotacji, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej postanowiło przy utrzymaniu dotacji wyjść z nową ofertą, która będzie ewaluowała. MPiPS chce rozwijać instrumenty odnawialne. Z analiz programów rynku pracy wynika, że te instrumenty są bardziej efektywne, ponieważ wymuszają determinację w prowadzeniu działalności. Ten program, który kierowany jest przede wszystkim do środowiska akademickiego, ma przyczynić się do zmiany sposobu myślenia i działania ze strony uczelni. Ośrodki akademickie mają nie tylko rozwijać inkubatory przedsiębiorczości, ale też stawać się takimi inkubatorami. To ważne w obliczu pogarszającej się sytuacji na rynku pracy w całej Europie. Wiceminister Jacek Męcina zauważył, że wstępne analizy wskazują na to, że do 40 proc. młodych ludzi może mieć problem z wejściem na rynek pracy. W okresie spowolnienia gospodarczego nie są bowiem generowane nowe miejsca pracy, a największe trudności napotka młodzież dlatego, że nie jest w stanie konkurować z pracownikami, którzy posiadają doświadczenie. Sekretarz Stanu zauważył, że procesy migracyjne – zwłaszcza na rozwiniętych i wykazujących się lepszymi dochodami rynkach pracy w krajach starej „piętnastki” – stały się faktem na polskim rynku pracy. MPiPS chce stworzyć takie instrumenty, które młodym ludziom z pasją i wiedzą umożliwią przekierowanie tej wiedzy w realny program samozatrudnienia. Program został tak pomyślany, aby po samozatrudnieniu zachęcać do zatrudnienia, do tworzenia nowych miejsc pracy. Analiza tego rodzaju przedsiębiorczości w Polsce pokazuje bowiem, że największym problemem jest przejście z sa-

mozatrudnienia do mikroprzedsiębiorstwa. Przy dość wysokim wsparciu jak na polskie realia, bo jest to aż 60 tys. złotych kredytu na preferencyjnych warunkach, po roku można tworzyć miejsca pracy, i to takie, których koszt po roku się zwróci. Jak zaznaczył wiceminister, w tę ideę resort pracy chce już dzisiaj włączyć inkubatory. Projekt jest adresowany w pierwszej kolejności do trzech województw: mazowieckiego, małopolskiego i świętokrzyskiego. Oferta zaś jest kierowana do studentów ostatnich lat studiów i absolwentów w okresie do 48 miesięcy, a docelowo – do osób bezrobotnych.



Na zdjęciu prelegenci konferencji.

Bardzo ważnym zadaniem, przy którym będzie pomagał Bank Gospodarstwa Krajowego, stanie się znalezienie nie tylko dobrych pośredników finansowych, ale także takich, którzy zapewnią standardy współpracy ze środowiskami akademickimi. Zdaniem wiceministra, taki rodzaj dialogu obywatelskiego powinien być nośnikiem pomysłów, które wpiszą się w koncepcję poszukiwania pośredników finansowych, a w sferze praktycznej – będą się tworzyć na wyższych uczelniach i ten program rozwijać. Wiceminister Jacek Męcina liczy na organizacje, ale i na publiczne służby zatrudnienia, które mają swoich ekspertów w zakresie wspierania przedsiębiorczości. Te środowiska będą mogły współpracować i tworzyć potencjał kapitału społecznego na rzecz rozwoju przedsiębiorczości w Polsce.



O założeniach Programu mówili przedstawiciele Banku Gospodarstwa Krajowego – instytucji nim zarządzającej. Wiceprezes Banku Gospodarstwa Krajowego **Jarosław Beldowski** przytoczył dane, z których wynika, że w pierwszym kwartale 2013 r., liczba zarejestrowanych bezrobotnych do 25. roku życia, którzy mogą być objęci programem w ramach trzech województw, wynosi odpowiednio: wo-

jewództwo małopolskie – ok. 41 tys., mazowieckie – 50 tys., świętokrzyskie – 17 tys. Stanowi to grupę mniej więcej

1/4 wszystkich bezrobotnych. Od przyszłego roku planuje się objąć podobnym wsparciem wszystkie województwa. BGK chce wypracować formułę współpracy z uczelniami wyższymi, i nie chodzi tu tylko o stworzenie dla uczelni wyższych rynku usługodawczego, czyli sprawdzanie biznesplanu, ale o szersze spojrzenie na ten program, czyli na kreowanie określonych zawodów, określonych kierunków, w które uczelnie wyższe powinny się angażować i zachęcać do nich młodych ludzi. Wiceprezes Jarosław Bełdowski podzielił się swoimi refleksjami, które towarzyszyły mu po skończeniu szkoły średniej. Dominująca była myśl, aby nie pozostawać na utrzymaniu rodziców. Prelegent miał wiele pomysłów na pracę, aż w pewnym momencie zauważył na rynku lukę – w latach 90. była to znajomość języka angielskiego, która dawała przewagę konkurencyjną. W ten sposób zaczął uczyć języka angielskiego w przedszkolach, na początku będąc w pewnym sensie samozatrudnionym, a następnie prowadząc już własną firmę, a w międzyczasie pozostając pod wpływem dylematów odnośnie kierunku rozwoju swojej kariery. Niemniej jednak, obecnie pracuje w BGK i ma nadzieję, że takich ludzi jak on, mających dylematy zawodowe, będzie mniej, i że dzięki programowi, który Bank będzie realizować wspólnie z MPIPS, uda się choć część młodych osób zachęcić do tego, aby polegała na własnym biznesie i na własnym pomysły na życie.



Marek Szczepański, Dyrektor Zarządzający w Banku Gospodarstwa Krajowego, powiedział, że Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej powierzyło Bankowi kwotę nieco ponad 20 mln złotych na pilotaż dotyczący rozpoczęcia działalności gospodarczej przez studentów ostatnich lat, absolwentów i młode osoby bezrobotne. Powiedział o procedurach, które mają wyłonić trzech „pośredników” finansowych,

którzy będą udzielać niskoprocentowych, preferencyjnych pożyczek. Jak zaznaczył, w tej chwili BGK finalizuje kształt dokumentacji przetargowej i oczekuje, że dzisiejsza dyskusja pozwoli ją dobrze przygotować i uniknąć „odrealnienia”. To ma być produkt, który będzie przyjazny dla pożyczkobiorców, będzie budował potencjał współpracy instytucji finansowych z wyższymi uczelniami i pomoże wypracować kilka koncepcji – bo być może nie jest tylko jedno optymalne rozwiązanie, może jest ich więcej. Jak zaznaczył, dzięki temu spotkaniu Bank będzie w stanie lepiej oceniać oferty, które do niego wpłyną i lepiej stymulować współpracę z wyższymi uczelniami. Dyrektor zadeklarował, że na początku października trzech pośredników finansowych będzie mogło udzielać pożyczek współpracując z wyższymi uczelniami z Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości (AIP) i szeroko rozumianą przedsiębiorczością akademicką.



Rolę szkół wyższych w realizacji Programu omówił dr **Marek Łaszuk** ze Szkoły Głównej Handlowej. Opowiedział on o doświadczeniach swojej uczelni w promowaniu innowacyjności i przedsiębiorczości wśród studentów. Prelegent przytoczył dane i ich opinie odnośnie przygotowania młodych do prowadzenia własnej firmy. Badania zostały przeprowadzone w 2012 r. na grupie 216

studentów SGH. Ankietowani zostali poproszeni o ocenę (w skali 0–6) poziomu swojego przygotowania do prowadzenia własnej firmy po zakończeniu nauki przedmiotu „podstawy przedsiębiorczości” prowadzonych w szkole średniej i przedmiotów prowadzonych w SGH. W pierw-

W badaniach ankietowych wśród studentów Szkoły Głównej Handlowej najważniejszymi barierami rozwoju przedsiębiorczości okazały się wbrew pozorom nie finanse, ale wszechogarniająca biurokracja i szybko zmieniające się przepisy. Ankiety pokazały obawy młodych, że poprzez nieznaną przepisyw wpadną w pułapkę i będą mieli mnóstwo zobowiązań. Zdaniem ankietowanych należałoby zmienić system edukacji na bardziej praktyczny, aby było wiadomo, jak się poruszać po meandrach prawa, ale z drugiej strony – zmniejszyć liczbę zobowiązań i obciążeń. W tej chwili połowa studentów chciałaby rozpocząć własny biznes, ale z tej połowy ponad 40 proc. nic w tym kierunku nie zrobiło, choć gdyby to samo badanie zostało przeprowadzone 10 lat temu, byłoby ich zaledwie 10 proc.

szym przypadku średnie oceny miały wartość „1”, w tym drugim – „3”. Najważniejszymi barierami rozwoju przedsiębiorczości okazały się w ocenie studentów wbrew pozorom nie finanse, ale wszechogarniająca biurokracja i szybko zmieniające się przepisy. Ankiety pokazały obawy młodych, że poprzez niezajomość przepisów wpadną w pułapkę i będą mieli mnóstwo zobowiązań.

Zdaniem ankietowanych należałoby zmienić system edukacji na bardziej praktyczny, aby było wiadomo, jak się poruszać po meandrach prawa, ale z drugiej strony – zmniejszyć liczbę zobowiązań i obciążeń. W tej chwili połowa studentów chciałaby rozpocząć własny biznes, ale z tej połowy ponad 40 proc. nic w tym kierunku nie zrobiło. Jeżeli to samo badanie zostałoby przeprowadzone 10 lat temu, byłoby ich zaledwie 10 proc. Obecnie ten model zaczyna się zmieniać, ale akademicy i praktycy muszą mu w tym pomóc. Masa wyrażonych przez studentów obaw w połączeniu z ofertami korporacji, które zapewniają „bezpieczeństwo”, powodując efekt „drenażu mózgów”. W ten sposób studenci i absolwenci idą do korporacji, zamiast samemu stać się pracodawcą. Jakie usługi zwiększyłyby chęć założenia własnej firmy? Według danych, które przytoczył doktor Laszuk, na pierwszym miejscu jest obsługa księgowa i prawna firmy. Studenci nie chcą się zajmować biurokacją, chcą swój biznes rozwijać i z nim działać. Ważna z punktu widzenia prowadzenia własnej firmy jest także pomoc w pozyskiwaniu kapitału, nauka, skąd go wziąć, i wreszcie – tania powierzchnia biurowa. Szkoła Główna Handlowa w ramach zajęć na I i II stopniu nauczania prowadzi szereg zajęć praktycznych, ułatwiających realizację własnego biznesu. Od 2006 r. uczelnia współpracuje z Akademickim Inkubatorem Przedsiębiorczości (AIP), największym w Polsce, w którym obecnie preinkubowanych jest ponad 150 biznesów studenckich (łącznie do tej pory było ich ok. 700). Wprowadzane są również innowacyjne formy kształcenia, w trakcie których preinkubowane będą studenckie biznesy. Obecnie opracowywany jest nowy innowacyjny kierunek – „przedsiębiorczość”, który nakierowany będzie na założenie przez studenta własnego biznesu, łącznie z preinkubowaniem tego biznesu w trakcie studiów. Nauka obejmowałaby warsztaty, ćwiczenia oraz mentoring wykładowców, jak również możliwość przetestowania swojego pomysłu na biznes w AIP przy SGH. Pożyczki oferowane są studentom, którzy mają pomysł i są zdecydowani. Zdaniem doktora Laszuka, aby to osiągnąć, trzeba wejść wcześniej w proces inkubowania przedsiębiorczości: jest więc finansowanie grantu na stworzenie kierunku „Przedsiębiorczość – mój pierwszy biznes z uczelnią”, jest finansowanie usług oferowanych przez SGH firmom preinkubowanym w ramach kierunku „przedsiębiorczość”. Tworzy się też fundusz załączkowy skierowany do najlepszych przedsiębiorstw związanych w trakcie studiów. Przykładowo może to być spółka założona przez studenta, gdzie w zamian za 25 proc. udziałów otrzymywałaby 100 tys. zł. na rozwój, 15 proc. należałoby do Funduszu BGK, a 10 proc. do SGH. Po od-

sprzedaniu środki zasilałyby działalność statutową obu podmiotów. Na etapie preinkubacji należałoby wchodzić kapitałowo i dzielić się tym ryzykiem. SGH oferuje długookresową współpracę poprzez budowę i sfinansowanie startu akceleratora biznesu w SGH, miejsca funkcjonowania firm założonych przez studentów.



Dariusz Żuk, Prezes Fundacji Polska Przedsiębiorcza zaczął od tego, że wizja, aby w 2020 r. być światowym liderem w obszarze StartUp-ów, może być zrealizowana tylko i wyłącznie we współpracy z instytucjami pracy. Wyraził żal, że w ostatnich latach wciąż nie wspieramy przedsiębiorczości, ale korporacje, firmy zagraniczne – chociażby poprzez tworzenie stref ekonomicznych. Wspieramy kierunki

zamawiane na uczelniach, czyli znowu pomagamy firmom z państwowych (naszych) pieniędzy. Wspieramy również poprzez oferowanie w urzędach pracy szkoleń dla tego typu instytucji, i to na ogromną skalę. Niejednokrotnie te firmy zatrudniają później absolwentów za 1500 zł, mając w perspektywie kilku lat wsparcie kapitałowe rzędu kilkudziesięciu milionów złotych. Właśnie tu, zdaniem Prezesa Żuka, leży problem z odnajdywaniem się na rynku pracy młodych ludzi – w braku istotnych narzędzi wspierania przedsiębiorczości. Ten problem występuje również po stronie uczelni – nadal kształcimy przyszłych pracowników, a nie przedsiębiorców. Jak zaznaczył, program doktora Marka Laszuka jest właściwie pierwszym programem, który uczy na studiach biznesu. Wystartował dwa lata temu dzięki Zakładowi Przedsiębiorczości SGH, ale praktycznie takiej nauki – gdzie osoba zakłada firmę i ją prowadzi, tak jak to się dzieje na najlepszych uniwersytetach na świecie biznesowych – nie ma. Wspieramy przedsiębiorczość nie współpracując ze sobą. Urzędy pracy robią swoje, uważając, że wiedzą wszystko i są w stanie dać wszystkim pożyczki i dotacje. Inkubatory myślą podobnie. Zdaniem Prezesa Dariusza Żuka, nie ma współpracy instytucjonalnej, uzupełniania się i pokazywania, że dopiero razem jesteśmy silni na arenie międzynarodowej i że możemy konkurować globalnie. Bardzo ważne, abyśmy to myślenie zmieniali i to spotkanie jest pierwszym ważnym krokiem w tym kierunku. Mamy szansę na zrobienie czegoś wielkiego – unikalnego w skali Europy programu, który może być kopiowany dalej. To wizja Polskiej Przedsiębiorczej – wizja zostania w 2020 r. globalnym liderem w obszarze StartUp-ów. To wizja realizowana poprzez trzy produkty czy obszary, czyli: Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości, AIP Seed Capital (fundusz inwestycyjny) i AIP Business Link. AIP to największa w Europie sieć 40 inkubatorów, stanowiąca unikalny – w skali globalnej – system testowania pomysłów biznesowych. Aktualnie zrzesza ponad 1350 firm,

Obecnie w Akademickich Inkubatorach Przedsiębiorczości nie trzeba rejestrować firmy na rynku, zakłada się ją w pięć minut. Dzięki temu nie są ponoszone koszty „biurokratyczne”, czyli koszty założenia firmy, księgowości czy usług prawnych. Wszystkie te płatności Inkubatory biorą na siebie, a w związku z tym, że często na początku firma nie przynosi dochodów, nie płaci także podatków, np. ZUS.

a ponad 5200 wyszło już ze struktur inkubatorów i samodzielnie funkcjonuje na rynku. Wśród nich są m.in. Goldenline czy Fotoblog. Obecnie w Inkubatorach nie trzeba rejestrować firmy na rynku, zakłada się ją w pięć minut. Dzięki temu nie ponosimy kosztów „biurokratycznych” (założenia firmy, księgowości, usług prawnych). Wszystkie te płatności AIP bierze na siebie, a w związku z tym, że często na początku firma nie przynosi dochodów, nie płaci także podatków np. ZUS. Firmy otrzymują także elementy wiedzy i społeczności. Dostają dostęp do 40 biur na uczelniach w Inkubatorach (Startup House), szybka rejestracja, obsługa prawna i księgowa (Startup Online), zniżki dla firm, współpraca pomiędzy firmami (Startup Contracts). Tylko w 2012 r. firmy w inkubatorach zarobiły ponad 75 mln zł, w 2011 r. zapłacono 5 mln podatków. Później te firmy otrzymują wsparcie kapitałowe z funduszu AIP Seed Capital – to największy taki fundusz w Europie. Firmy dostają 100 000 zł za 15 proc. udziału. Inwestują z pieniędzy uzyskanych z Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, z Działania 3.1. Z kolei Business Linki to miejsce dla firm, które wyszły z Inkubatorów. Jest pięć takich centrów, ocenianych jako najnowocześniejsze na świecie dla Startup-ów. Obecnie w Business Linkach działa ponad 300 firm, które wyszły z inkubatorów, dostały wsparcie kapitałowe i akceleratorowe, czyli mogą się rozwijać na skalę globalną. AIP Business Link funkcjonuje także za granicą poprzez ambasadę dla Startup-ów w Chinach, Wielkiej Brytanii i Dolinie Krzemowej.

Jak podkreślił Prezes Żuk, chciałby, aby w ramach projektu „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie” firma funkcjonowała w Inkubatorze trzy miesiące, skorzystała z pełnego ekosystemu usług i po przetestowaniu systemu dalej udawała się z zaświadczeniem do funduszu pożyczkowego, bankowego. Pożyczki powinny otrzymywać firmy sprawdzone,

ale nie tylko na podstawie biznesplanu czy innej analizy, bo jak pokazują doświadczenia światowe, to się nie sprawdza. Fundacja proponuje zmianę – pożyczka do 100 tys. zł, w tym możliwość umorzenia 20 tys. zł w przypadku zatrudnienia osoby przez okres 12 m-cy. Propozycja, aby dopiero po roku, czyli wtedy, gdy firma się rozwija, zatrudnić osobę i dostać umorzenie wydaje się, zdaniem prelegenta, nielogiczna. Zabezpieczenie w formie dwóch osób i weksla też jest bardzo niewygodne. Jeżeli obłożymy firmy zbyt dużą ilością formalności możemy pożegnać się z efektywnością tego programu.

Temat rozwinęli przedstawiciele Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości z Warszawy, Kielc i Krakowa, podkreślając działalność Inkubatorów i uczelni wyższych w rozwoju przedsiębiorczości w Polsce. **Szczepan Bogucki** – Dyrektor Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości w Kielcach stwierdził, że województwo świętokrzyskie może nie jest w czołówce, ale rozwija się dynamicznie. Młodym przedsiębiorcom, którzy mają bardzo ciekawe pomysły czasami po prostu brakuje funduszy na rozpoczęcie działalności. Gdyby dało się przyspieszyć ten proces, byłoby to z korzyścią zarówno dla przedsiębiorców, jak i całego województwa, a później i kraju.



Na zdjęciu przedstawiciele Akademickich Inkubatorów Przedsiębiorczości.

Dyrektor Akademickiego Inkubatora Przedsiębiorczości w Krakowie **Sebastian Kolisz** podkreślił, że jego miasto jest nie tylko ośrodkiem kultury, ale także miejscem, gdzie bardzo prężnie rozwija się przedsiębiorczość. Co tydzień realizuje się 2–3 eventy stricte startup-owe, związane z pozyskiwaniem środków. W Krakowie działają cztery inkubatory: przy Uniwersytecie Ekonomicznym, Uniwersytecie Rolniczym przy Krakowskiej Akademii im. A.F. Modrzewskiego i przy Wyższej Szkole Europejskiej im. ks. J. Tischnera. Obecnie funkcjonuje przy nich 177 firm, które tworzy prawie 200 osób. Co miesiąc jest rejestrowanych ok. 15 nowych firm, a odchodzi ok. 10 firm, co daje wzrostowy wskaźnik. Od 2006 r. AIP w Krakowie pomogło ok. 1000 osobom. Spod skrzydeł krakowskiego Inkubatora wyszła m.in. firma Misbe-

have, którą cztery lata temu założyły dwie studentki: Natalia Maczek i Katarzyna Kotnowska. Zajął się projektowaniem i produkcją odzieży ulicznej. Obecnie marka jest rozpoznawana na całym świecie, a w jej projekty ubiera się m.in. Rihanna.

Tomasz Jabłoński dyrektor AIP w Warszawie nawiązał do tego, co już zostało wcześniej powiedziane – Inkubator działa przy SGH od 2006 r. Obecnie funkcjonuje w nim 185 StartUp-ów, a w nich ok. 250 młodych przedsiębiorców. Ten sukces jest zasługą wsparcia ze strony kadry naukowej SGH. Wspólnie z uczelnią będzie wprowadzany nowy przedmiot nauczania – inkubator przedsiębiorczości, aby studenci przez dwa miesiące w ramach edukacji akademickiej mogli przetestować swój model biznesowy w ramach AIP, w prawdziwym środowisku. Wielu absolwentów lub nawet jeszcze studentów otrzymuje propozycje wyjazdu i pracy za granicą. Inkubatory starają się, aby zatrzymać ich w kraju, tak aby właśnie tu tworzyli własne biznesy, realizowali swoje pasje i wykorzystywali swoje umiejętności.



Wśród gości konferencji było wielu przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia.

Tak właśnie było w przypadku Przemysława Radomskiego, który założył firmę Sunshine Profits jeszcze jako student SGH. Obecnie jest również absolwentem studiów doktorskich tej uczelni. Firma działa w oparciu o udzielanie analiz na rynku metali szlachetnych, głównie rynku złota dla inwestorów, którzy są zainteresowani cotygodniowymi analizami. Początkowo przedsiębiorca robił analizy całkowicie bezpłatnie, to było jego pasją. Przychodząc do Inkubatora miał pomysł na biznes – chciał udostępnić wysokiej jakości usługi, ale nie wiedział, czy będą z tego pieniądze. Zdobył rzeszę odbiorców, którzy co miesiąc potrzebowali takich analiz, i gdy wprowadził opłatę, 95 proc. odbiorców zapłaciło, gdyż tak wysokiej jakości był to produkt. Obecnie Przemysław Radomski zatrudnia kilkunastu specjalistów ds. analiz, działa poza Inkubatorem, pozyskał dofinansowanie z Działania 8.1. i rozwija firmę samodzielnie, ale pierwsze kroki stawiał w AIP w Warszawie. Jako dobry ana-

lityk prawdopodobnie nie pracowałby w Polsce, a dzięki inkubatorowi może działać w kraju i zatrudniać równie zdolne osoby z Polski. Na pewnym etapie działania firmy finansowanie jest niezbędne, a instrumenty kredytowe bardzo wskazane. Młodzi ludzie na pewno będą chcieli z takich instrumentów skorzystać.

Po wystąpieniach i krótkiej przerwie kawowej wśród prelegentów i zaproszonych gości – głównie publicznych służb zatrudnienia – odbyła się dyskusja o tym, jak powinna być realizowana współpraca pomiędzy poszczególnymi instytucjami zaangażowanymi w realizację Programu „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie”. Poprowadził ją Andrzej Gawlicki z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Konferencja „Ubezpieczenia społeczne – przywilej, prawo, zobowiązanie pokoleń?”

Warszawa, 15.07.2013

PROGRAM:

10:00–10:30

Rejestracja uczestników

10:30–12:30

- *Powitanie i otwarcie konferencji*
Iwona Zakrzewska, Dyrektor Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”
- dr Dariusz Zalewski, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
„Idea zabezpieczeń społecznych a wyzwania XXI wieku”
- Mirosława Boryczka, Członek Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych
- Małgorzata Rusewicz, p.o. Prezesa Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych
- *Panel dyskusyjny* – prowadzenie: Anna Grabowska, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog”.
Wystąpienia przedstawicieli Partnerów Społecznych i zaproszonych Gości

12:30–13:00

Lunch



Jak powiedziała na wstępie konferencji Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska**, ubezpieczenia społeczne to temat szeroki, który wpisuje się w aktualną problematykę rynku pracy. Historia ubezpieczeń sięga czasów starożytnych, natomiast załączków nowożytnych ubezpieczeń społecznych należy dopatrywać się w początkach rewolucji przemysłowej i powstającymi wtedy stosunkami pracy. „Początkiem

ubezpieczeń społecznych były cechowe, a później pracownicze instytucje i akcje wzajemnej pomocy. W XIX w. w Niemczech wprowadzono system emerytalny i od tego momentu od państwa oczekuje się gwarancji tzw. bezpiecznej starości” – podkreślała Dyrektor CPS. Zauważyła, że w słownikowym sensie ubezpieczenia mają na celu ochronę przed czymś, mają czemuś zapobiegać. Dodała, że w kontekście ubezpieczeń społecznych mamy do czynienia z sytuacją, gdy składki płacą wszyscy, a korzystają z nich tylko ci, którzy zostali dotknięci ryzykiem socjalnym. Ubezpieczenia społeczne adresowane są do konkretnych grup społecznych i wiążą się z konkretnymi rodzajami ryzyka życiowego. Są to przede wszystkim: choroba, macierzyństwo, inwalidztwo, wypadek przy pracy, starość czy śmierć żywiciela rodziny.

Dyrektor Iwona Zakrzewska przypominała, że obecny system emerytalny w Polsce funkcjonuje od 1999 r. Zakłada on, że przyszłe emerytury Polaków będą wypłacane z trzech źródeł. Obecnie w związku z tzw. wyzwaniami demograficznymi i ekonomicznymi system ten wymaga reformy. Największe zmiany mają dotknąć II filar, a więc Otwartych Funduszy Emerytalnych. Emerytury w swojej części nadal ma wypłacać ZUS. Problem dotyczy natomiast pieniędzy, którymi zarządzają OFE. Chciałyby one same zajmować się ich wypłatą, argumentując, że w ten sposób będą mogły do końca inwestować nasz kapitał, co zwiększy szansę na wyższe świadczenie. Wokół tego toczy się obecnie w Polsce dyskusja, która zrodziła potrzebę zorganizowania spotkania także w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”. To właśnie patron tego miejsca – Andrzej Bączkowski – w latach 90. rozpoczął debaty dotyczące zagad-

nień systemu ubezpieczeń społecznych. Dzięki jego staraniom dziś możemy kontynuować te spotkania i prowadzić rozmowy w duchu dialogu społecznego.

Doktor **Dariusz Zalewski** z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych swoją wypowiedź rozpoczął od przedstawienia kilku kłopotów semantycznych. Jak stwierdził, eksperci zajmujący się ubezpieczeniami spo-



łecznymi zadają sobie pytanie, czy systemy powszechnych ubezpieczeń są klasycznymi ubezpieczeniami społecznymi. Żeby odpowiedzieć na to pytanie, należałoby zastanowić się, jaka jest definicja pojęcia ubezpieczenia oraz czy systemy, o których mówimy, są dobrymi desygnatami tego pojęcia. Jeżeli uznamy, że na ubezpieczenie składają się wysokość składki, prawdopodobieństwo ryzyka oraz wysokość świadczenia, a więc to, co jest w ramach różnych wyliczeń uaktualniane, to uznamy, że ubezpieczenia, które mamy na myśli (emerytalne, rentowe itp.), nie spełniają klasycznej definicji. Podstawową zasadą systemu ubezpieczeń społecznych jest bowiem zasada redystrybucji, społecznego solidaryzmu. Redystrybucja pozioma jest szczególnie ważna, ponieważ przesuwając strumień środków w ramach systemu ubezpieczeń od jednej kategorii ludzi do drugiej, np. od biedniejszych do zamożniejszych bądź odwrotnie. W związku z tym w literaturze przedmiotu często mówi się np. przy analizach systemów emerytalnych, że nie są to ubezpieczenia emerytalne, a systemy zaopatrzenia emerytalnego.

Podstawową zasadą systemu ubezpieczeń społecznych jest zasada redystrybucji, społecznego solidaryzmu. Redystrybucja pozioma jest szczególnie ważna, ponieważ przesuwając strumień środków w ramach systemu ubezpieczeń od jednej kategorii ludzi do drugiej, np. od biedniejszych do zamożniejszych bądź odwrotnie. W związku z tym w literaturze przedmiotu często mówi się przy analizach systemów emerytalnych, że nie są to ubezpieczenia emerytalne, a systemy zaopatrzenia emerytalnego.

Jak podkreślił dr Dariusz Zalewski, wprowadzone w 1889 r. przez niemieckiego cesarza Otto von Bismarcka ubezpieczenia emerytalne były pomysłem na rozwiązywanie współczesnych mu problemów. Była to odpowiedź na dynamicznie rozwijający się nowy porządek. Konieczne stało się wprowadzenie nowatorskich rozwiązań. Ubezpieczenia społeczne miały stanowić swoiste uzupełnienie wolnego rynku, pomniejszać ryzyko, jakie on generuje. Idea

ubezpieczeń społecznych była stosunkowo prosta. Chodziło o to, by dokonać redystrybucji kosztów pojawiających się problemów, ryzyk społecznych.

Ekspert wyjaśniał, że właściwie od początku systemu ubezpieczeń społecznych występowały trzy strony: pracodawcy, pracownicy oraz państwo (w różnych konfiguracjach). Chodziło o dzielenie się kosztami ryzyka. Z takim systemem ubezpieczeniowym wiązano w Polsce wielkie nadzieje w okresie międzywojennym. Wybitny ówczesny badacz Konstanty Krzeczkowski pisał, że upowszechnienie ubezpieczeń społecznych sprawi, iż znaczna część tzw. opieki społecznej stanie się zbędna, będziemy mogli ubezpieczać większość ryzyk społecznych, jakie trapią ludzi pracy. Pomysł powszechnego systemu ubezpieczeń pojawił się na samym początku II RP, bo już w 1919 r. powstał projekt scaleniowy ustawy o ubezpieczeniu społecznym. Miał on za zadanie zabezpieczać obywateli, głównie pracowników, przed wszelkimi możliwymi ryzykami społecznymi. Uchwalona w 1933 r. ustawa scaleniowa objęła jedynie ok. 5–6 mln ludzi na 35 mln obywateli Polski. Nie udało się więc zorganizować powszechnego systemu opartego o ubezpieczenia społeczne.

Udało się to natomiast po II wojnie światowej i ten system mający swoje korzenie w całkowicie odmiennej sytuacji społeczno-gospodarczej przetrwał do czasów współczesnych. Jak zauważył dr Zalewski, dosyć paradoksalna różnica między systemami, które rozwijały się przez cały XX w., a obecnymi polega na tym, że aby pomniejszyć ryzyko generowane przez rynek, systemy ubezpieczeń stworzyły jeden duży system zabezpieczenia społecznego, głównie w krajach zachodnich. Zdaniem eksperta współcześnie ubezpieczenia, a przynajmniej niektóre z nich, wcale nie pomniejszają ryzyka czy niepewności, a wręcz je generują. Problem polega na tym, że proponując rozmaite instytucje państwa opiekuńczego, w tym instytucje ubezpieczeniowe, wprowadziliśmy logikę działania rynku, a rynek jest oparty na ryzyku i to tworzy swojego rodzaju niepewność. Skonkludował, że współczesne systemy ubezpieczeniowe przeważnie działają w oparciu o logikę rynkową ze wszystkimi negatywnymi konsekwencjami. W opinii dr Zalewskiego naprawianie sytuacji poprzez dokonywanie zmian w samym systemie zabezpieczenia społecznego jest próbą leczenia skutków, a nie przyczyn. Przyczyny problemu leżą głównie w kwestiach związanych z rynkiem pracy, ale z pewnością nie rozwiąże ich mityczna elastyczność rynku pracy. Będzie ona jedynie pogłębiała problemy i powiększała wystąpienie ryzyk społecznych.



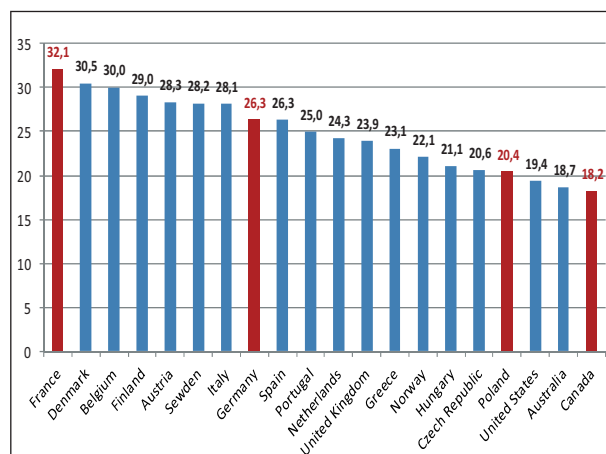
Mirosława Boryczka, Członek Zarządu ds. Ekonomiczno-Finansowych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, przedstawiła uczest-

nikom konferencji wykresy dotyczące ubezpieczeń na wypadek długowieczności. Jak mówiła, zaczęliśmy od strachu, że będziemy żyć tak długo, że nie będziemy w stanie pracować, że zdarzy się taki moment w naszym życiu, kiedy choć bardzo byśmy chcieli osiągać dochody, nie będziemy w stanie, ponieważ będziemy starzy. Myślimy: co się stanie, jeśli stracę możliwość zarabkowania, jeżeli będę miał dziecko, jeżeli ulegnę wypadkowi przy pracy, jeżeli zachoruję? To były pytania stawiane od początku i właśnie od takich zdarzeń postanowiliśmy się ubezpieczać. Potem od ryzyka, strachu przeszliśmy do nadziei, że kiedyś przyjdzie taki moment, gdy nie będziemy musieli pracować i zasłużymy sobie na to, że chociaż ciągle sprawni i zdolni do pracy, uzyskamy świadczenie z ubezpieczenia. Jej zdaniem ubezpieczenia społeczne, a emerytalne przede wszystkim, zmieniły się z ubezpieczenia społecznego na rodzaj zwykłego transferu socjalnego, które z ryzykiem ma niewiele wspólnego.

Przedstawicielka ZUS zwróciła uwagę na wykres pokazujący, jak wyglądają wydatki socjalne w stosunku do PKB w wybranych krajach OECD. Liderem jest tu Francja, gdzie sięgają one ponad 30 proc. PKB. Polska jest dosyć daleko na tej liście. Bliżej nam do Kanady, która zajmuje jej ostatnią pozycję. Zastanawiała się, czy system, który Polacy wymyślili w czasach dzikiego kapitalizmu, w czasach kiedy ubezpieczenie społeczne było kluczowym dla przetrwania społeczeństwa i dla realizowania jego podstawowych wartości, ma szanse przetrwania w takim społeczeństwie zachodnim, jakie jest teraz. Za najważniejsze pytanie uznała to, czy stać nas na to, by system był ciągle taki sam. W jej opinii, niestety, nie bardzo. Na przykład Niemcy świetnie sobie radzą, jeżeli chodzi o transfery socjalne (26 proc. PKB), ale ich emerytury są dużo mniejszym obciążeniem dla społeczeństwa. Będzie to kluczowa sprawa w najbliższych latach.

Obecna dyskusja nt. systemu emerytalnego w Polsce sprowadza się do tego, czy nie pracować, jeżeli jeszcze się

Wykres 1. Wydatki socjalne w stosunku do PKB w wybranych krajach OECD



Źródło: OECD, 2012 r.

może, czy mieć przywilej po osiągnięciu pewnego wieku, czy może być zabezpieczonym na starość, jeżeli nie będzie się w stanie pracować. Przedstawicielka ZUS zwróciła uwagę, że w Polsce zgubiliśmy gdzieś myślenie o tym, że jest to system oparty na solidarności. Tymczasem każdy system zabezpieczenia socjalnego, każdy system pomocy osobom, które są w niedostatku, jest oparty na solidarności tej samej generacji bądź solidarności międzypokoleniowej. Zaznaczyła, że Polska musi się uporać z dwoma problemami. Pierwszy to ustalenie na co nas stać, drugi – jak poradzić sobie z tym, czy chcemy być społeczeństwem, w którym obowiązują zasady solidarności, czy też kładziemy nacisk na indywidualną gospodarność. Jak podkreśliła, jeśli przyjmujemy drugie założenie, to z przerażeniem należy skonstatować, że idea ubezpieczeń społecznych była w ogóle niepotrzebna.

Pełniąca obowiązki Prezesa Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych **Małgorzata Rusewicz** odniosła się do raportu przygotowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wspólnie z Ministerstwem Finansów, dotyczącego systemu emerytalnego oraz propozycji zmian w tym zakresie. Jak podkreśliła, reforma z 1999 r. wprowadziła obowiązujący obecnie system i była bez wątpienia zmianą radykalną. Dotychczasowy system, który wcześniej w całości był państwowy, repartycyjny, a więc emerytury finansowane były z bieżących składek, został zastąpiony przez system mieszany, państwowo-prywatny, z segmentem kapitałowym. Cała koncepcja była kontrowersyjna i przez długi czas dyskutowana nie tylko w gronie ekspertów, polityków, ale również w Trójkątnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

Ostatecznie przyjęto system trójfilarowy, który do dziś funkcjonuje w Polsce. Ta konstrukcja miała cztery zalety i odpowiadała poniekąd na pytanie, gdzie szukać wspólnego punktu, czyli z jednej strony dążenia do silnej indywidualizacji w polityce społecznej, coraz silniejszego przywiązania do składek, które każdy z ubezpieczonych odkłada na swoje konto, z potrzebą solidaryzmu. Jeżeli chodzi natomiast o cztery zalety, to koncepcja ta opierała się na założeniu wielostopniowości obowiązkowego systemu, wyłącznie państwa repartycyjnego, nowy miał być mieszany, repartycyjno-kapitałowy z zarządzaniem państwowo-prywatnym, z rozłożeniem ryzyka między rynek pracy i rynek kapitałowy.

W nowy system emerytalny wbudowane zostały bodźce ekonomiczne, tj. formuła zdefiniowanej składki, która miała zapewnić racjonalność systemu emerytalnego, mając na uwadze wyzwania demograficzne stojące przed Polską. To miało wprowadzić pewną racjonalność zarządzania systemem. Po trzecie, koncepcja miała stwarzać szanse na pozytywne efekty makroekonomiczne poprzez drugi filar kapitałowy. W efekcie nastąpiło wzmocnienie rynku kapitałowego i wzrost gospodarczy. Po czwarte, miała zapewnić wypłacalność systemu emerytalnego w dłuższej perspek-

tywie. W tym kontekście Prezes Rusiewicz przypomniała, że Parlament Europejski przyjął ostatnio Białą Księgę, która mówi, że systemy emerytalne mają dzisiaj kluczowe znaczenie, nie tylko dla przyszłości ubezpieczonych, ale również dla powodzenia całej polityki społecznej i wzrostu gospodarczego. Podnosi się również to, że dzisiaj na jednego emeryta przypadają cztery osoby pracujące, a za 50 lat na jednego emeryta przypadają będą tylko dwie osoby w wieku produkcyjnym. W związku z tym systemy emerytalne, również polski, staną przed ogromnymi wyzwaniami: więcej osób w wieku emerytalnym, na które będą wypłacane większe środki, wzrost wydatków na opiekę zdrowotną, mniej osób pracujących, na których system emerytalny się opiera. Reprezentantka IGTE przypomniała też wskazanie ze strony Parlamentu Europejskiego i Komisji Europejskiej, by systemy kapitałowe stanowiły w pewien sposób uzupełnienie istniejących systemów emerytalnych. Debata w Polsce po ukazaniu się raportu skupiła się wyłącznie na jednym filarze i mamy do czynienia z przeglądem tylko jednego, mniejszego wycinka tego systemu, który jeszcze dodatkowo został pomniejszony w 2011 r. z uwagi na ograniczenie części składki przekazywanej do OFE.

Dzisiaj na jednego emeryta „przypadają” cztery osoby pracujące, a za 50 lat na jednego emeryta pracować będą tylko dwie osoby w wieku produkcyjnym. W związku z tym systemy emerytalne, również polski, staną przed ogromnymi wyzwaniami. Będzie więcej osób w wieku emerytalnym, na które będą wypłacane większe środki, wzrost wydatków na opiekę zdrowotną, a także mniej osób pracujących, na których opiera się system emerytalny.

Z danych ZUS wynika, że w 2012 r. refundacja do FUS z tytułu przekazania składek do OFE wynosiła nieco ponad 8 mld zł, natomiast dotacja z budżetu państwa do ZUS, przeznaczona głównie na uzupełnienie niewystarczających wpływów ze składek, wyniosła blisko 40 mld zł. Podkreśliła też, że dyskusja, która toczy się w Polsce, w ogóle nie odnosi się do III filaru. Tymczasem z badań Homo Homini wynika, że 74 proc. badanych chciałaby i rozumie sens odkładania dodatkowych środków na emeryturę. Z dru-

giej strony, ponad 60 proc. nie stać na to, by takich transferów we własnym zakresie dokonywać. Jednocześnie 70 proc. osób w wieku poniżej 40 lat uważa, że nie jest to jeszcze ich problem. Głównym pytaniem jest dzisiaj to, jak reformować system emerytalny, żeby rzeczywiście był bardziej bezpieczny, ale nadal dywersyfikował ryzyka. Jednocześnie chodzi i to, by nie odwracać reformy systemu wprowadzonego ponad 14 lat temu poprzez zaimplementowanie szybkich i nie do końca przemyślanych rozwiązań.

Konferencyjną debatę prowadziła Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog” **Anna Grabowska**. Podkreśliła, że analizując dziś wady, zalety i przyszłość systemu emerytalnego w Polsce, nie sposób uniknąć zagadnienia Otwartych Funduszy Emerytalnych. Jest to temat medialny, często wywołujący gorące debaty ekspertów mających odmienne zdania. Ale system to nie tylko OFE, ale również np. składki opłacane przez budżet za kobiety wychowujące dzieci, brak oskładkowania umów o dzieło, specjalne regulacje z jednej strony dla przedsiębiorców, z drugiej dla wybranych grup pracowników. To zbyt ubogi Fundusz Rezerwy Demograficznej, niemal „martwy” III filar i brak zachęt do lokowania w nim środków. To w końcu niedokończona reforma z 1998 r. i brak rozwiązań dotyczących chociażby wypłaty emerytur z OFE. Zdaniem moderatorki, część z tych kwestii była już dyskutowana w dialogu społecznym. Na razie ze względu na zawieszenie prac w Trójstronnej Komisji przez związki zawodowe debaty te zostały wstrzymane. Z tym większą uwagą – jak podkreśliła – warto więc będzie wysłuchać uwag przedstawicieli partnerów społecznych, którzy na konferencję w CPS „Dialog” przyjęli zaproszenie.



Na zdjęciu Redaktor Naczelna „Dialogu” Anna Grabowska i p.o. Prezesa PIGTE Małgorzata Rusewicz.

Redaktor Anna Grabowska poddała do dyskusji kilka istotnych pytań. Czy polski system emerytalny jest w stanie sprostać rosnącej liczbie emerytów, a malejącej pracujących i jednocześnie odprowadzających składki? Co mogłoby go uratować? Czy nie powinniśmy się przypadkiem spodziewać, że za np. 10–20 lat system będzie stać najwyżej na wypłatę emerytur minimalnych równych dla wszystkich?

Niewykluczone, że jedną z przesłanek niewydolności systemu emerytalnego jest poziom i struktura wynagrodzeń. Jeżeli zostanie podniesiony poziom wynagrodzeń, to przy utrzymaniu dotychczasowych składek dochody systemu będą większe. W Polsce mamy pewne pole manewru związane z realizacją tego postulatu, a więc możliwy jest wzrost wynagrodzeń, i to taki, by nie generować inflacji, ale zmienić sytuację Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, budżetu państwa.

Do powiązań debaty emerytalnej z kwestią wynagrodzeń odniósł się podczas debaty konferencyjnej Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych prof. **Kazimierz Frieske**. Jego zdaniem niewykluczone, że jedną z przesłanek niewydolności systemu emerytalnego jest poziom i struktura wynagrodzeń w Polsce. Odwołał się do analiz Nicolasa Baara, który twierdził, że jeżeli zostanie podniesiony poziom wynagrodzeń, to przy utrzymaniu dotychczasowych składek dochody systemu będą większe. Dodał, że zmiany w strukturze wynagrodzeń są bardzo ryzykowne i muszą być miarkowane wzrostami produktywności. W Polsce mamy pewne pole manewru związane z realizacją tego postulatu, a więc możliwy jest wzrost wynagrodzeń, i to taki, by nie generować inflacji, ale zmienić sytuację FUS i budżetu państwa. To samo dotyczy struktury wynagrodzeń. Stworzyłoby to pewną elastyczność tego budżetu na konieczność finansowania deficytu ZUS.



Profesor **Marek Góra** ze Szkoły Głównej Handlowej nawiązał do problemu Funduszu Rezerwy Demograficznej. W jego opinii fundamentalnym nieporozumieniem jest przypisywany mu cel, ponieważ nie da się stworzyć funduszu „na czarną godzinę”. Przypomniął, że od początku celem Funduszu było stworzenie pewnego bufora, który łagodzi różnicę w liczebności po stronie płacących i pobierających

świadczenia. Podbieranie środków z FRD już teraz jest motywowane brakiem pieniędzy w systemie. Nie udało się

zapisać tego w taki sposób, by było to niemożliwe, więc obecnie jego środki właściwie natychmiast są wysysane, ponieważ generalnie ich brakuje. W takich okolicznościach żadna rezerwa nie będzie miała szans się utrzymać. Dodał, że martwi go daleko idąca ideologizacja problemu, jak podzielić przyszłe PKB między tych, którzy w przyszłości będą pracować, i tych, którzy pracować nie będą. Każdy system emerytalny ma bowiem wygenerować sensowny sposób podzielenia przyszłego PKB. Zdaniem profesora używanie terminu „solidarność” w odniesieniu do systemu emerytalnego czy całości ubezpieczeń społecznych może powodować pułapkę semantyczną. Każdy system emerytalny, który jest powszechny, jest z definicji solidarnościowy. W przyszłości pokolenie przyszłych pracujących podzieli się bowiem z pokoleniem przyszłych emerytów tym, co to pierwsze pokolenie wytworzy. Profesor Góra podkreślił, że bardzo silnie sprzeciwia się temu, by uznać za solidarnościowy system, w którym PKB zostanie podzielone na podstawie decyzji polityków. To nie ma nic wspólnego z solidarnością. Decyzje polityczne nie są w stanie zmienić wysokości świadczeń, mogą zmienić jedynie ich dystrybucję. Średnia wysokość świadczeń dana jest przez strukturę demograficzną. Nie ma innej złotówki, którą możemy wpłacić emerytowi, niż złotówka, której nie zapłacimy pracownikowi za jego pracę. System emerytalny jest normalnym sposobem organizacji społeczeństwa, nie ma innego sposobu przeniesienia części wartości wytworzonej przez nas dzisiaj, jak przesunięcie dochodu w czasie.



Według prof. **Wojciecha Otto** z Uniwersytetu Warszawskiego, jeżeli wyobrazimy sobie w systemie o zdefiniowanej składce osobę, która w wieku 65 lat przechodzi na emeryturę taką, jaką sobie wypracowała, i taką samą emeryturę zechcemy dać osobie 50-letniej, to ta druga musiałaby płacić znacznie wyższe składki. Nie byłoby to 19,5 proc. z pensji, tak jak w wypadku pierwszej osoby, ale 75 proc.

Wtedy mogliby dostać takie samo świadczenie. Podał, że 13 osób musi pracować do 67. roku życia, żeby sfinansować opłacanie emerytury temu, który dostanie ją już w wieku 50 lat, przy założeniu, że poziom tych emerytur będzie taki sam.

Andrzej Strębski z OPZZ zwrócił uwagę, że w Europie, a nawet po części w Polsce, mamy do czynienia nie tylko z systemem ubezpieczeniowym, ale również zaopatrzeniowym. U nas dotyczy to służb mundurowych. Istnieją więc dwa rozwiązania – albo opłacamy swoje przyszłe świadczenia ze składki, albo z budżetu. Mówił, że już w momencie wprowadzania reformy, zarówno ci, którzy

tworzyli jej teoretyczne podwaliny, jak i sami politycy, mieli świadomość, że w momencie przekazywania części składki do OFE będzie brakowało pieniędzy na bieżące wypłaty świadczeń. Dlatego zakładano m.in., że z budżetu państwa będzie trzeba dokładać środki. Dziś niezrozumiałe jest więc stałe podkreślanie, ile to z budżetu państwa trzeba dopłacać emerytom. Jego zdaniem, zasadniczym pytaniem staje się to, czy nie jest to wykorzystywanie przez polityków sytuacji, by zmniejszać transfery społeczne, chociażby przez obniżanie wysokości świadczeń. Dodał, że bardzo istotną kwestią jest równowaga, którą należałoby zachować między wysokością składki a dopłatami z budżetu, co z kolei będzie się wiązało z wysokością podatków na rzecz budżetu państwa. Profesor zauważył, że jeżeli nie chcąc zwiększać obciążeń pracą, podnieśliśmy składkę emerytalną choćby o 1 proc., przy jednoczesnym obniżeniu o 1 proc. podatków, to mielibyśmy bardziej zrównoważony FUS, a dopłaty z budżetu państwa byłyby niższe. Ekspert OPZZ przypomniał, że według OECD stopa zastąpienia w Polsce w perspektywie najbliższych kilkudziesięciu lat będzie systematycznie malała. Równocześnie maleć mają wydatki na emerytury w stosunku do PKB. Należy więc popatrzeć, w jaki sposób dzielony jest budżet państwa. Zdaniem eksperta każda władza ma jakieś priorytety, jedni chcą dawać więcej na świadczenia socjalne, inni nie.



Na pierwszym planie przedstawiciele OPZZ, od lewej: Andrzej Strębski i Piotr Szumlewicz.

Według innego przedstawiciela OPZZ, **Piotra Szumlewicza**, w Polsce nie ma uniwersalnych świadczeń społecznych. Przyjmuje się, że trzeba sobie na nie zasłużyć, a ostatnie propozycje rządu, by bezrobotni przyjmowali pierwszą ofertę pracy, gdyż inaczej zabrany zostanie im dostęp do służby zdrowia, to bardzo niebezpieczny kierunek. Argumentował, że świadczenia powinny być uniwersalne, traktowane jako prawo obywatela. Nie one są zresztą problemem, ale bardziej problematyczne są nieprawidłowości podatkowe, ich niskie stawki dla najbogatszych, zbyt niski CIT, podatek liniowy dla przedsiębiorców.



Jeremi Mordasewicz z Konfederacji Lewiatan, stwierdził, że jeżeli rodzina wydająca dwa razy tyle, ile zarabia, zostanie zapytana, czy ją stać na posłanie córki do lepszej szkoły, dzięki której w przyszłości zwiększy swoje możliwości zarobkowania, to rodzina taka może odpowiedzieć, że w tym celu zrezygnuje z wakacji czy innych wydatków. Bilans jest zawsze całkowity, a więc stać nas na wszystko

i na nic, ale na pewno nie w sytuacji, kiedy wydajemy dwa razy więcej niż zarabiamy i nie mamy żadnej możliwości kredytowej. Według niego argument, że emerytury z nowego systemu są już o 1000 zł niższe niż te ze starego systemu jest zabiegiem, który prowadzi na manowce. Podał, że w 2013 r. wydamy 190 mld zł na emerytury i renty, a 110 mld zł zbierzemy w postaci składek. Musimy więc dołożyć 80 mld. Jeżeli złe zostanie nakreślona granica solidarności, doprowadzi to do zjawiska upubliczniania kosztów i jednoczesnej prywatyzacji korzyści, z którą mamy do czynienia w Polsce. To z kolei osłabia motywację do pracy i podnoszenia kwalifikacji, osłabia zdolności i skłonność do oszczędzania. W efekcie wolniejsze będą: wzrost gospodarczy, wzrost produktywności, wzrost wynagrodzeń. Ekspert stwierdził, że waloryzacja w I filarze przynosi korzyści osobom, które zbliżają się do emerytury lub będą ją niedługo pobierały. Ta, która obecnie jest proponowana, z czasem doprowadzi do bankructwa tego filaru i wprowadzi dodatkowe napięcia. Jeżeli w chwili obecnej trzy osoby pracują na jednego emeryta, a w pokoleniu jego dzieci będą to już tylko dwie osoby, to proste jest, iż 1/3 jego emerytury powinna pochodzić z oszczędności, a 2/3 z jego składek. Inne rozwiązanie to nieuczciwość w stosunku do następnego pokolenia, które zostanie skazane na wegetację.



Na zdjęciu przedstawiciele FZZ i NSZZ „Solidarność”.

Bogdan Kubiak z NSZZ „Solidarność” przypomniał, że zaprezentował w Zespole ds. Ubezpieczeń Trójstronnej Komisji projekt zmiany ustawy o systemie ubezpieczeń

społecznych. Chodziło o poszerzenie zakresu oskładkowania. Po dyskusjach ministerstwo pracy zobowiązało się do przedstawienia wstępnego projektu ustawy, która wprowadzałaby stosowne zmiany w zakresie składek od umów zlecenia, kumulacji podstaw do ubezpieczenia oraz oskładkowania dochodów członków rad nadzorczych. Jego zdaniem sprawa ta w dalszym ciągu jest jednak otwarta, a odpowiednie, całościowe zmiany zwiększyłyby wpływy do FUS. Jego zdaniem, niemal każda decyzja rządu, która zostaje przyjęta, po dwóch, trzech latach okazuje się nie-trafiona.

Dotyczy to np. służby zdrowia, w której wzrost kosztów poruszany jest od 15–20 lat, jak powiedział w debacie **Zdzisław Bujas** z Forum Związków Zawodowych. Zaznaczył, że reprezentuje środowisko medyczne i widzi, że od lat nie ocenia się rzeczywistych kosztów postępu medycznego, nie dostosowuje diagnostyki, organizacji pracy. Wskazał na rosnący problem zatrudniania pielęgniarek na kontraktach, co także powoduje zmniejszanie wpływów do ZUS. Mówiąc o ewentualnym przenoszeniu środków z OFE do ZUS, co proponuje rząd, przedstawiciel FZZ stwierdził, że nie ma jednego idealnego systemu, ale z pewnością najważniejsza jest stabilizacja. Jej brak powoduje, że młodzi ludzie po ukończeniu uczelni wyjeżdżają na Zachód, gdzie mają lepsze warunki pracy, stabilizację zawodową i zapewnioną emeryturę. Jeśli chodzi o dobrowolne wpłaty na III filar emerytalny, to zdaniem Zdzisława Bujasa należy brać pod uwagę zarobki Polaków, które wprost wpływają na brak możliwości takiego oszczędzania.

Konferencja „Młodzi na rynku pracy w Europie Środkowo-Wschodniej”

Warszawa, 17.09.2013

PROGRAM:

08:30–09:00

Rejestracja

09:00–10:30

Powitanie – Iwona Zakrzewska, Dyrektor CPS „Dialog”

Krzysztof Getka, Project Manager, Fundacja im. Friedricha Eberta w Polsce

Otwarcie konferencji – dr Władysław Kosiniak-Kamysz, Minister Pracy i Polityki Społecznej

Wystąpienia:

- dr hab. Jacek Męcina, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
- dr Mathias Scholz, Doradca Polityczny w Federalnym Ministerstwie Pracy i Spraw Socjalnych w Niemczech
- prof. dr hab. Elżbieta Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
„Instytucjonalne uwarunkowania podejmowania pracy przez młodych ludzi w Polsce”
- dr Halina Sobocka-Szczapa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
„Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej”

10:30–10:50

Przerwa kawowa

10:50–12:20

Panele dyskusyjne (prowadzenie Anna Grabowska)

- **10:50–11:35 panel I**
Temat: „Wsparcie młodych we wchodzeniu na rynek pracy”
Przedstawiciele organizacji młodzieżowych i studenckich ze: Słowacji, Litwy, Czech, Węgier, Polski.
- **11:35–12:20 panel II**
Temat: „Czy bezrobocie młodych wymaga specjalnych rozwiązań systemowych?”
Przedstawiciele grup młodych oraz ekspertów uczestniczących w gremiach dialogu społecznego Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, Business Centre Club, Konfederacji Lewiatan, Pracodawców RP, Związku Rzemiosła Polskiego, organizacji pozarządowych.
- **12:20–12:30**
Podsumowania: Dyrektor CPS „Dialog” oraz Przedstawiciel Fundacji im. Friedricha Eberta

12:30–13:00

Lunch

Dyrektor CPS „Dialog” **Iwona Zakrzewska** witając znanych gości, a szczególnie partnerów społecznych, wyraziła nadzieję, że choć miejsce jest im znane, to ma nadzieję, że dzisiejsza konferencja zachęci do udziału w kolejnych debatach i konferencjach. **Krzysztof Getka** reprezentujący Fundację im. Friedricha Eberta zaznaczył, że problemy ludzi młodych są obecne od wielu lat, i ma nadzieję, że spotkanie przyczyni się do znalezienia rozwiązań, które poprawią ich sytuację.



Gości konferencji powitali: Krzysztof Getka z Fundacji im. Friedricha Eberta i Dyrektor CPS „Dialog” Iwona Zakrzewska.

Minister Pracy i Polityki Społecznej dr **Władysław Kosiniak-Kamysz** podkreślił, że obecnie bezrobocie wśród polskiej młodzieży sięga ok. 27 proc. Nie jest to może tak trudna sytuacja jak w Hiszpanii, Włoszech, Grecji czy nawet w Irlandii, ale jest trudna na tyle, że grozi straceniem młodych ludzi, całego pokolenia, a na to, zdaniem Ministra, pozwolić sobie nie możemy. Co więc można zrobić, aby zapewnić młodym lepsze warunki startu zawodowego? Na pewno nie należy mówić wyłącznie o etapie końca edukacji, bo bardzo ważna jest ona sama, doradztwo zawodowe, aktywność społeczna czy wybór kierunków nauki. Zauważył, że obecnie młodzi mają problem ze świadomym wyborem zawodu na etapie gimnazjum, a w szkole ponadgimnazjalnej jest już na to za późno. Minister podkreślił, że warto odbudowywać w Polsce szkolnictwo zawodowe, również z aktywnością rzemiosła, bo to dzięki niemu przetrwała w latach PRL-u wartość indywidualnej pracy.

W Polsce najbardziej brakuje umiejętności pracy w grupie, czego w wystarczającym stopniu nie można się nauczyć w polskiej szkole, tymczasem pracodawcy zwracają na to szczególną uwagę. Podobnie jest w przypadku aktywności społecznej: zarówno w organizacjach pozarządowych, wolontariacie, samorządzie studenckim czy też w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców.

Minister Władysław Kosiniak-Kamysz podkreślił, że państwo musi dawać szansę i pomagać młodym ludziom we wchodzeniu na rynek pracy. Po to są staże, dofinansowanie działalności gospodarczej, wszelkiego rodzaju szkolenia podnoszące kwalifikacje, możliwość kontynuacji edu-

kacji na studiach podyplomowych, programy związane z badaniem, w jakim stopniu jesteśmy poddani migracji wewnątrz kraju za pracę i jak wspierać tę migrację. Zauważył, że dziś w Polsce – może z wyjątkiem grupy zawodów, które muszą stale podnosić kwalifikacje, jak np. lekarze – nasza aktywność edukacyjna, już po zakończeniu kształcenia formalnego, jest znikoma. Nie ma przecież takiej uczelni i takiego kierunku studiów, które dają wiedzę i jedną pracę na całe życie. Konieczna jest więc dużo większa mobilność i aktywność w edukacji niż ta, która była w pokoleniu naszych rodziców. Trzeba tę mobilność pobudzać tworząc miejsca pracy, dając młodym szansę na zakładanie rodzin, kupowanie mieszkań. W tym kontekście dużą rolę odgrywa program „Mieszkanie dla młodych”, wydłużenie urlopów macierzyńskich, urlopy wychowawcze czy tworzenie żłobków. Te działania państwa musi jednak wspierać także aktywność młodych w obszarze rynku pracy, i to na różnych poziomach. O rozwiązaniach niemieckiego rządu przeciwdziałających wykluczeniu młodych mówił doradca polityczny w Federalnym Ministerstwie Pracy i Spraw Socjalnych w Niemczech dr **Mathias Scholz**. Dokonał swegoistego przeglądu sytuacji bezrobocia wśród młodzieży podając ważne przyczyny „pozytywnych” tendencji w Niemczech. Mówił też o dualnym systemie kształcenia zawodowego, a także o działaniach mających na celu poprawę sytuacji na rynku pracy w Niemczech.



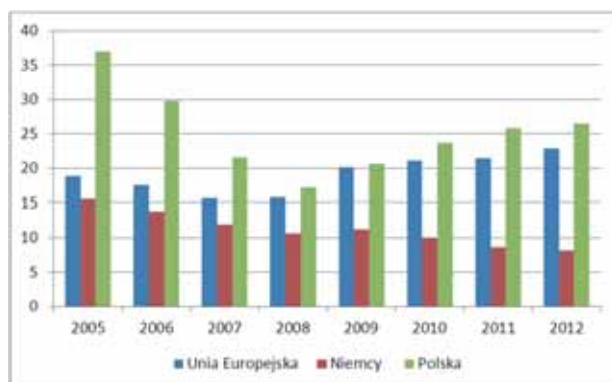
Konferencję otworzył Minister Pracy i Polityki Społecznej dr Władysław Kosiniak-Kamysz. Po prawej dr Mathias Scholz.

Ekspert zaczął od tego, że w 2005 r. stopa bezrobocia wśród młodzieży wynosiła 15 proc., co stanowiło mniej więcej średnią unijną. W latach 2006–2007 dane niemieckie były podobne do europejskich, a od 2008 r., czyli początku kryzysu – w Unii Europejskiej nastąpił drastyczny wzrost, a w Niemczech w 2009 r. tylko nieznaczny przejściowy wzrost. W 2012 r. było tylko 8 proc. młodych ludzi nieuczących się i/lub niepracujących. Zdaniem eksperta niemieckiego rządu stało się tak z kilku powodów.

Po pierwsze, w Niemczech panuje ogólnie pozytywna sytuacja w gospodarce i na rynku pracy, co przekłada się na lepszą sytuację młodych pracobiorców. Ciągłe podkreśla

się rolę dualnego systemu kształcenia, ale równie ważny jest instrument o nazwie „Narodowy pakt o kształceniu i zapewnieniu młodych kadr oraz o działaniach społeczno-politycznych na rzecz rynku pracy”.

Wykres 2. Stopa bezrobocia w wieku poniżej 25 lat



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie Eurostat.

Drugi ważny powód to sytuacja demograficzna – w Niemczech będzie w przyszłości mało młodych, a dużo starszych pracobiorców. W 2030 r. będzie w sumie o ok. 6 mln osób mniej. Odpowiednio ważne jest więc, aby osoby wchodzące na rynek pracy były dobrze wykształcone, dobrze przygotowane do zawodu – istotna jest tu rola systemu dualnego: kształcenie praktyczne w zakładzie pracy i kształcenie teoretyczne w szkole zawodowej. To z reguły 3–4 dni w tygodniu w zakładzie pracy i 1–2 dni w szkole. Podstawą jest zawierana umowa (podobna do typowej umowy o pracę) określająca wzajemne obowiązki oraz wysokość wynagrodzenia dla uczącego się w systemie dualnym. Aktualnie w Niemczech jest 350 uznanych przez państwo zawodów. Rząd federalny wydaje dla nich regulacje dotyczące standardów kształcenia, a przy ustalaniu i formułowaniu tych standardów współuczestniczą partnerzy społeczni, przedstawiciele niemieckich Landów. Czas trwania kształcenia w systemie dualnym wynosi z reguły 3 lata. Z danych statystycznych wynika, że 66 proc. wszystkich pracobiorców w Niemczech przeszło przez dualny system kształcenia, czyli więcej niż jest absolwentów szkół wyższych, którzy nie uczyli się w dualnym systemie. Edukacja w systemie dualnym możliwa jest praktycznie dla każdej branży – we wszystkich gałęziach przemysłu, ale także w handlu, służbie zdrowia. Wśród 10 najatrakcyjniejszych zawodów, w których zostało zawartych najwięcej umów o kształcenie w systemie dualnym w 2011 r. znalazły się m.in.: sprzedawca handlu detalicznego, mechatronik, mechanik przemysłowy, asystent medyczny, kucharz, pracownik banku. Tacy uczniowie po zakończeniu nauki mają duże szanse na rynku pracy – ponad 60 proc. z nich przejmuje zakłady prowadzące kształcenie, ale i ci, którzy nie zostają w danym zakładzie, mają bardzo wiele możliwości na rynku pracy.

Kolejne pozytywne rozwiązanie na niemieckim rynku pracy to „Pakt o kształceniu”. W 2004 r., kiedy bezrobocie wśród młodzieży w Niemczech było bardzo duże, wprowadzono tzw. „samozobowiązanie się” gospodarki. Gospodarka, w drodze umowy – właśnie tego paktu narodowego – zobowiązała się wobec rządu do tworzenia nowych miejsc kształcenia zawodowego w zakładach pracy i udostępniania coraz większej liczby nowych zakładów kształcących młodzież. Zdaniem niemieckiego rządu pakt narodowy sprawdził się w praktyce – gospodarka wywiązuje się z przyjętych na siebie zobowiązań i regularnie tworzy obiecane miejsca kształcenia i pracy.

Piątym powodem pozytywnego trendu są narzędzia polityki społecznej na rynku pracy. Mają one na celu łagodne przejście ze szkoły podstawowej i ponadpodstawowej do kształcenia zawodowego – a potem wejście na rynek pracy. Federalna Agencja Pracy asygnuje na ten cel środki z ubezpieczenia od bezrobocia – 3 miliardy euro na rok. Jest to, zdaniem eksperta, kosztowne przedsięwzięcie, ale młodzi ludzie trafiają na rynek pracy dobrze przygotowani zawodowo. W ten sposób w okresie szkolnym finansowane jest doradztwo zawodowe, orientacja zawodowa oraz tzw. przypadki wymagające szczególnego potraktowania i pomocy w nauce i zdobyciu zawodu.

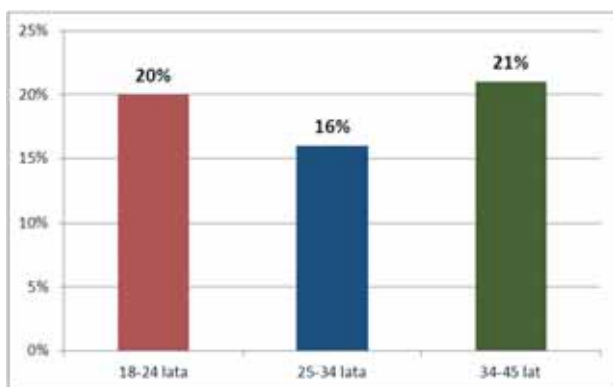


O doświadczeniach polskiego i niemieckiego rynku pracy mówili: Sekretarz Stanu w MPiPS dr hab. Jacek Męcina i Doradca Polityczny dr Mathias Scholz.

Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej dr hab. **Jacek Męcina** zauważył, że w problemach ludzi młodych na rynku pracy w Europie Środkowo-Wschodniej i w działaniach, jakie poszczególne kraje proponują, jest pewien uniwersalizm. Z perspektywy europejskiej, sytuacja młodych, wkraczających na rynek pracy jest szczególnie niepokojąca, choć oczywiście są kraje, które mają w tej kwestii dużo głębsze problemy, bo w ich przypadku można mówić o zagrożeniu dla pokoju społecznego. W takich krajach bezrobocie wśród młodych ludzi przekroczyło 50 proc. W Polsce zostały opracowane różne mechanizmy aktywności zawodowej. Ważną rolę odgrywa odpowiedni wybór zawodu, dlatego potrzebne są dobre rozeznanie i dobra informacja. Rząd przygotowuje m.in.

długookresowe programowanie zapotrzebowania popytu oraz podaży na rynku pracy. Sekretarz Stanu zaznaczył, że w Polsce dualny system kształcenia nie cieszy się takim zainteresowaniem jak w Europie, gdzie święci już triumfy, umożliwiając dopasowanie edukacji do szybko rozwijającej się gospodarki nastawionej na procesy globalizacyjne. Edukacja formalna, typowo szkolna często nie nadąża za nowymi potrzebami, które pojawiają się na rynku pracy, dlatego tak ważne są polityki publiczne w kształceniu ustawicznym, które muszą w sposób permanentny wspierać proces przekwalifikowania, ale i startu zawodowego młodego pokolenia. Zdaniem wiceministra w Polsce dużym problemem jest niski poziom mobilności przestrzennej wewnątrz kraju, która kończy się na wyborze ośrodka akademickiego, w którym się kształcimy i albo zostajemy, albo wracamy na swój lokalny rynek pracy. Przytoczył dane Work Service, z których wynika, że w marcu 2013 r. chęć wyjechania za granicę deklarowało 20 proc. osób w wieku 18–24 lata, 16 proc. w wieku 25–34 lata i 21 proc. w wieku 34–45 lat. Zauważył, że przedsiębiorczość jest wyjątkowym zjawiskiem w Polsce, także wśród młodzieży. Gdy udział młodych w strukturze bezrobocia wynosi ok. 20 proc., to właśnie przedsiębiorczość, mimo wielu trudności z jej uruchamianiem, może być bardzo ważnym czynnikiem niepopadania w bezrobocie na początku kariery zawodowej.

Wykres 3. Odsetek osób skłonnych wyjechać za granicę do pracy w poszczególnych grupach wiekowych

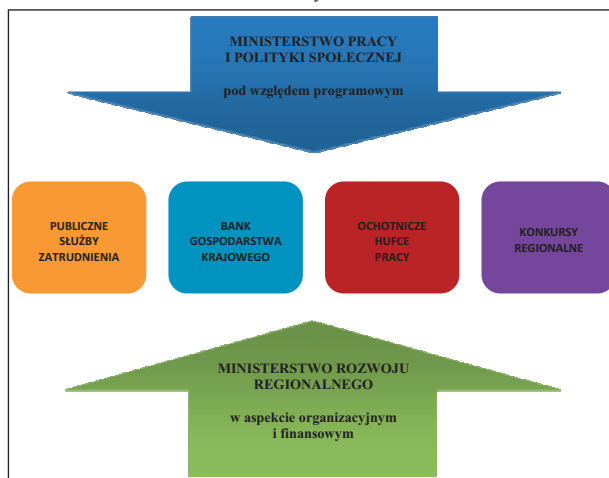


Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie Work Service, marzec 2013.

Wiceminister przypomniał program „Gwarancje dla Młodzieży” i nowe propozycje zawarte w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wskazując, że każda młoda osoba do 25. roku życia otrzyma albo ofertę pracy, albo innego rodzaju wsparcie. Wsparcie realizowane będzie w czterech podstawowych filarach. W pierwszym są publiczne służby zatrudnienia, w drugim – Bank Gospodarstwa Krajowego, w trzecim – Ochotnicze Hufce Pracy, natomiast w czwartym – konkursy regionalne, a więc marszałkowie województw na poziomie regional-

nym. Wspominał też o bonach szkoleniowych, zatrudnieniowych czy stażowych dla młodych. Po kilku miesiącach bezskutecznego poszukiwania przez nich pracy, będą mogli zrealizować je u pracodawcy, którego sami wybiorą. Powinni jednak wybierać tego, który jak najwięcej w nich zainwestuje, a nie tego, który na krótko zapłaci im jak najwięcej. Nowym rozwiązaniem ma też być bon na zasiedlenie, czyli instrument, który będzie wspierał mobilność przestrzenną. Młodzi ludzie mogą też korzystać z Programu Wspierania Przedsiębiorczości Akademickiej, który uruchomiony został w trzech województwach, a od stycznia 2014 r. powinien objąć cały kraj. Chodzi o preferencyjną pożyczkę do 70 tys. zł. Będzie ona skierowana nie tylko do absolwentów wyższych uczelni, ale również studentów ostatnich lat, którzy skończą uczelnię nie w formule klasycznej pracy dyplomowej, a pewnego rodzaju biznesplanu. Po roku od uzyskania pierwszej pożyczki będą mogli ubiegać się o następną, przeznaczoną na stworzenie miejsca pracy, a po roku zatrudnienia o jej umorzenie. Przytoczył przykład Ochotniczych Hufców Pracy, które dziś przyczyniają się do tego, że Polska ma najniższe w Europie wskaźniki wypadania z rynku pracy ludzi młodych bez potwierdzonych kwalifikacji.

Schemat. Założenia programowe realizacji „Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych”



Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Wiceminister poinformował, że Polska razem z Niemcami planuje stworzyć centrum kształcenia w zawodach ginących, jak np. bednarz, dekarz, renowator mebli, na które obecnie jest duże zapotrzebowanie. Ważnym elementem w aktywizacji zawodowej ma być również zaangażowanie prywatnych agencji zatrudnienia oraz zachęcanie uczelni i szkół, aby we współpracy z pracodawcami rozwijały skrócone, trwające około roku formy kształcenia dualnego. Jak zaznaczył jest rzecznikiem tego, by nowo powołany Krajowy Fundusz Szkoleniowy był zarządzany przez partnerów społecznych, tak jak ma to miejsce w wielu krajach europejskich.

Profesor **Elżbieta Kryńska** na wstępie swojego wystąpienia zaznaczyła, że zawsze było tak, że młodzież na rynku pracy była w gorszej sytuacji niż osoby urodzone wcześniej. Powodów jest wiele, ale pierwszy bierze się z tego, że praca jako jedyny obiekt transakcji kupna – sprzedaży doskonali się wraz z jej użytkowaniem. W tym kontekście odniosła się do przykładu z zakresu medycyny: jeśli mielibyśmy wybrać, czy nasz wyrostek robaczkowy ma operować chirurg z doświadczeniem czy taki, który właśnie skończył studia, to zwykle zdecydujemy się na tę pierwszą opcję.

Zdaniem prof. Kryńskiej, choć młodzież staje się „ginącym gatunkiem”, to i tak problem jej zatrudnienia dotyka całej Europy. Wyjątkiem są Niemcy, gdzie jest on w pewnym stopniu rozwiązany dzięki dualnemu systemowi kształcenia. Dla porównania w Polsce praktyczna nauka zawodu kojarzy się źle. Choć funkcjonują Akademickie Biura Karier, służące informacją absolwentom, pracodawcom oraz macierzystym uczelniom, to podobnych instytucji brakuje w szkołach ponadgimnazjalnych. Zwróciła uwagę na ogromną rolę Ochotniczych Hufców Pracy, które działają dwutorowo: poprzez kształcenie oraz pomoc w zatrudnieniu.

Podkreśliła, że w Polsce nie mamy znanej w Niemczech kategorii młodych-dorosłych, czyli osób w wieku 18–24 lata, które na rynku pracy posiadają określone przywileje. W Polsce są młodzi, a później już tylko „normalni pracownicy”, bez żadnych specjalnych rozwiązań. Zdaniem ekspertki Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, polski system edukacyjny nastawiony jest na kształcenie, a nie przygotowanie do pracy, co skutkuje nadwyżką dyplomów, a nie umiejętności.

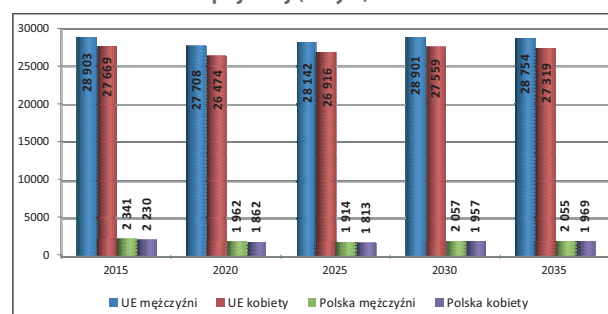


Na zdjęciu przedstawicielki Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych: prof. Elżbieta Kryńska i dr Halina Sobocka-Szczapa.

Zdaniem innej ekspertki IPISS dr **Haliny Sobockiej-Szczapy** młodzież jest nastawiona nieco roszczeniowo, oczekuje wysokich zarobków i miejsca pracy zgodnego z wykształceniem. Obrazują to wszystkie badania przeprowadzane od 1999 r. Oznacza to, że sytuacja młodych na rynku pracy być może poprawi się dopiero wtedy, gdy z jednej strony,

pracodawcy zaczną sobie zdawać sprawę, że coraz trudniej będzie im pozyskać nowych pracowników, a z drugiej – młodzi ludzie rozumieją, że potrzeba im umiejętności i kwalifikacji, gdyż inaczej nie znajdą pracy. Ekspertka zaznaczyła, że analizując sytuację młodzieży na rynku pracy, trzeba osobno podejść do osób w wieku 15–17 lat i 18–24 lata, gdyż są to zupełnie różne kategorie. Szacuje się, że w 2035 r. tylko co dziesiąty Polak będzie osobą w wieku 15–24 lata, co oznacza, że będą poszukiwani na rynku pracy. W strukturze ludności w wielu 15–24 lata według kategorii płci, zarówno w Polsce jak i całej Unii Europejskiej, dominują mężczyźni. Współczynnik feminizacji dla mieszkańców Polski w odniesieniu do całej ludności kraju wynosi przeciętnie 107–109 kobiet na 100 mężczyzn, ale już w populacji młodych jest to 95–96 kobiet na 100 mężczyzn i tendencja ta do 2035 r. nie ulegnie zmianie. Struktura młodych ludzi według wykształcenia w Polsce znacznie mniej odpowiada wskazaniom innowacyjnych trendów gospodarczych niż ma to miejsce w Unii Europejskiej. Udział osób na każdym poziomie wykształcenia w Polsce jest niższy, ale mamy dość duży udział osób z wykształceniem wyższym.

Wykres 4. Prognoza ludności w wieku 15–24 lata wg płci w Polsce i Unii Europejskiej (w tys.)



Źródło: Opracowanie CPS „Dialog” na podstawie Eurostat.

Jeśli chodzi o bezrobocie młodych z podziałem na stopień wykształcenia, to najwięcej jest wśród nich osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym – 33,2 proc., następnie w ponadgimnazjalnym i policealnym – 26 proc., zaś z wykształceniem wyższym (I i II stopień) – 22,5 proc. Liczba aktywnych zawodowo mniej dynamicznie zmniejsza się w Polsce niż w Unii Europejskiej. Za najbardziej satysfakcjonujące pracownika uchodzi zatrudnienie na pełnym etacie, na czas nieokreślony, choć w przypadku aktywnych zawodowo młodych jest to raczej praca w formach niestandardowych.

Ekspertka przytoczyła dane, które wskazują, że liczba aktywnych zawodowo ludzi młodych w wieku 15–24 lat w Polsce wynosiła w 2008 r. 1786,7 tys., a w 2012 r. 1564,5 tys. Natomiast w całej Unii Europejskiej w 2008 r. wskaźnik ten wynosił 26 786,4 tys., natomiast w 2012 r. już tylko 24 272,8 tys. Osoby młode zatrudniane są głównie w niepełnym wymiarze czasu pracy – w 2012 r. w UE

pracowało tak 31,1 proc. z nich, w Polsce – 16,7 proc. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy preferowane jest przez kobiety. Udział młodych zatrudnionych w ramach pracy na własny rachunek w 2012 r. w Polsce wyniósł 5,5 proc. wszystkich zatrudnionych, w porównaniu do 4,3 proc. w UE, co nie oznacza jednak, że młodzi ludzie są bardzo zainteresowani tą formą aktywności zawodowej. Dodatkowo, wielu młodych angażują Agencje Pracy Tymczasowej, najczęściej osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym i policealnym. Z badań wynika, że ponad 60 proc. młodych Polaków deklaruje chęć korzystania z tej formy aktywności zawodowej, czyli o ok. 20 proc. więcej w porównaniu do całej EU.

W praktyce co dziesiąty młody człowiek zatrudniony jest w pełnym wymiarze czasu pracy i na czas nieokreślony, czyli w formie szczególnie preferowanej przez młodych. Stopa bezrobocia wśród osób młodych jest zdecydowanie wyższa wśród kobiet niż wśród mężczyzn. Zdaniem ekspertki winić za to należy stereotyp, że kobiety właśnie w tym wieku będą zachodzić w ciążę, co narazi pracodawców na dodatkowe koszty. Najkorzystniejsze dla młodej kobiety okazuje się zatrudnienie w firmie państwowej, w której będzie miała zagwarantowane wszystkie świadczenia.



Rozpoczynając debatę z udziałem zaproszonych gości z zagranicy, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog” **Anna Grabowska** zaznaczyła, że Unia Europejska uznała sytuację młodych za najbardziej palący problem całej Europy. Jest on bardzo zróżnicowany, bo inaczej wygląda on w ogarniętej bezrobociem Grecji, Hiszpanii, Włoszech czy powoli także Portugalii, a inaczej w Niemczech czy

Austrii, gdzie radzą sobie z nim znacznie lepiej. Młodzi z Europy Środkowo-Wschodniej mają jednak wspólne doświadczenia, dotyczące chociażby form zatrudnienia i mobilności zawodowej czy podobne problemy związane z nabyciem mieszkania, uzyskaniem kredytu i opieką nad dziećmi. To wszystko wpływa na ich aktywność zawodową i edukacyjną, a także na demografię poszczególnych państw. Potwierdziły to wystąpienia młodych z Czech, Litwy, Słowacji, Węgier i Polski.

Václav Procházka reprezentujący Konfederację Związków Zawodowych w Czechach i na Morawach, podkreślił, że w pierwszych latach przemian gospodarczych, w grupie ryzyka byli raczej ludzie starsi, nie młodzież. Bezrobocie w Czechach było wówczas porównywalne do lat 30. XX wieku. Istotnie jego poziom wzrósł dopiero w 2013 r., na tyle, że obecnie bez pracy pozostaje ponad 20 proc.



Na zdjęciu przedstawiciele młodych z krajów Europy Środkowo-Wschodniej, od lewej: Węgier, Słowacji, Polski, Litwy i Czech.

młodzieży. Jego zdaniem partie liberalno-prawicowe, które rządzą w Czechach od 2006 r. nie tylko nie poprawiają, ale pogarszają sytuację na rynku pracy. Przyczyną tego nie są tylko trudności gospodarcze, które dotknęły Czechy tak jak i inne państwa europejskie, ale także problem edukacji, a szczególnie niedopasowanie wykształcenia absolwentów różnych szkół do oferty przedsiębiorców. Przede wszystkim brakuje szkół technicznych oraz praktyk zawodowych. Młodzi nie są też odpowiednio motywowani do kształcenia zawodowego, technicznego. Co prawda, czeskie Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych wprowadziło program „Siedem Działań”, na które przeznaczono 7 mld koron czeskich, tj. ok. 280 milionów euro, jednak po ustąpieniu premiera w czerwcu 2013 r. realizacja programu została na razie zawieszona. Gość z Czech poinformował, że Konfederacja Czesko-Morawskich Związków Zawodowych zaproponowała rządowi, żeby co najmniej 50 proc. kwoty przeznaczane w budżecie na politykę zatrudnienia kierowane było na finansowanie kursów doszkalających. Związek postuluje również kierowanie większych środków z Europejskiego Funduszu Społecznego na realizację programów przeznaczonych dla ludzi najbardziej zagrożonych na rynku pracy, w tym gwarancji dla młodych w wieku poniżej 25. roku życia, aby po czterech miesiącach pozostawania na bezrobociu otrzymywały one ofertę pracy. Należy przywrócić prawdziwe funkcje urzędów pracy, które w 2012 r. stały się de facto miejscem wypłaty zasiłku dla bezrobotnych, a nie realizatorami aktywnej polityki zatrudnienia.

Valdas Maksvytis z Litwy zaznaczył, że w jego kraju wdrażane są różne programy na rzecz zatrudnienia. Ich misją jest możliwość wejścia na rynek pracy i doskonalenie umiejętności zawodowych, zgodnie z wymogami rynku pracy. Po kryzysie finansowym w 2004 r. coraz więcej ludzi szukających pracy rejestruje się jako bezrobotne, i ich liczba stale rośnie. Młodzież, która przychodzi do urzędów pracy, zwykle nie jest zadowolona z ofert pracy, a jednocześnie pracodawcy chcą zachować pra-

owników z doświadczeniem. Tymczasem młodzi ludzie potrzebują czasu, żeby się dostosować do wymagań. Głównymi powodami bezrobocia młodych na Litwie są w opinii prelegenta: brak doświadczenia zawodowego, brak umiejętności poszukiwania pracy, nieukończona edukacja i przygotowanie zawodowe, brak kompetencji zawodowych wymaganych na rynku. Gość przytoczył też dane: ponad połowa zarejestrowanych bezrobotnych młodych ludzi do 25. roku życia nie posiada kwalifikacji, ten sam odsetek młodzieży w wieku 19 lat nie ma jeszcze ukończonego konkretnego etapu edukacji ani doświadczenia zawodowego. Coraz wyraźniej widać niedopasowanie edukacji do rynku pracy. Zdaniem reprezentanta Litwy należy zmienić zarówno system nauki, jak i podstawowe ustawodawstwo dotyczące zatrudnienia. Wskazał na kilka udanych projektów subsydiowania zatrudnienia i wspierania zdobywania zawodu. Oceniał, że projekty te zakończyły się sukcesem w ok. 80 proc. – młodzi po kilku miesiącach pracy w ich ramach nadal utrzymują zatrudnienie.

Ivana Oravcová z Urzędu Zatrudnienia Słowacji podała, że w jej kraju poziom zatrudnienia wśród młodych ludzi poniżej 25. roku życia wynosi ok. 34 proc. Powodem jest kryzys, ale też zmiany zachodzące w gospodarce, gdzie liczą się innowacje, badania, rozwój i nowe technologie. Wypomniała błędy słowackiego systemu edukacji: zbyt dużo studentów nauk społecznych, a za mało informatyki czy brak praktyk zawodowych w szkołach. Jeśli młodzi ludzie znajdują sobie pracę tymczasową, nauczyciele nie są zadowoleni, że ci opuszczają zajęcia, a z drugiej strony pracodawcy nie są szczęśliwi, kiedy młodzi opuszczają pracę z powodu szkoły. Zdaniem przedstawicielki Słowacji, uczniowie błędnie rozumują, że szkoła jest najlepszym sposobem na znalezienie pracy, bo naprawdę niezbędne są: praktyki zawodowe, znajomość języków obcych i doświadczenie, a więc coś, czego szkoła nie może zaoferować. Dodała, że słowaccy uczniowie są raczej zadowoleni z sytuacji, w jakiej się znajdują, i patrzą optymistycznie w przyszłość. Jednocześnie ich oczekiwania rosną z roku

na rok. W 2002 r. na Słowacji było 16 tys. absolwentów szkół wyższych, a w 2012 r. już 40 tys. Gdy coraz więcej z nich nie może znaleźć pracy, jadą za granicę albo sfrustrowani zostają w kraju. Słowacki rząd zastanawia się więc nad zmianą programu nauczania na studiach na bardziej praktyczny.

Przedstawicielka Węgier **Victória Nagy** również zaczęła od podania stopy bezrobocia – które w tym przypadku wynosi 10,1 proc. dla całej populacji, a 27,9 proc. dla osób młodych w wieku 15–24 lata. Liczby te nie uwzględniają ludzi, którzy nie są zarejestrowani w urzędach pracy czy pracują „na czarno”. Nie obejmują też tych, którzy wyjechali z kraju „za chlebem”, a ci w grupie do 30. roku życia stanowią 50 proc. Zdaniem przedstawicielki Węgier rząd niestety nie bardzo przejmuje się emigracją młodych. Uważa wręcz, że to dobre rozwiązanie umożliwiające zbieranie doświadczeń zawodowych. Liczy na to, że osoby te wrócą później do kraju, ale tak się niestety w praktyce nie dzieje. Według niej, najgorszym problemem jest to, że Węgrzy tracą pokolenie z największymi kwalifikacjami. Metodą przyjętą przez węgierski rząd na zaradzenie temu jest zmuszanie absolwentów do podpisywania kontraktów już na studiach. Wynika z nich, że po zakończeniu nauki muszą pracować na Węgrzech tyle, ile studiowali.



Uczestnicy panelu dyskusyjnego.

Około 50 proc. Węgrów do 30. roku życia wyjechało z kraju „za chlebem”. Zdaniem niektórych ekspertów, Węgry tracą w ten sposób pokolenie z największymi kwalifikacjami, w opinii innych – to dobre rozwiązanie umożliwiające zbieranie zawodowych doświadczeń.

Jako istotny problem węgierskiej młodzieży wskazała niedopasowanie kompetencji młodych ludzi do zapotrzebowania rynku pracy i brak systemu kształcenia dualnego. Dość dobrym przykładem są funkcjonujące w jej kraju fabryki Audi czy Mercedesa, które mają własny system szkolenia, zgodnie z potrzebami produkcji tych aut, ale jeżeli przeszkoleni pracownicy chcą zmienić stanowisko, okazuje się, że ich wiedza jest zbyt specjalistyczna.

Wspomniała też o programie gwarancji pierwszego zatrudnienia, która nie działa jednak automatycznie. Pracodawca, który zamierza zatrudnić osobę do 25. roku życia, musi wystąpić o jej dofinansowanie przez sześć miesięcy, i musi to być co najmniej dwukrotność minimalnej płacy.

Po tym okresie pracodawca jest zobowiązany zatrudnić młodego pracownika przez minimum trzy miesiące. To lepsze rozwiązanie od obowiązującego jeszcze w 2012 r., gdy finansowano tylko cztery miesiące zatrudnienia bez zobowiązania do jego przedłużenia. Na Węgrzech istnieje dofinansowanie składek na ubezpieczenie społeczne pracowników poniżej 25. roku życia oraz w wieku 55+. Wciąż jednak najgorszą rzeczą dla młodych ludzi na Węgrzech jest brak bezpieczeństwa socjalnego. Przyszłość młodych Węgrów jest nieprzewidywalna.

Przewodniczący Parlamentu Studentów RP **Piotr Müller** zauważył, że w Polsce często stosuje się uproszczenie, że dyplom jest gwarantem przygotowania do wykonywania konkretnego zawodu, tymczasem z punktu widzenia rynku pracy o wiele ważniejsze od wiedzy są postawy społeczne osób zatrudnionych, a więc to, czy są one przygotowane do zmieniającego się rynku pracy oraz czy posiadają umiejętności i są gotowi do zmian. Jego zdaniem nie jest możliwe, aby przygotować absolwenta na to, co będzie za 10 lat. Pewne jest natomiast, że musi on posiadać odpowiednie kompetencje społeczne, umieć pracować w zespole, a przede wszystkim chcieć pracować. Przyzwyczajano młodych ludzi, że każdy może podjąć studia wyższe. Każdy z nich sądzi, że może pracować w zawodzie związanym z kierunkiem studiów. To samo dotyczy zresztą absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Jednocześnie w polskim systemie edukacji skreślono szkolnictwo zawodowe, wskazano je jako coś gorszego, co skutkuje tym, że nawet jeżeli szkolnictwo zawodowe będzie miało dobry poziom, to zmiana mentalności społecznej będzie o wiele trudniejsza. Przedstawiciel Polski podał dane, które pokazują, że w Polsce mamy ponad 460 uczelni wyższych, a więc więcej niż w Niemczech i we Francji łącznie. Warto się więc zastanowić, czy część środków przekazać najlepszym uczelonom, kształcić tam elity, a resztę przeznaczyć na szkolnictwo zawodowe.

Po wypowiedziach gości zza granicy nastąpiła druga część debaty, w której udział wzięli przedstawiciele związków zawodowych i organizacji pracodawców z Polski. Moderując ją **Anna Grabowska**, zaczęła od tego, że problem bezrobocia młodych wymaga rozwiązań systemowych. We wcześniejszej dyskusji wielokrotnie pojawiała się stwierdzenie, że w znacznym stopniu chodzi tu o brak spójności między rodzajem wykształcenia a potrzebami współczesnego rynku pracy. W efekcie, według danych EUROSTAT-u, w znacznym tempie rośnie liczba młodych wykształconych bezrobotnych: w Hiszpanii to 14 proc., w Grecji 17 proc., w Portugalii ponad 10 proc. W Polsce co dziewiąty bezrobotny to osoba posiadająca wyższe wykształcenie, co składa się na ok. 250 tys. osób bezrobotnych. W relacji do innych grup, w ciągu roku liczba bezrobotnych z wyższym wykształceniem wzrosła najszybciej, bo o 12,4 proc., podczas gdy tych z wykształceniem zawo-

dowym o nieco ponad 7 proc., zaś ze średnim technicznym – o 5,8 proc., co skłania do refleksji nad systemem edukacji.

Jakub Gontarek z Konfederacji Lewiatan mówił, że jeżeli szkolnictwo wyższe cieszy się zainteresowaniem, to należałoby jedynie zadać pytanie, jak to zainteresowanie przekuć na rzeczywiste kompetencje wymagane przez pracodawcę. Zaznaczył, że teraz problemem jest potrzeba dużej elastyczności w dopasowaniu się do zmieniających się szybko warunków pracy. Pracodawcy wiedzą, że młodego człowieka przeważnie sami muszą wykształcić i przygotować do pracy w firmie. Przewidują na to czas i w zamian liczą na wykazanie zaangażowania, odpowiedzialności, przedsiębiorczości, umiejętności pracy w grupie, nawiązywania kontaktów. Jego zdaniem tego szkolnictwo nie uczy. Każdy, kto skończy studia, ale także technikum czy zawodówkę, potencjalnie może założyć własną firmę. Tyle tylko, że nie każdy ma chęć do brania za nią odpowiedzialności. To problem związany z konsekwencjami popełnienia błędu, zawilocią zmieniających się często przepisów, utrudnieniami administracyjnymi.

Edukacja zawodowa młodzieży i dorosłych powinna być uznana za priorytet w rozwoju społecznej gospodarki rynkowej. Dziś duże zastrzeżenia budzi degradacja szkolnictwa zawodowego, bo choć Polska z pewnością potrzebuje wysoko wykwalifikowanych absolwentów szkół wyższych, to jednak nie obejdzie się też bez rzemieślników, techników czy robotników, którzy zwiększą naszą produktywność.

Jak zaznaczyła ekspertka Związku Rzemiosła Polskiego **Marta Płonka**, powszechnie wiadomo, że konieczna jest jak najszybsza poprawa kwalifikacji zawodowych. Edukacja zawodowa młodzieży i dorosłych powinna być uznana za priorytet w rozwoju społecznej gospodarki rynkowej. Dziś największe zastrzeżenia budzi degradacja szkolnictwa zawodowego, bo choć Polska z pewnością potrzebuje wysoko wykwalifikowanych absolwentów szkół wyższych, to jednak nie obejdzie się też bez: rzemieślników, techni-

ków, robotników, którzy zwiększą naszą produktywność. Przedstawicielka ZRP zauważyła, że Komisja Europejska też przypisuje duże znaczenie szkolnictwu zawodowemu w kontekście zwiększenia zatrudnienia, na potrzebę jego upowszechnienia na wzór Austrii, Niemiec czy Szwecji. Przeszkolenie osób niewykwalifikowanych, choćby mieli kilka dyplomów, wymaga nakładu czasu i środków finansowych, które muszą ponosić przedsiębiorcy. Tych małych na to nie stać, więc opornie tworzą nowe miejsca pracy, ale i sami gorzej się przez to rozwijają. Aby zwiększyć zainteresowanie kształceniem zawodowym, podnieść jego jakość musimy poprawić jego wizerunek poprzez zorganizowanie międzyresortowej kampanii medialnej, debaty społecznej z zaangażowaniem młodych ludzi, przedsiębiorców i mediów społecznościowych. W tych działaniach ważna jest także rola doradztwa zawodowego, a także programów społecznych. Zdaniem ekspertki ZRP dobrym rozwiązaniem byłoby utworzenie Krajowej Rady Kształcenia Zawodowego na bazie powołanego w Ministerstwie Gospodarki Zespołu Roboczego do Spraw Kształcenia Zawodowego, złożonej z przedstawicieli organizacji przedsiębiorców, resortu gospodarki, edukacji i pracy, związków zawodowych oraz niezależnych ekspertów. Wtedy, w opinii przedstawicielki ZRP, szkolnictwo mogłoby zbliżyć się do wymagań małych i średnich przedsiębiorstw.

Według **Dominiki Pyzowskiej** reprezentującej Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, przedstawione przez resort pracy propozycje bonów szkoleniowych, na zatrudnienie czy przesiedlenie budzą pewne wątpliwości, choćby ze względu na specyfikę naszych uwarunkowań społecznych i rodzinnych. Z kolei takie rozwiązania, jak unijna gwarancja dla młodych funkcjonuje już w Austrii czy Finlandii, ale są to kraje nastawione na tworzenie miejsc pracy. W Polsce system nadal jest ułomny i jeśli nie zmieni się działania instytucji zajmujących się problemami bezrobocia i edukacji, to nawet najlepsze gwarancje na papierze nie poprawią sytuacji ludzi młodych. Wskazała też na problem dysproporcji szans młodzieży w poszczególnych regionach kraju i potrzebę ich niwelowania.

Zdaniem **Sławomira Olejnika** z Business Centre Club, rządowa propozycja kredytu na założenie biznesu przez młodych, nie jest trafionym rozwiązaniem, ponieważ kredyt jest ostatnią rzeczą, o jakiej takie osoby myślą. W zamian należałoby zwiększać liczbę potencjalnych miejsc pracy, pomóc młodym ludziom, którzy już prowadzą działalność gospodarczą, a nie dopiero mogą ją założyć. Zaznaczył, że w polskim szkolnictwie brak jest edukacji finansowej, uczenia tego, jak pozyskać kapitał.

Radosław Kwiaton z Forum Związków Zawodowych, powiedział, że problemem, który wprost dotyczy ludzi młodych jest blokowanie przez ministra finansów środków



Konferencja zgromadziła kilkudziesięciu gości – aktywnych uczestników dialogu obywatelskiego i społecznego z Polski i Europy Środkowo-Wschodniej.

z Funduszu Pracy czy Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W jego opinii to dowód na to, że rząd nie chce się porozumieć, także we własnym gronie. Nie chce też pamiętać o ważnym dla młodych problemie samozatrudnienia, godzi się, by pracodawcy przerzucali na młodych obowiązki związane z opłacaniem składek, rozliczaniem podatków, by młodzi tracili prawo do urlopu macierzyńskiego, a nawet zwolnienia lekarskiego. Zamiast tego dostają elastyczny czas pracy. Tymczasem, jak zauważył, to właśnie osoby młode najczęściej nie potrafią sprzeciwić się pracodawcy i walczyć o własne prawa, rzadko zrzeszają się w związkach zawodowych. Skutkuje to tym, że osoby młode wchodzące na rynek pracy, nie mają gwarancji stabilności, bezpieczeństwa pozwalającego na założenie rodziny, związanie się z miejscem pracy.

Z kolei zdaniem **Sebastiana Barańskiego** z NSZZ „Solidarność” na kurczącym się rynku pracy można zaobserwować coraz ostrzejszą walkę pokoleń. Jak mówił, często dochodzi do tego, że osoby starsze są zwalniane, a na ich miejsce zatrudniane młode, pracujące za mniejsze pieniądze, do tego na umowę tzw. elastyczną. Przypomniał wypowiedź jednego z przedstawicieli organizacji pracodawców, że osoby, które skończyły 50 lat i chcą zachować miejsca pracy, powinny godzić się na niższą pensję. Takie podejście wywołuje u pracowników odruch obronny. Młodsze pokolenie staje się dla nich zagrożeniem, a nie naturalnym następcą. To antagonizuje pokolenia zamiast tworzyć system mentorstwa, w którym jedna i druga strona czułaby się potrzebna na rynku pracy.

Konferencja „Doradzać? Doksztalać?” – prawo czy szansa doskonalenia (na) rynku pracy?”

Warszawa, 30.10.2013

PROGRAM:

10:30–11:00

Rejestracja uczestników

11:00–13:00

Powitanie – Iwona Zakrzewska, Dyrektor CPS „Dialog”

Otwarcie konferencji – dr hab. Jacek Męcina, Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej

Wystąpienia:

- prof. dr hab. Kazimierz Frieske, Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych
„Kształcenie ustawiczne – nadzieja czy rozczarowanie?”
- Lech Antkowiak, Zastępca Dyrektora Urzędu Pracy m. st. Warszawy
„Zarządzanie zmianą na rynku pracy”
- Iwona Biały i Radosław Antczak, Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Główny Urząd Statystyczny
„Kształcenie i doksztalcanie zawodowe a sytuacja na rynku pracy na podstawie badań GUS”
- *Panel dyskusyjny* – Prowadzenie: Anna Grabowska, Redaktor Naczelna kwartalnika „Dialog”
Wystąpienia: Przedstawiciela Ministerstwa Edukacji Narodowej, Przedstawicieli Partnerów Społecznych i zaproszonych Gości: reprezentantów organizacji pozarządowych oraz ośrodków analityczno-naukowych.

13:30–14:00

Lunch

Witając uczestników konferencji Dyrektor Centrum **Iwona Zakrzewska** podkreśliła, że uczymy się przez całe życie, i że to znane powiedzenie cytujemy w różnych kontekstach – kiedy zdobywamy doświadczenia życiowe, i kiedy odkrywamy, że potrzebujemy specjalistycznej wiedzy. W dążeniu do jej uzyskania korzystamy m.in. ze szkoleń, kursów zawodowych czy studiów podyplomowych – polski rynek pracy oferuje wiele możliwości ustawicznego rozwoju, zarówno osobom młodym, które dopiero poszukują swojego miejsca w życiu, jak i osobom starszym, które chcą je zmienić. Na każdym etapie życia możemy przecież zaprzagnąć zmiany, albo też zostać do tej zmiany zmuszeni. Zdarza się, że dylematy rozwoju życia zawodowego możemy rozwiązać sami, często jednak potrzebujemy pomocy specjalistów – trenerów, coachów, doradców, mentorów, konsultantów – i, powołanych do tego rodzaju wsparcia, organizacji oraz instytucji rynku pracy.



Na zdjęciu Sekretarz Stanu w MPiPS dr hab. Jacek Męcina i Dyrektor Centrum Iwona Zakrzewska.

O tych możliwościach i narzędziach rynku pracy mówił otwierając konferencję Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej dr hab. **Jacek Męcina**. Przytoczył dane, z których wynika, że w 2011 r. w jakikolwiek sposób, w jakiegokolwiek formie swoje kwalifikacje podnosiło 36 proc. dorosłych, a więc ok. 9 mln ludzi. Skłonność do tego rodzaju rozwoju zmniejsza się wraz z wiekiem. W wymiarze formalnym wsparcie dla kształcenia ustawicznego musi mieć kilka płaszczyzn oddziaływania. Należy mieć mechanizmy wspierania szkoleń i kształcenia ustawicznego Polaków, zwłaszcza tych w wieku 50+. Od początku realizacji polityki rynku pracy, szkolenia były systemem pomocy w powrocie na rynek pracy. Zdaniem wiceministra trzeba pamiętać, że dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy wiąże się jeszcze z mobilnością przestrzenną, która wśród Polaków jest bardzo niska. Aby zapewnić większą siłę oddziaływania i lepsze dopasowanie oferty szkoleniowej publicznych służb zatrudnienia do potrzeb rynku pracy, w odpowiedzi na postulaty partnerów społecznych, strona rządowa włącza tzw. trójstronną umowę szkoleniową. Pracodawca deklarując zatrudnienie osoby, która poddana jest aktywizacji, wskazuje jednocześnie

śnie potrzeby szkoleniowe, które zagwarantują realizację całego procesu zatrudnienia. Jak podkreślił wiceminister w pewnym sensie jest to tworzenie szkoleń na miarę rynku pracy. W praktyce działania urzędów pracy jest bardzo wiele przykładów dobrej współpracy z pracodawcami: gdy tworzą się nowe inwestycje, gdy pracodawca zgłasza potrzeby szkoleniowe a urząd pracy przygotowuje kadrę i finansuje kursy przekwalifikowania czy podniesienia kwalifikacji osób bezrobotnych. W zmianach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewidziany jest szereg instrumentów, nie tylko dla ludzi w wieku 50+, ale także młodych, m.in. system bonów stażowych czy bonów edukacyjnych. Bon szkoleniowy, który testowany był przez ostatnie 1,5 roku, jest tym elementem, który wspiera mobilność młodych Polaków, zwłaszcza w kontekście decyzji o zmianie miejsca zamieszkania.

Aby zapewnić większą siłę oddziaływania i lepsze dopasowanie oferty szkoleniowej publicznych służb zatrudnienia do potrzeb rynku pracy, w odpowiedzi na postulaty partnerów społecznych, strona rządowa włącza tzw. trójstronną umowę szkoleniową. Pracodawca deklarując zatrudnienie osoby, która poddana jest aktywizacji, wskazuje jednocześnie potrzeby szkoleniowe, które zagwarantują realizację całego procesu zatrudnienia. W pewnym sensie jest to tworzenie szkoleń na miarę rynku pracy.

Kolejny instrument dedykowany partnerom społecznym – bo będą oni mieli możliwość monitorowania funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego – to podejmowanie decyzji w aspekcie funkcjonowania części tego funduszu. Na chwilę obecną oddawane jest do dyspozycji 20 proc. tych środków. Ten program może być obudowany różnymi rozwiązaniami, dotyczącymi indywidualnych kont szkoleniowych w zakładach pracy. Jest to ogromna przestrzeń dialogu społecznego nastawionego na konkretne działania i instrumenty wsparcia rynku pracy. W 2014 r. będzie uruchamiany KFS, ale także analizy i potrzeby szkoleniowe. Jak pokreślił Wiceminister Jacek Męcina

Tabela 1. Osoby w wieku 25–64 lata według uczestnictwa w kształceniu formalnym, pozaformalnym i nieformalnym oraz płci i miejsca zamieszkania

	Ogółem w tys.	Osoby uczestniczące:				Osoby nie uczestniczące w żadnej formie kształcenia
		w jakiegolwiek formie kształcenia	w kształceniu formalnym	w kształceniu pozaformalnym	w kształceniu nieformalnym	
		w %				
ogółem	22299	40,0	5,4	21,0	29,0	60,0
mężczyźni	11054	39,5	4,5	20,6	28,3	60,5
kobiety	11244	40,4	6,2	21,4	29,7	59,6
miasto	13931	45,8	6,6	25,2	33,4	54,2
wieś	8367	30,4	3,3	14,0	21,8	69,6

Źródło: Badanie „Kształcenie dorosłych”, GUS 2011.

na, wiek 45+ to najlepszy moment interwencji na rynku pracy, w którym zmniejsza się mobilność zawodowa Polaków i skłonność do zwiększania kwalifikacji. To moment, kiedy pracodawcy mający ograniczone fundusze na kapitał ludzki stawiają na młodszą kadrę, często wyłączając pracowników 45+ czy 50+. Stanowi to problem zwłaszcza w mikro- i małych przedsiębiorstwach, dlatego też właśnie tam MPiPS będzie finansować 100 proc. kosztów podnoszenia kwalifikacji, a w przypadku firm średnich i większych będzie to 80 proc. kosztów szkolenia.



Dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych prof. **Kazimierz Frieske** zauważył, że mogłoby się wydawać, że kształcenie ustawiczne jest ciekawym pomysłem na przystosowanie się do realiów, ale także na gospodarczą modernizację. Tymczasem rankingi lokują innowacyjność polskiej gospodarki w okolicach Cypru czy Rumunii. Żadnym sposobem nie chce więc ona być innowacyjna, pomimo włożenia

ogromnego wysiłku w podnoszenie poziomu kompetencji Polaków.

Zdaniem profesora warto odróżniać od siebie dwa rodzaje procesów poznawczych: „uczenie się” i „kształcenie”. „Uczenie się” to „nabywanie, utrwalanie bądź modyfikacja nowej wiedzy, umiejętności, zachowań, wartości czy preferencji”, to procesy, które toczą się nieustannie i nieco niezależnie od naszej woli, bo chcemy tego czy nie, nieustannie docierają do każdego z nas nowe informacje. Tymczasem „kształcenie” jest podejmowane intencjonalnie i dla osiągnięcia jakiegoś subiektywnie ważnego celu. Stawia to pewien kłopot, bo cele kształcenia nie zawsze muszą być zbieżne z celami ludzi, którzy się kształcą.

Aktywne uczestnictwo w szybko zmieniającym się świecie wymaga od ludzi ciągłego poszerzania wiedzy i zdobywa-

nia nowych umiejętności, nie tylko w okresie edukacji formalnej, lecz także po jej zakończeniu. Proces ten nazywamy kształceniem ustawicznym lub kształceniem przez całe życie. Profesor Frieske stwierdził, że co do zasady – jest to teza z całą pewnością trafna. Istnieją dziesiątki powodów, dla których ludzie powinni się kształcić. Ta myśl nie jest oczywista dla wszystkich zainteresowanych, tj. dla pracowników i dla ich pracodawców.

Okazuje się, że polscy przedsiębiorcy są zadowoleni z takich pracowników, jakich mają, i nie dostrzegają szczególnych powodów, dla których mieliby tych pracowników kształcić. Co więcej, pracownicy także nie widzą pożytku, jaki mieliby z faktu, że się kształcą, mimo że z rozmaitych badań wynika, iż zwrot z tej edukacyjnej inwestycji jest wysoki. Prawie 80 proc. polskich firm biernych w tym zakresie wskazało, że nie podejmuje się doksztalcania, gdyż obecne kwalifikacje personelu odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa. Dodatkowo 58 proc. firm twierdzi, że zatrudniło pracowników o odpowiednich kompetencjach.

Okazuje się, że polscy przedsiębiorcy są zadowoleni z takich pracowników, jakich mają, i nie dostrzegają szczególnych powodów, dla których mieliby tych pracowników kształcić. Co więcej, pracownicy także nie widzą pożytku jaki by mieli z faktu, że się kształcą, mimo że z rozmaitych badań wynika, iż zwrot z tej edukacyjnej inwestycji jest wysoki. Prawie 80 proc. polskich firm biernych w tym zakresie wskazało, że nie podejmuje się doksztalcenia, gdyż obecne kwalifikacje personelu odpowiadają potrzebom przedsiębiorstwa. Dodatkowo 58 proc. firm twierdzi, że zatrudniło pracowników o odpowiednich kompetencjach. Co więcej, bardzo niewiele osób dostrzega konieczność doskonalenia swoich umiejętności. Gdy rośnie podaż wysoko wykwalifikowanej pracy, ludzie przekonują się, że muszą podnosić kwalifikacje nie po to, aby uzyskiwać większe zarobki, lecz po to, aby chronić swoją sytuację dochodową. Wydatki na edukację mają zatem, według profesora, charakter obronny, służący chronieniu położenia jednostki na rynku pracy.

Lester Thurow, znany amerykański ekonomista, mówi, że kiedy ludzi dobrze wykwalifikowanych jest dużo to podwyższanie kompetencji nie służy awansowi, służy ochronie zastanego stanu rzeczy, ochronie własnego stanowiska pracy. Tę tezę potwierdzają doświadczenia profesora ze studentami studiów niestacjonarnych. Znakomita większość dorosłych ludzi np. na studiach administracyjnych mówi, że ze zdobytej wiedzy nie będzie miała pożytku, ale musi skończyć studia, żeby utrzymać się w pracy. Pracodawcy nie płacą za kompetencje pracownika, ale za te kompetencje, które są pracownikowi potrzebne na określonym stanowisku pracy. Co więcej, jedno z brytyjskich badań empirycznych dotyczących absolwentów szkół wyższych

z 1980 r. kończy się konkluzjami mówiącymi, że znaczna część z nich podjęła pracę niewymagającą tak wysokich kwalifikacji i – po sześciu latach – nadal pracowali oni na stanowiskach, które tych kwalifikacji nie wymagały. Może więc polskie kłopoty z kształceniem ustawicznym tkwią nie tyle w ludziach, ile w strukturze polskiej gospodarki?

Zdaniem profesora niskie wskaźniki uczestnictwa w programach kształcenia ustawicznego niekoniecznie są funkcją ludzi, ale funkcją tego, jaka jest struktura gospodarki. Myśląc w kategoriach polityki społecznej należałoby powiedzieć: zacznijmy od modernizacji tej gospodarki i spróbujmy uruchomić mechanizm ssania. Samo pchanie z całą pewnością nie wystarczy.

Lech Antkowiak, Zastępca Dyrektora Urzędu Pracy m.st. Warszawy stwierdził, że patrząc na warszawski rynek pracy, skłonność do inwestowania w siebie ma barierę nie tylko w pracownikach, ale też w pracodawcach. Zamiast zwalniać pracowników warto „zaprzyjaźnić” siebie i ich z urzędami pracy i dostosować do rynku. W Warszawie w tym roku jak do tej pory 11 osób skorzystało z tej opcji i podniosło swoje kwalifikacje. Przedstawiciel Urzędu Pracy przytoczył dane, z których wynika, że blisko 30 proc. polskich bezrobotnych nie posiada żadnych kwalifikacji, w Warszawie to aż 33 proc., czyli blisko 20 tys. osób. Ilość środków, jakimi UP dysponuje na aktywizację warszawskiego rynku pracy, to 36 mln zł. Pozwala to na wsparcie niespełna 7 tys. osób. Kolejną barierą jest ilość osób pracujących w urzędach pracy z trudnym rynkiem, na którym blisko 50 proc. jest długotrwale bezrobotnych. Zdaniem Lecha Antkowiaka elementem bardzo mocno oddziałującym na rynku pracy jest też brak doradztwa zawodowego

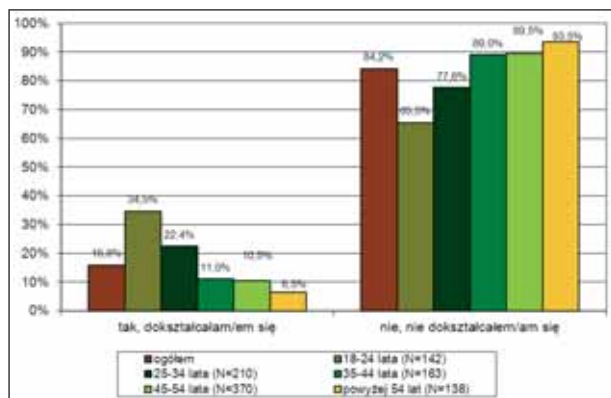
Tabela 2. Przyczyny wyboru szkoły według typu szkoły – osoby posiadające dzieci 0–17 lat

Wyszczególnienie	Ogółem	Szkoły		
		zasadnicze zawodowe	średnie lub policealne	wyższe
	w %			
możliwość kształcenia w oczekiwanym zawodzie/profilu nauki, odpowiedni program	34,1	35	27,9	43,3
dostępność (blisko miejsca zamieszkania/pracy)	14,8	18,8	16,4	8,8
wysoki poziom nauczania	14,2	2,2	17,1	19,8
niskie koszty/opłaty	6,7	8,7	6,5	5,5
dogodne godziny zajęć	5,2	4,5	5,2	5,8
szczególne wartości wychowawcze	3,4	1,6	4,0	3,9
placówka dostosowana do szczególnych potrzeb zdrowotnych/edukacyjnych	2,2	2,5	2,5	1,7
aby uniknąć powołania do wojska	1,1	0,8	1,2	1,2
jedyna placówka, do której dziecko zostało przyjęte	0,9	2,1	0,7	–

Źródło: Badanie GUS „Wybory Ścieżki Kształcenia a Sytuacja Zawodowa Polaków”, 2013.

– na 17 500 polskich szkół, takich specjalistów pracuje niespełna 1 400, a warto rozmawiać o życiu zawodowym już na poziomie gimnazjalnym. Obecnie 25 proc. bezrobotnych w stołecznym UP to ludzie z wyższym wykształceniem, którym ktoś powiedział, że jak będą mieli dyplom wyższej uczelni to bez problemu znajdą miejsce na rynku pracy. Chodzi o to, aby doradca zawodowy powiedział rodzicom, że równie dobrym pomysłem na życie jest bycie inżynierem budowlanym, jak bycie socjologiem. A może jest tak jak mówi prof. Czapliński: że trzeba zacząć z ludźmi rozmawiać, że niezależnie od aspiracji edukacyjnych jakie mają, warto, aby równolegle myśleli o tym, z czego będą żyli. Niech będą specjalistami od historii, nauk politycznych, stosunków międzynarodowych, a w międzyczasie niech kończą kierunki, dzięki którym będą mogli utrzymać rodzinę i być równie szczęśliwymi np. układając płytki.

Wykres 5. Gotowość Warszawiaków do nauki



Źródło: Raport z badania przeprowadzonego na zlecenie Urzędu Pracy m.st. Warszawy „Kompleksowa i prognostyczna informacja o warszawskim rynku pracy”.

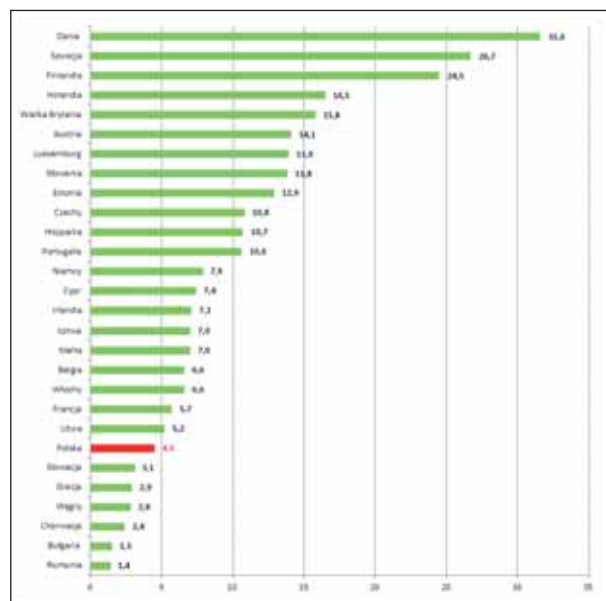
Wiele światła na sytuację kształcenia w Polsce rzuciła prezentacja Głównego Urzędu Statystycznego, odnosząca się do najpopularniejszego badania dotyczącego rynku pracy i edukacji – Badanie Aktywności Ekonomicz-



Zastępca Dyrektora Urzędu Pracy m.st. Warszawy Lech Antkowiak podzielił się refleksjami ze stołecznego rynku pracy.

nej Ludności, a także „Wybory Ścieżki Kształcenia”. **Radosław Antczak** z Departamentu Badań Demograficznych i Rynku Pracy Głównego Urzędu Statystycznego przytoczył dane, które wskazują, że od czasu ostatniego Narodowego Spisu Ludności i Mieszkań w 2002 r. o ponad 7 proc. wzrosła liczba Polaków posiadających wykształcenie wyższe, a o ponad 11 proc. spadła liczba osób posiadających wykształcenie podstawowe. Szkoły średnie i wyższe wybierane są ze względu na poziom oferowanego tam nauczania, natomiast szkoły zasadnicze zawodowe – bliskości miejsca zamieszkania. Prawie 93 proc. badanych jest zadowolonych ze skutków kształcenia formalnego, choć jednocześnie ok. 1/3 uważa, że zdobyta wiedza nie pomogła im w znalezieniu pracy czy osiągnięciu sukcesu zawodowego. Według wskaźnika NEET (ang. *not in employment, education or training*) 17 proc. osób w Polsce w wieku 15–34 lata nie uczy się, nie kształci, nie pracuje, co odpowiada przeciętnej dla Unii Europejskiej. W krajach, w których kryzys ekonomiczny mocno dotknął rynek pracy, takich jak Grecja, Włochy czy Hiszpania wskaźniki są znacznie wyższe, natomiast w Holandii, Austrii czy w krajach skandynawskich jest to nieznaczny odsetek.

Wykres 6. Odsetek dorosłych (25–64 lata) uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu w okresie 4 tyg. przed badaniem (dane średnioroczne za rok 2012)

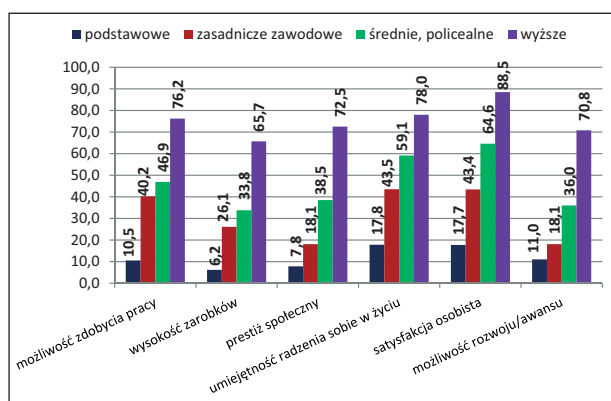


Źródło: BAEL, GUS.

Prelegent przytoczył dane z badań dotyczących problematyki wejścia młodych ludzi na rynek pracy, które prowadzone są co 8–9 lat, ostatnio w 2009 r. Wynika z nich, że blisko 40 proc. badanych podejmuje pracę niezgodną z wyuczonym zawodem. Najważniejszą tego przyczyną jest to, że nie mogą znaleźć pracy w swoim zawodzie, kolejną (20 proc.) – preferują lepiej płatny zawód niż zawód

wyuczony. Badanie pokazuje, że wciąż szybsze znalezienie pracy zapewnia wyższe wykształcenie, nie zaś wykształcenie zasadnicze zawodowe czy policealne – wśród pracujących jest 31 proc. osób z wyższym wykształceniem, wśród bezrobotnych – 16 proc. Osoby z wyższym wykształceniem lepiej oceniają możliwość znalezienia pracy, lepiej oceniają też swoje zarobki i umiejętność radzenia sobie w życiu. Im wyższe wykształcenie, tym wyższa satysfakcja. Niecałe 5 proc. Polaków uczestniczyło w kształceniu (kursy, szkolenia) w okresie 4 tygodni przed badaniem, gdy tymczasem w krajach skandynawskich jest to 25–30 proc. Na tym polu, zdaniem Radosława Antczaka, mamy więc jeszcze wiele do zrobienia.

Wykres 7. Wpływ wykształcenia na sytuację na rynku pracy

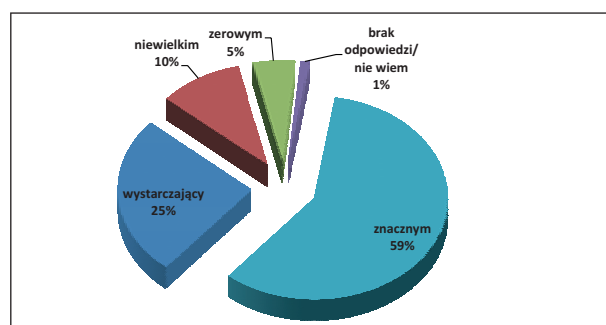


Źródło: Badanie „Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków”, GUS 2013.

W podobnym badaniu, ale poprzedzającym 12-miesięczny okres, 40 proc. Polaków uczestniczyło w jakimkolwiek szkoleniu i to głównie w kształceniu nieformalnym (bez nauczyciela, uczymy się sami), albo pozaformalnym (czyli w szkoleniu zorganizowanym, ale nie w szkole). Kobiety i mężczyźni uczestniczą w kształceniu na tym samym poziomie. Natomiast różnica pojawia się w przypadku miejsca zamieszkania – częściej kształcą się osoby w mieście. Im ktoś starszy, tym rzadziej uczestniczy w kształceniu. Wśród badanych w wieku 50–54 lata to 1/3, a później ta liczba tylko spada. Przedstawiciel GUS zauważył, że mogłoby się wydawać, że osoby bezrobotne mają więcej czasu na uczestniczenie w szkoleniach, jednakże to osoby pracujące częściej korzystają z jakiegokolwiek formy kształcenia. W kształceniu pozaformalnym spośród osób powyżej 15. roku życia bierze udział niecałe 2 proc. Głównym celem kształcenia pozaformalnego zdaniem badanych jest podwyższanie umiejętności, natomiast najrzadziej wskazuje się zmianę kwalifikacji. Raczej chcemy się utrzymać, a nie zmieniać posiadanych kwalifikacji. Kształcenie pozaformalne daje nam możliwość lepszego wykonywania obowiązków służbowych (prawie połowa badanych tak wybrała), natomiast awans zawodowy ma marginalne znaczenie – bo zaledwie 2 proc. twierdzi, że efektem

kształcenia jest uzyskanie awansu. Ciekawe wydaje się to, że w przypadku kształcenia pozaformalnego kobiety coraz częściej mówią o korzyściach pozazawodowych, niezwiązanych z wykonywanym zawodem. Blisko 70 proc. badanych jest zadowolonych ze swojej sytuacji zawodowej. Zgodność wykonywanych obowiązków z wyuczonym zawodem przyznaje połowa badanych, natomiast – co nie jest zaskoczeniem – najmniejsze zadowolenie dają zarobki.

Wykres 8. Osoby w wieku 18–69 lata kształcące się (w ciągu ostatnich 12 miesięcy od przeprowadzenia wywiadu) w systemie formalnym wg stopnia, w jakim wykorzystali lub spodziewają się wykorzystać zdobytą podczas tego kształcenia wiedzę, 2011 r.



Źródło: Badanie „Kształcenie dorosłych”, GUS.

Przytoczone statystyki stały się załącznikiem dyskusji, którą poprowadziła **Anna Grabowska**, Redaktor Naczelna „Dialogu”, formułując pytania z pogranicza psychologii i polityki społecznej. Oprócz reprezentantów partnerów społecznych – Business Centre Club, Pracodawców RP, Forum Związków Zawodowych, Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i NSZZ „Solidarność” w panelu głos zabrali także przedstawiciele Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ochotniczych Hufców Pracy oraz Stowarzyszenia Edukacja i Nauka.



Uczestnicy panelu dyskusyjnego, od lewej: Monika Zaręba (Pracodawcy RP), Anna Reda (NSZZ „Solidarność”), Anna Bartnik (Stowarzyszenia Edukacja i Nauka), Elżbieta Majchrowicz-Jopek (Ministerstwo Edukacji Narodowej), Anna Grabowska (kwartalnik „Dialog”).

Monika Zaręba reprezentująca Pracodawców RP, zaznaczyła, że nie należy skupiać się tylko i wyłącznie na przyszłości, na rozwoju kariery, bo to często powoduje częste zmiany pracy. Jej zdaniem to pułapka, która prowadzi do niskiego poziomu zaangażowania pracownika i osłabienia jego lojalności wobec aktualnego pracodawcy. Z drugiej strony podkreśliła, że rozwojowi ścieżki zawodowej nie sprzyja rutyna i brak specjalistycznych szkoleń. Tymczasem zmiany zachodzące w przedsiębiorstwach i na rynku pracy są tak dynamiczne, a czasem zupełnie niespodziewane, że często brakuje czasu, żeby się do nich dostosować. W kontekście tematu doksztalcania ekspertka Pracodawców RP zwróciła również uwagę, że w przedsiębiorstwach rośnie zapotrzebowanie na kwestie zarządzania wiekiem.



Na zdjęciu do lewej: Iwona Biały (GUS), Radosław Antczak (GUS), Joanna Plak (OHP), Janusz Hyjek (FZZ), Dominika Staniewicz (BCC).

Przedstawiciel Forum Związków Zawodowych **Janusz Hyjek** zwrócił uwagę na tendencję pędu młodzieży do kształcenia, choć przy niskiej popularności kierunków technicznych, mimo że pracodawcy z kraju i zza granicy zgłaszają zapotrzebowanie na techników różnych specjalności. Jego zdaniem jest to następstwem polityki państwa, które przez ostatnie kilkanaście lat zachęcało do studiowania, niezależnie od tego, na jakim kierunku, aby tylko „wypchnąć” młodzież z grupy bezrobotnych i przenieść do grupy uczących się. Dziś młodzi ludzie ponoszą tego konsekwencje – mają duże ambicje a małe możliwości. Dlatego ważne jest, żeby jak najszybciej zrozumieli, że lepiej być operatorem koparki niż bezrobotnym menedżerem.

Dominika Staniewicz z Business Centre Club podniosła w dyskusji potrzebę monitorowania przez szkoły losów swoich absolwentów – tak by wiedzieć, jak ich profilować i do czego zachęcać. Ekspertka zgodziła się ze swoimi przedmówcami, że pracodawcy bardziej cenią rzeczywiste umiejętności przydatne w danym zakładzie niż kolejne dyplomy. Jej zdaniem współpraca pracodawców z urzędami pracy jest trudna, co przejawia się chociażby w problemach z uzyskaniem funduszy na wsparcie zatrudnienia

pracownika. Być może sytuacja się poprawi wraz z działalnością prywatnych agencji, ale i tu nie ma gwarancji sukcesu. Potrzebna jest bowiem chęć i często mobilność samych bezrobotnych.

Zdaniem **Adama Jarosińskiego** z Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych należy wziąć pod uwagę, że polski rynek pracy nie jest jednorodny. Zupełnie inaczej wyglądają potrzeby firm zatrudniających maksymalnie 10 pracowników (w branży elektromaszynowej stanowią one przykładowo 80 proc.), a jeszcze inaczej wielkich zakładów tworzących własne ścieżki szkolenia, osiągania kwalifikacji i kompetencji. Korporacje szkolą, zdaniem eksperta OPZZ, na swoje potrzeby. Małych firm na takie szkolenia nie stać, zostały więc osamotnione, bez pomocy państwa. Zauważył, że dzisiaj wykształcenie traktuje się w Polsce jak rzecz indywidualną, pracodawcy szkolą pracowników na własny koszt, co wypacza społeczny sens kształcenia.

Anna Reda z NSZZ „Solidarność” zwróciła uwagę, że osoby aktywne społecznie, np. takie, które podczas studiów angażują się w działalność kół naukowych, łatwiej odnajdują się w rzeczywistości rynku pracy, nie mają problemu ze znalezieniem zatrudnienia. Podkreśliła, że niski poziom uzwiązkowienia wśród młodych ludzi często wynika z elastycznych form zatrudnienia. One też, zdaniem ekspertki, powodują, że pracodawcy nie mają chęci inwestowania w młodych ludzi – taka osoba zatrudniona na umowę o dzieło czy kierowana do zakładu przez agencję pracy tymczasowej zostanie u tego pracodawcy 1–2 lata i znów zmieni miejsce, albo – co gorsza – stanie się bezrobotna. Zdaniem ekspertki brakuje ze strony państwa kompleksowego systemu kształcenia ustawicznego.



Na zdjęciu uczestnicy panelu dyskusyjnego.

Elżbieta Majchrowicz-Jopek Radca Generalny w Ministerstwie Edukacji Narodowej podkreśliła, że obecnie jej resort szczególną wagę przykładają do kształcenia zawodowego i ustawicznego. Stało się ono szczególnie ważne w sytuacji niżu demograficznego i pewnej rywalizacji po-

między szkołami o ucznia. Od przeszło roku, bo od 1 września 2012 r. funkcjonuje ustawa o zmianie w systemie oświaty, która wprowadziła bardzo kompleksowe regulacje zmieniające system szkolnictwa zawodowego i ustawicznego dla osób dorosłych. Przedstawicielka MEN zwróciła uwagę na fakt, że często obserwowany jest powrót absolwentów studiów wyższych do kształcenia zawodowego, organizowanego zarówno w szkołach policealnych, jak i w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Podkreśliła wagę współpracy z pracodawcami w poszczególnych regionach. Wspomniała o cyklu rozpoczynających się konferencji promujących kształcenie zawodowe. Oceniała, że jest to istotne już na poziomie systemu oświaty, że należy zwiększyć chęć pracodawców, by inwestowali w uczniów pragnących zdobywać kwalifikacje zawodowe.

Ministerstwo Edukacji Narodowej przykłada szczególną wagę do kształcenia zawodowego i ustawicznego. Ma do spełnienia istotną rolę zwłaszcza teraz – w sytuacji niżu demograficznego i pewnej rywalizacji pomiędzy szkołami o ucznia. Od 1 września 2012 r. funkcjonuje ustawa o zmianie w systemie oświaty, która wprowadziła bardzo kompleksowe regulacje zmieniające system szkolnictwa zawodowego i ustawicznego dla osób dorosłych. Często obserwowany jest powrót absolwentów studiów wyższych do kształcenia zawodowego, organizowanego w szkołach policealnych, a także w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

Anna Bartnik ze Stowarzyszenia Edukacja i Nauka opowiedziała o projektach edukacyjnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, które jej instytucja od lat kieruje do dzieci. Ich celem jest wyrównanie szans edukacyjnych dzieci i młodzieży z miejsc o utrudnionym dostępie do edukacji. Podczas spotkań z doradcami powstają

indywidualne ścieżki rozwoju konkretnego dziecka. To podkreśla znaczenie początkowego etapu edukacji w życiu każdego człowieka.

Paulina Plak, reprezentująca w panelu dyskusyjnym Ochotnicze Hufce Pracy, podkreśliła ich ogromną rolę w ścieżce kształcenia zawodowego. To one często pozwalają nie popełniać błędów w wyborze ścieżki życiowej, wspierają wprowadzanie trudnej młodzieży na rynek pracy. W ramach działalności OHP są doradcy zawodowi i nowoczesne instytucje. Ze swoją pomocą docierają, również z ofertami pracy, do mieszkańców na terenach wiejskich i w małych miejscowościach.

Paweł Trojanowski z siedleckiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie zaznaczył, że dziś, mówiąc o pracodawcy, powinniśmy mieć na uwadze głównie małe 2–3-osobowe firmy i ich potrzeby. To one szukają drukarzy czy murarzy, których zresztą często brakuje, bo w pobliżu nie ma szkoły kształcącej odpowiednich fachowców. Małej firmy nie stać przecież na przyuczenie do zawodu osoby bez kwalifikacji – w ten sposób koło się zamyka. Na takie sytuacje powinny się znaleźć środki z Funduszu Pracy.

Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” pełni funkcję ośrodka badawczo-doradczego powołanego do wspierania rozwoju idei dialogu społecznego. Z uwagi na swoją misję służy mediacji i doradztwu w zapobieganiu, łagodzeniu i rozwiązywaniu konfliktów społecznych oraz wspiera instytucje porozumienia społecznego. W Centrum odbywa się wiele spotkań i posiedzeń zespołów problemowych w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, która jest filarem dialogu społecznego w Polsce oraz trójstronnych zespołów branżowych. Organizowane są również konferencje, seminaria i warsztaty dla partnerów dialogu społecznego.



Zaplecze konferencyjne

Proponujemy Państwu zmodernizowane, nowoczesne zaplecze konferencyjno-noclegowe, z którego korzystają instytucje publiczne, krajowe i zagraniczne organizacje pozarządowe, a także liczni przedsiębiorcy. Mamy do zaoferowania sześć klimatyzowanych sal konferencyjnych. Zapewniamy nowoczesne wyposażenie konferencyjne: sprzęt nagłaśniający, kabiny do obsługi tłumaczenia symultanicznego, łącze internetowe, projekty multimedialne, sprzęt komputerowy, jak również profesjonalną obsługę techniczną. Gwarantujemy przeprowadzenie imprez na najwyższym poziomie.

Pokoje gościnne

Do dyspozycji gości oddajemy 44 miejsca noclegowe. Pokoje wyposażone w telewizję kablową oraz pełen węzeł sanitarny. Gościom Centrum zapewniamy możliwość korzystania z:

- bezprzewodowego internetu;
- sali restauracyjnej;
- usług cateringowych;
- parkingu.

