

DRP  
DP-info  
Plusinisy

**Business Centre  
Club**

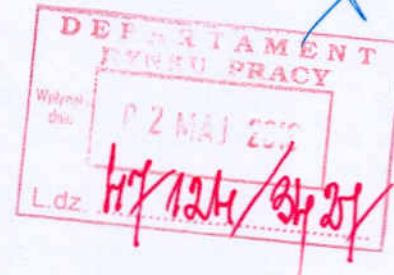


DRP-VIII-02100-3-231-15/12

Warszawa, 12 kwietnia 2013 r.

Szanowny Pan Minister  
Włodzimierz Kosiniak – Kamysz

Szanowny Panie Ministrze,



W odpowiedzi na pismo z 14 lutego 2013 roku, w załączeniu przesyłam opinię do *Projektu założeń projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*, opracowaną przez p. Dominikę Staniewicz, eksperta BCC ds. rynku pracy.

Z wyrazami szacunku,

Anna Potocka – Domin  
wiceprezes BCC

## Opinia do Projektu założeń projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw

### 1) Poprawa efektywności WUP:

- brak założonych celów
- informacja o inspirowaniu w ramach projektu ustawy jest dość nietypowym sformułowaniem. Nasuwa się, więc pytanie, w jaki sposób pracownicy UP Maja być inspirowani?
- analizy planowane nie przyniosą same w sobie efektu gdyż procesy decyzyjne nie zostały uproszczone. Aby nastąpiło przyspieszenie działania. Analizy, aby były przydatne powinny być realizowane w okresie nie dłuższym niż 3 miesiące łącznie z podaniem wyników. W obecnej sytuacji po wynikach analizy ze względu na skomplikowane i długie procedury zastosowanie wiedzy z analiz następuje długo po terminie gdzie powinno ono zostać zainicjowane.

2) W ustawie ujęto wiele elementów i sformułowano je dość trafnie. Niestety w założeniach zabrakło programu związanego z przekwalifikowaniem. Należy pamiętać, że jeśli np. spawacz zmienia zawód i ukończył studia np. w wieku 35 lat i zrobił kurs księgowego, jego wartość na rynku pracy jest praktycznie taka sama, co studenta. To samo się tyczy osób kończących studia podyplomowe, aby zmienić zawód. Dla nich wymagany był by osobny program.

3) Należy pochwalić ideę wynagradzania za efektywność. Aby był on skuteczny należy wpierw przygotować i przeszkolić lub nawet wymienić kadrę menadżerską. Efektywność będzie zależała od nabycia przez nich nowych kompetencji nie tylko z zakresu zarządzania, ale i myślenia. Mentalność urzędnicza raczej nie sprzyja podejściu biznesowemu, dlatego proces może być trudny. Należy pamiętać przy projektowaniu systemu, aby był on powiązany z indywidualną oceną oraz indywidualnym planem działań. Kolejnym elementem wymagającym rewolucji przy okazji będą regulaminy pracy i umowy zawarte. Tym samym jest to bardzo trudna i wymagająca operacja, która mimo wielu potencjalnych korzyści jest obciążona dużym ryzykiem błędów.

4) Proponowana efektywność kosztowa jest nośnym hasłem jednak przy nieumiejętnym zarządzaniu może się okazać zgubna. Należy pamiętać, iż nadal w mentalności Polaków to państwo płaci i daje, nie my musimy na siebie zarobić. Mierzenie efektywności kosztowej powinno uwzględniać zróżnicowanie terytorialne oraz zakres działań. W innym przypadku może być mało miarodajne, a w dłuższej perspektywie spowodować spadek efektywności i satysfakcji klientów UP.

5) Bardzo rozsądnym założeniem oraz wyrazem słuchania sugestii partnerów społecznych jest połączenie funkcji doradcy zawodowego, specjalisty ds. rozwoju zawodowego oraz pośrednika pracy. Te funkcje od wielu lat funkcjonują na rynku w połączonej formie i wskazują na zwiększenie efektywności pracowników jak również poprawę jakości poprzez całościowe prowadzenie zainteresowanego. Ta zmiana zapewne przyczyni się do skrócenia procesów decyzyjnych poprzez skupienie tego w jednym miejscu.

6) Idea zamiany / stworzenia rady rynku pracy jest w mojej ocenie jedynie zabiegiem czysto technicznym. Jeśli miałyby nastąpić, warto zwrócić uwagę na to, że przy tak licznych gremiach jak np. Naczelna Rada Zatrudnienia jest to absolutnie nie efektywne. Winna być zmniejszona drastycznie ilość osób w niej zasiadających.

7) Idea wzmocnienia partnerów społecznych, jako partnerów w dialogu jest jak najbardziej godna pochwały jednak forma obrona pozwala sądzić że znowu jest to tylko przemianowanie. Dodatkowo warto pamiętać, żeby kłaść nacisk na specjalistów z tej dziedziny. Obecnie w dialogu społecznym nie koniecznie zasiadają partnerzy społeczni specjalizujący się w danym obszarze.

8) Profilowanie bezrobotnych jest jak najbardziej trafnym pomysłem pytanie, które się nasuwa to, co się stanie, gdy bezrobotny odmówi skorzystania z pomocy? Jakie będą tego konsekwencje dla niego?

9) Kolejnym wartym pochwały elementem jest idea grantu na telepracę i jednocześnie zauważenie, iż bez zmiany przepisów BHP w tym zakresie szanse powodzenia będą znacznie ograniczone.

10) Jeden z elementów wart ponownego rozpatrzenia jest pomysł, aby przy rezygnacji pracownika ze szkolenia pracodawca musiał zwrócić fundusze pozyskane na jego szkolenie. Odpowiedzialność zbiorowa nigdy nie była dobrym pomysłem a obecnie kodeks pracy nie daje możliwości ubiegania się od pracownika o zwrot. Ważne, aby każdy, kto podejmuje zobowiązanie był sam indywidualnie za nie odpowiedzialny. Warto zauważyć, że z tego typu wsparcia korzysta się w przypadku osób niżej wykwalifikowanych. A to samo w sobie niesie zwiększony poziom ryzyka. Pracodawcy nie będą skłonni korzystać z tego instrumentu, co spowoduje, że stworzymy martwy przepis.

11) Idea pożyczki na działalność gospodarczą jest słuszna przy założeniu, że jest to pożyczka. Każdy przedsiębiorca ponosi ryzyko z prowadzeniem firmy w związku z tym ludzie wchodzący w ten obszar rynkowy również powinni ją ponosić.

12) Programy profilowane posiadają jeden problem nierozwiązany od lat. W przypadku osób 50+ wręcz niemożliwym jest skupienie się na rekrutacji osób w tym wieku, gdyż zawsze może pojawić się zarzut o dyskryminację. Nie ma możliwości (teoretycznie), aby profilować ogłoszenia np. o pracę. Obecnie istnieją „pracownicy” wyspecjalizowani w pozywaniu pracodawców do sądu. W przypadku, gdy pracodawca będzie nastawiony na wiek 50+ może się pojawić zarzut o dyskryminację i brak przejrzystości procesu rekrutacyjnego w oparciu o kompetencje. Ten projekt w tym obszarze wart jest ponownej analizy i wyeliminowania tego problemu. Nawet, jeśli pracodawcy byli by chętni zatrudniać takich pracowników nie za bardzo mają możliwość realizacji tych działań w majestacie prawa. Warto pamiętać, że również zgłaszając do UP zapotrzebowanie na pracowników trzeba określić preferencje wieku a to samo w sobie jest niezgodne z przepisami.

Dominika Staniewicz  
Ekspert ds. rynku pracy