
ALERT SAMORZĄDOWY

7

gap.



open
eyes
economy
summit

Marcin Bazylak
prof. dr hab. Paweł Churski
Agnieszka Dawydzik
dr Rafał Dutkiewicz
Joanna Erbel
prof. dr hab. Jerzy Hausner
Adam Korta
Grzegorz Kubalski
dr Michał Kudłacz
prof. UW dr hab. Andrzej Łoś
prof. dr hab. Krzysztof Szałucki
Benedykt Węgrzyn
dr Michał Wolański
prof. UEK dr hab. Igor Zachariasz

Lokalny rynek pracy w czasie i po pandemii COVID-19

Pandemia COVID-19 skutkuje bardzo wieloma konsekwencjami społecznymi i ekonomicznymi. Wśród nich do najbardziej negatywnych należy zaliczyć rosnący w gwałtownie warunkach recesji gospodarczej wzrost bezrobocia. Drastycznie spada liczba ofert pracy. Wielu przedsiębiorców stara się utrzymać miejsca pracy. Pamiętają jak trudno było pozyskać pracowników jeszcze parę miesięcy temu.

Kryzys spowodowany epidemią zredukuje wiele miejsc pracy i zaburzy ich dotychczasową strukturę. Praca jest istotnym łącznikiem poszczególnych rodzajów kapitału: finansowego, ludzkiego i społecznego. W miejscach pracy zakorzenione są łańcuchy połączeń gospodarczych. Im gęstsza jest sieć tych powiązań tym silniejsza jest tkanka gospodarcza. Podstawowe zagrożenie związane z obecnym kryzysem to także rozerwanie owych połączeń.

Aktywności jednostek samorządu terytorialnego w odniesieniu do rynku pracy, należy postrzegać w trzech równoległych wymiarach:

1. działań ukierunkowanych na zapobieganie i przeciwdziałanie skutkom sytuacji kryzysowych, związanych z pandemią, a dedykowanych lokalnemu i regionalnemu rynkowi pracy;
2. pobudzania lokalnej przedsiębiorczości (czemu poświęcimy jeden z kolejnych Alertów);
3. utrzymywania poziomu wysiłku inwestycyjnego, związanego z utrzymaniem i modernizacją infrastruktury społeczno-gospodarczej, jak

i umożliwiającego utrzymanie poziomu i podniesienie efektywności usług użyteczności publicznej.

Wyzwania stojące przed jednostkami samorządu terytorialnego związane z pracą i rynkiem pracy

Wśród głównych obecnych wyzwań związanych z pracą i rynkiem pracy należy wymienić m.in.:

- systematyczny wzrost liczby bezrobotnych, z kumulacją przypadającą najprawdopodobniej na przełomie II i III kwartału, która będzie wynikać z zakończenia okresów wypowiedzeń, w ramach zwolnień grupowych;
- zwolnienia grupowe na obszarze słabszych ekonomicznie gmin, o monofunkcyjnym rynku pracy mogą prowadzić do głębokiej marginalizacji skutkującej pauperyzacją społeczeństwa, wynikającą z poszerzenia udziału bezrobocia strukturalnego;
- bezrobocie wśród powracających z zagranicy będzie szczególnie trudne do ograniczenia. W przypadku tej grupy bezrobotnych podjęcie pracy będzie utrudnione – po pierwsze, będą problemy z wyjazdem do miejsca wcześniejszego zatrudnienia (prawdopodobne utrzymujące się obostrzenia w innych krajach), po drugie będą również problemy w podjęciu pracy w Polsce z racji możliwego niedopasowania kwalifikacyjnego i oczekiwań, szczególnie finansowych (co mogło być głównym powodem decyzji o migracji);
- relatywnie bardzo niskie świadczenia oferowane przez PUP w ramach aktywnych form (np. stypendium stażowe);

- zmieniająca się sytuacja obcokrajowców na rynku pracy może spowodować dodatkowe obciążenie systemu pomocy społecznej, w przypadku osób zatrudnionych legalnie i posiadających zgodę na pobyt w Polsce;
- obciążenie Urzędów Pracy realizujących standardowe zadania związane m.in. z aktywizacją bezrobotnych, rejestracją większej liczby bezrobotnych, wypłatą zasiłków dla większej liczby osób, dodatkowymi, bardzo znaczącymi obowiązkami związanymi z udzielaniem wsparcia w ramach tzw. Tarczy Antykryzysowej.

Realizacja wsparcia w ramach Tarczy Antykryzysowej jest ogromnym wyzwaniem organizacyjnym dla samorządów, w strukturach których funkcjonują urzędy pracy. Przede wszystkim wynika to ze skali złożonych wniosków o wsparcie. Problem ten dotyka szczególnie dużych aglomeracji z dużą liczbą podmiotów gospodarczych. Dla przykładu w Poznaniu i powiecie poznańskim zarejestrowanych jest ok. 160 tysięcy przedsiębiorstw. PUP w Poznaniu nie posiada tak dużego potencjału organizacyjnego (kadra, budynek, wyposażenie) do sprawnego obsługi wniosków w krótkim czasie. Podjęte wszelkie możliwe działania – wewnętrzne przesunięcia pracowników, praca w godzinach nadliczbowych oraz wsparcie Starostwa Powiatowego (5 osób) – wydają się być niewystarczające, biorąc pod uwagę chociażby liczbę uprawnionych do otrzymania mikropożyczki (powszechność dostępu do pożyczek – brak ograniczeń dot. spadku obrotów gospodarczych). Biorąc pod uwagę możliwą kwotę wypłacanych pożyczek (tylko na podstawie już złożonych do PUP wniosków przez przedsiębiorców), to przekracza ona sześciokrotnie łączną wysokość budżetu, którym dysponował PUP w Poznaniu w całym 2019r. (łącznie z wypłatami zasiłków dla bezrobotnych). **Biorąc pod uwagę powyższe, należy stwierdzić, że skala nałożonych zadań przez rządzących na samorządy (urzędy pracy)**

w ramach Tarczy Antykryzysowej jest przewyższająca realne możliwości sprawnej obsługi wniosków przez PUP (tym bardziej, że PUP, jak wszyscy pracodawcy boryka się dodatkowo z nieobecnościami pracowników w związku z opieką nad dziećmi do lat 8).

Skomplikowanie procedur związanych z przyznawaniem pomocy w ramach Tarczy Antykryzysowej potęguje w/w wyzwania. Wzrasta znacząco obciążenie doradców zawodowych obsługą większej liczby bezrobotnych oraz pilną weryfikacją profili kształcenia (orientacja zawodowa, decyzje o uruchamianiu profili kształcenia, doradztwo zawodowe), zwłaszcza zawodowego, które należy dostosowywać do zmieniających się potrzeb lokalnych rynków pracy.

Jeszcze nie tak dawno dość często słyszane były opinie na temat sensowności utrzymywania urzędów pracy. Dziś chyba nikt nie ma wątpliwości, że instytucje te są i będą potrzebne. Partycypacja bazująca na kapitale społecznym mieszkańców powinna być podstawą funkcjonowania dojrzałego samorządu terytorialnego, który musi być Wspólnotą, a nie formalną administracją, zarządem i urzędem, oderwanym od mieszkańców i ich potrzeb.

Rekomendacje

W celu sprostania wskazanym powyżej wyzwaniom rekomendujemy podjęcie następujących działań:

- dużym ułatwieniem byłoby, gdyby wsparcie z Tarczy Antykryzysowej było wypłacane przez Urząd Skarbowy, ponieważ w PUP nie ma wiedzy w zakresie wysokości obrotów podmiotów gospodarczych. Pracownicy PUP nie mieli wcześniej tak dużego kontaktu z przedsiębiorcami, jak US czy ZUS. Obsługiwali głównie osoby bezrobotne;

- oferta ukierunkowana dla osób zwalnianych z pracy musi być oparta na szybkiej interwencji PUP, z wykorzystaniem dostępnych środków Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego, tak aby nie dopuścić do trwałego bezrobocia zwalnianych pracowników;
- działania interwencyjne nie muszą ograniczać się jedynie do pomocy w zakresie bezpośredniego podjęcia zatrudnienia. Ważne jest też utrzymywanie psychologicznego stanu gotowości do zatrudnienia – łączy się to z intensywną aktywizacją wyprzedzającą, niedopuszczającą do przejścia w stan długotrwałego bezrobocia. Cennym rozwiązaniem w tym zakresie byłoby powszechne zastosowanie działań outplacementowych;
- wzrastająca liczba bezrobotnych oraz narzucenie nowych zadań wymaga dostosowania infrastruktury PUP do obsługi zwiększonej liczby interesantów z zachowaniem reżimu epidemicznego oraz uzupełnienia kadr w tych instytucjach, uszczuplonych w wyniku konsekwencji przedłużających się zwolnień pracowników spowodowanych opieką nad dziećmi w warunkach pandemii. Za pilną potrzebę należy uznać konieczność poprawy sprawności tych placówek;
- zmieniająca się sytuacja na rynku pracy wymaga poprawy warunków pracy doradców zawodowych, w tym także wzrostu wynagrodzenia; za niezbędne należy uznać pilne poszerzenie zakresu edukacji dorosłych, która w warunkach rynku pracy pracownika przeżywała w ostatnim okresie poważny kryzys, a czas pandemii pogłębił go jeszcze bardziej. Szczególną uwagę należy zwrócić na rozwijanie kompetencji cyfrowych,

niezbędnych do wykonywania powszechnej w czasie pandemii pracy zdalnej; potrzebne są wiedza i umiejętności z innych obszarów na przykład szkolenia rozwijające kompetencje miękkie, takie jak innowacyjność, otwartość na zmiany, kreatywność, kompetencje przyszłości, zarządzanie zwinne (jak radzić sobie w sytuacji kryzysowej), szkolenia z zakresu organizacji i zarządzania zespołem w warunkach pracy zdalnej, (w tym w zakresie nadzoru i kontroli) czy szkolenia dla pracowników banków spółdzielczych z zakresu udzielania pożyczek w sytuacji dużego ryzyka);

- (jeśli nie ma) utworzenie lokalnego obserwatorium rynku pracy lub skorzystanie z zasilania ze strony istniejącego już regionalnego obserwatorium, wypełniającego zadania analityczno-doradcze dla władz gminy i powiatu;
- procedury przyznawania świadczeń w ramach pakietów Tarczy Antykryzysowej wymagają pilnego uproszczenia, bez którego nie tylko nie będą skuteczne, ale dodatkowo doprowadzą do paraliżu publicznych służb rynku pracy. Urzędy pracy alarmują, że zakres nałożonych na nie zadań w stosunku do liczby uprawnionych do otrzymania wsparcia uniemożliwia sprawną realizację tych instrumentów, potęgując już trudną sytuację zarówno pracowników, jak i przedsiębiorców;
- niezbędne są zmiany z zasadach dofinansowania kursów z Krajowego Funduszu Szkoleniowego i w ramach Podmiotowego Systemu Finansowania EFS;
- gminy dotknięte zwolnieniami grupowymi i wykazujące, ze względu na monofunkcyjny rynek pracy, cechy bezrobocia strukturalnego muszą zostać objęte ukierunkowaną interwencją publiczną z poziomu krajowego i regionalnego;

- doświadczenia okresu pandemii powinny zostać wykorzystane do upowszechnienia pracy zdalnej w różnych aktywnościach zawodowych, skutkując oszczędnościami zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Wymaga to jednak wprowadzenia zmian m.in. w Kodeksie Pracy w zakresie np. organizacji i rozliczania pracy zdalnej, zwrotu kosztów za używanie prywatnych telefonów do celów służbowych, uregulowanie kwestii wypadków podczas wykonywania pracy zdalnej, itp.

Zdalne nauczanie w szkołach, zdalna praca w biurach i urzędach to wielka szansa także dla samorządu. Obecny czas powinien być bezwzględnie wykorzystany do budowania potencjału w zakresie e-administracji.

Odbudowując gospodarkę trzeba ponownie wejść na kurs tworzenia miejsc pracy, a następnie tworzenia coraz lepszych miejsc pracy. Dodatkowo trzeba to powiązać z energooszczędnością i „zielonym” podejściem do gospodarki.

Zespół Alertu Samorządowego bardzo dziękuję za pomoc w przygotowaniu tego Alertu Maciejowi Kalskiemu – Dyrektorowi WUP w Opolu, Małgorzacie Pawlak – Dyrektorowi PUP w Poznaniu, Bognie Frąszczak – Dyrektor Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży i Obserwatorium Gospodarki i Rynku Pracy Aglomeracji Poznańskiej w Poznaniu oraz Pracownikom tych instytucji.

Alert samorządowy to inicjatywa think tanku Open Eyes Economy oraz Kolegium Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

Wszystkie alerty eksperckie dostępne na:

www.oees.pl/dobrzewiedziec