

Stanowisko ZPP w sprawie projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej prowadzi obecnie konsultacje nad nowym Krajowym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 r. (KPDZ). Jest to dokument o charakterze ogólnym, mający identyfikować problemy i wyzwania polskiego rynku pracy oraz zaproponować kierunki działań mogących przeciwdziałać tym wyzwaniom i służyć realizacji określonych celów w zakresie polityki zatrudnienia. Dokument ten jest pewną zapowiedzią planowanych zmian prawnych w nadchodzącym roku.

Projekt KPDZ przedstawia analizę rynku pracy i wskazuje na główne problemy występujące w naszym kraju. Wśród najważniejszych z nich wymienić należy:

- duża ilość osób biernych zawodowo;
- brak dostosowania kompetencji pracowników do potrzeb rynku pracy;
- niski odsetek osób dorosłych podnoszących kwalifikacje zawodowe poprzez szkolenia;
- niski poziom atrakcyjności miejsc pracy.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że MRiPS dokonując oceny potrzeb pracodawców mogło przyjąć zbyt optymistyczne założenia dotyczące sytuacji na rynku pracy. Podkreślić należy, że projekt KPDZ powstawał jeszcze w 2021 r., natomiast początek 2022 r. przyniósł znaczące pogorszenie nastrojów. KPDZ wskazuje, że pracodawcy planują ponad pięciokrotnie więcej przyjęć do pracy, niż zwolnień. Zgodnie z najnowszym badaniem Związku Przedsiębiorców i Pracodawców „Busometr” przeprowadzonym na grupie 580 przedstawicieli sektora MŚP choć zaledwie 7% ankietowanych firm planuje redukcję zatrudnienia, to jedynie 13% chce zatrudnić nowych pracowników. Oznacza to, że choć wciąż nastroje dotyczące rynku pracy można uznać za pozytywne, to należy się raczej spodziewać albo utrzymania poziomu zatrudnienia w gospodarce, albo niewielkiego wzrostu tego współczynnika. Warto wskazać,

że zgodnie z badaniem „Busometr” wskazuje na rekordowo złe nastroje przedsiębiorców dotyczące gospodarki i poziomu inwestycji¹.

Niemniej MRiPS co do zasady trafnie identyfikuje podstawowe problemy z jakimi zmagają się nasz rynek pracy opierając się na przeprowadzonych badaniach. Z pewnością jednym z nich jest fakt, że wciąż niewystarczająco korzystamy z dostępnego potencjału siły roboczej, na co wskazuje wysoki współczynnik bierności zawodowej. Według najnowszych danych publikowanych przez GUS za III kwartał 2021 r. osoby bierne zawodowo stanowiły 41,8% ogółu ludności w wieku 15–89 lat, a zatem o 0,6 punktu procentowego mniej niż w poprzednim kwartale. Oczywiście na tą grupę składają się głównie osoby będące na emeryturze (51,1%), uczące się (21,3%), czy też niepełnosprawne bądź zmagające się z chorobami (11,3%). Warto również wskazać, że wskaźnik ten jest zdecydowanie wyższy u kobiet, które wśród biernych zawodowo osób stanowiły aż 61,4%². Nasza gospodarka dla właściwego funkcjonowania, szczególnie w sytuacji niskiego poziomu bezrobocia, pilnie potrzebuje pracowników, a zatem aktywizacja części osób biernych zawodowo powinna być jednym z priorytetów polityki zatrudnienia.

Kolejnym problemem polskiego rynku pracy jest brak dostosowania kompetencji pracowników do potrzeb rynku pracy. MRiPS powołało się na dane wskazujące na problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje. Istotnie tego rodzaju trudności występują, zaś przyczyn tego zjawiska należy upatrywać między innymi w niedostosowaniu polskiego systemu nauczania do potrzeb pracodawców – system ten promuje przede wszystkim kompetencje ogólne, natomiast bardzo mały nacisk kładzie na praktyczne wykorzystanie umiejętności. Niestety dotyczy to każdego etapu kształcenia, od podstawowego, aż po wyższe. Niestety problem ten nie został poruszony w KPDZ.

¹ <https://zpp.net.pl/busometr-zpp-tak-zlych-nastrojow-dawno-nie-bylo-pozytywne-wiadomosci-jedynie-z-ryнку-pracy/> (dostęp na dzień 08.02.2022 r.).

² GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 3 kwartał 2021 r. (dostęp na dzień 08.02.2022 r. – są to dane bardziej aktualne niż przyjęte w KPDZ).

Słusznie jednak podnoszono niedostateczne podnoszenie kwalifikacji przez osoby dorosłe poprzez uczestnictwo w szkoleniach. Z pewnością obserwujemy obecnie wzrost zainteresowania kompetencjami cyfrowymi związanymi z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Wiele współczesnych zawodów podlega automatyzacji oraz pojawiają się zupełnie nowe, które do niedawna nie istniały. Tendencja ta z pewnością będzie się nasilać, a to oznacza, że koniecznym stanie się zwiększenie elastyczności pracowników i ich ciągłe doskonalenie zawodowe aby nadążyć za potrzebami rynku. W przeciwnym wypadku problem wskazany powyżej, czyli brak dostosowania kompetencji do potrzeb rynku, będzie się jedynie nasilał.

Dalszym istotnym problemem jest niski poziom atrakcyjności miejsc pracy. Na zagadnienie to składają się liczne czynniki, jednak najważniejszy z nich dotyczy aspektu ekonomicznego, a więc poziomu wynagrodzeń, szczególnie na tle krajów tak zwanej „starej Unii Europejskiej”. Istotnie gospodarka naszego kraju wciąż musi gonić państwa Europy Zachodniej. Warto jednak wskazać, że w ostatnich 30 latach dokonaliśmy bardzo dużego postępu jeśli chodzi o produktywność, która w znaczącej mierze determinuje wartość naszych wynagrodzeń. Jeszcze w początkach lat dziewięćdziesiątych XX w. wynosiła ona zaledwie 30% wartości dla państw Europy Zachodniej, a już w 2019 r. wartość ta wynosiła 77%³. Podkreślić jednak należy, że dla zwiększenia produktywności kluczowe jest dokonywanie inwestycji, a obecna sytuacja gospodarcza – inflacja, rosnące rachunki za gaz, prąd i ogrzewanie, chaos związany z wprowadzeniem Polskiego Ładu i wciąż trwająca pandemia skutecznie odstrasza, czy wręcz uniemożliwiają przedsiębiorcom dokonywanie inwestycji. Świadczy o tym rekordowo niski parametr, który nigdy w 11-letniej historii badania „Busometr” nie był na tak niskim poziomie (24,8 punktu w 100 stopniowej skali).

W kontekście wynagrodzeń wskazać należy na nie zawsze w pełni trafną identyfikację źródeł problemów dokonaną przez MRiPS. Dla przykładu w KPDZ wskazano jako jedną z przyczyn deficytu pracowników w branży budowlanej „mało atrakcyjne wynagrodzenia”. Sytuacja poszczególnych pracowników może być co prawda bardzo różna, jednak przeciętne

³ Polski Instytut Ekonomiczny, Pułapka małej skali. O produktywności polskich firm, 2021 r.

wynagrodzenie w branży budowlanej nawet na najniższych stanowiskach jest znacząco wyższe od najniższego wynagrodzenia. Choć z pewnością należy dążyć do wzrostu wynagrodzeń, to wydaje się, że w przypadku branży budowlanej (i nie tylko) na deficyt pracowników wpływ mają wieloletnie zaniedbania w zakresie kształcenia branżowego, które doprowadziły do tego, iż znacznie mniej młodzieży wybiera tą drogę zawodową. Na ten czynnik jednak KPDZ w ogóle się nie powołuje.

Aby móc walczyć z powoływanymi problemami MRiPS przedstawiło cel główny na 2022 r., jakim jest wzrost aktywności zawodowej i wzrost zatrudnienia oraz cele szczegółowe:

- lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymogów rynku pracy;
- podniesienie jakości zatrudnienia oraz wydajności pracy w Polsce;
- efektywne i sprawiedliwe wykorzystanie kapitału kadrowego Polski;
- modernizacja funkcjonowania Publicznych Służb Zatrudnienia i zwiększenie efektywności aktywnych polityk rynku pracy;
- efektywne i ukierunkowane zarządzanie migracjami zarobkowymi.

Przedstawione propozycje w większości można uznać za obiecujące, jednak z ich oceną należy poczekać na konkretne propozycje zmian prawnych. Niemniej wskazać należy, że w poszczególnych obszarach brakuje kilku kluczowych działań. W pierwszym obszarze: „lepsze dopasowanie umiejętności kadr do wymogów rynku pracy” brak jest znaczących działań w kierunku wzmocnienia pozycji kształcenia branżowego i technicznego w Polsce oraz zwiększenia ilości zajęć pozwalających na nabywanie praktycznej wiedzy i umiejętności na różnych szczeblach kształcenia. Co prawda problem ten jest podnoszony, ale jedynie w sposób bardzo ogólny bez podania konkretnych propozycji. Tego rodzaju zmiany są niezwykle potrzebne dla podnoszenia kompetencji praktycznych młodzieży szkolnej.

Część z zaproponowanych przez MRiPS zmian dotyczy zagadnień od dawna postulowanych przez środowiska eksperckie, również przez ZPP. Z całą pewnością do takich obszarów należy

wspieranie godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Aby umożliwić zwiększenie aktywności zawodowej rodziców, przede wszystkim kobiet, konieczne jest zwiększenie dostępności do placówek zapewniających opiekę nad dziećmi. Obecnie bardzo częstą sytuacją jest brak możliwości powrotu matki do pracy w sytuacji braku miejsc w żłobkach, gdyż koszty wynagrodzenia opiekunki dla dziecka w większości przypadków podważają ekonomiczną zasadność takiego rozwiązania. Zaniedbania w obszarze dostępności do placówek opieki nad dziećmi wpływają na zmniejszenie konkurencyjności kobiet na rynku pracy, gdyż wiele z nich rezygnuje nawet na kilka lat z pracy zawodowej.

Innym postulowanym od dawna zagadnieniem jest wprowadzenie do Kodeksu pracy na stałe przepisów dotyczących świadczenia pracy zdalnej. Wskazać jednak należy, że w tym przypadku pracodawcy i pracownicy znaleźli już w większości optymalne rozwiązania w obliczu pandemii. W związku z tym projektowane rozwiązania prawne powinny być jak najbardziej elastyczne i umożliwiające stosowanie wypracowanych już dobrych praktyk.

Niestety nie wszystkie proponowane rozwiązania można ocenić pozytywnie. W drugim obszarze „podniesienie jakości zatrudnienia oraz wydajności pracy w Polsce” wskazać należy przede wszystkim na bardzo niekorzystną propozycję dotyczącą objęcia wszystkich umów zlecenia składkami na ubezpieczenie społeczne. Obecnie, jeśli zleceniobiorca posiada inny tytuł ubezpieczenia np. w postaci umowy o pracę, z którego otrzymuje co najmniej minimalne wynagrodzenie, to składki na ubezpieczenie społeczne przy umowie zlecenia są dobrowolne. Dzięki temu zleceniobiorca może samodzielnie podjąć decyzję, czy chce otrzymać wyższe wynagrodzenie, czy też odkładać dodatkowe pieniądze na emeryturę w ZUS. Wskazać należy, że zleceniobiorca może także podjąć decyzję o przeznaczeniu tych środków na wpłatę na Indywidualne Konto Emerytalne bądź Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego. Niestety pełne oskładkowanie umów zlecenia może przynieść efekt odwrotny od zamierzonego, to znaczy zniechęcić do podejmowania aktywności zawodowej, szczególnie mającej charakter dodatkowy. Postulat objęcia wszystkich umów zlecenia pełnymi składkami

nie zwiększy istotnie bezpieczeństwa emerytalnego zleceniobiorców, zwiększy natomiast wpływy do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, co jest prawdopodobnie główną przesłaną wprowadzenia postulowanej zmiany. Więcej na ten temat ZPP pisał już w komentarzu w sprawie planów pełnego oskładkowania umów zlecenia⁴.

Projekt Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 r. przygotowany przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej jest dokumentem poglądowym, który w większości trafnie ocenia sytuację na rynku i jego potrzeby. Wskazać jednak należy, że w ostatnich miesiącach sytuacja gospodarcza jest bardzo dynamiczna i niektóre założenia przyjęte przez Ministerstwo są już nieaktualne. Aby ocenić zaproponowane rozwiązania należy poczekać na przedstawienie konkretnych propozycji zmian legislacyjnych, jednak z pewnością jedno z rozwiązań – pełne oskładkowanie umów zlecenia – należy ocenić jednoznacznie negatywnie. Jest to propozycja całkowicie nieodpowiadająca współczesnym potrzebom rynku pracy, a przede wszystkim zleceniobiorców, którzy w tej chwili (po spełnieniu warunku posiadania innego tytułu do ubezpieczenia społecznego) sami mogą decydować, czy otrzymają wyższe wynagrodzenie, czy też wolą odprowadzić dodatkowe składki do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

⁴ <https://zpp.net.pl/komentarz-zpp-w-sprawie-planow-pelnego-oskladkowania-umow-zlecenia-rynek-pracy-naturalnie-dazy-do-elastycznosci-nie-powinnismy-dzialac-wbrew-temu-trendowi/>