

Memorandum ZPP w sprawie propozycji działań Polski w trakcie jej prezydencji w Radzie Unii Europejskiej w obszarze rynku pracy.

1. Synteza

- **1 stycznia 2025 r. Polska obejmie prezydencję w Radzie Unii Europejskiej i zyska tym samym realny wpływ na cele polityczne, prawodawstwo oraz przeznaczenie środków Unijnych.**
- **Z pewnością Unia Europejska stoi przed licznymi wyzwaniami dotyczącymi rynku pracy, które powinny być przedmiotem zainteresowania polskiej prezydencji. Wyzwania te wynikają głównie ze względów demograficznych i rozwoju nowych technologii, w tym sztucznej inteligencji, a także braku dostępnych pracowników (najniższa stopa bezrobocia w UE przy braku wzrostu gospodarczego)**
- **Nowe technologie dają nowe możliwości świadczenia pracy. Świadoma tego młodzież coraz częściej zwraca uwagę na elastyczność pracy chcąc godzić np. zdobywanie pierwszych doświadczeń zawodowych bądź podróżowanie ze zdobywaniem pierwszych doświadczeń zawodowych i zarabianiem pieniędzy. Aby sprostać tym wyzwaniom powinniśmy promować elastyczne formy świadczenia pracy, zamiast dążyć do ich likwidacji.**
- **W czasie znaczących problemów demograficznych niezwykle ważne jest prowadzenie rozważnej polityki w tym zakresie zachęcającej do zakładania rodziny. Istotna jest też większa aktywizacja osób biernych zawodowo (choć już teraz ich liczba jest rekordowo wysoka w naszej historii) oraz zmiany w zakresie polityki promującej zarówno migrację wewnątrz UE, jak i otwierania się na nowe kierunki spoza UE.**
- **W świecie, w którym automatyzacja i sztuczna inteligencja coraz mocniej wkracza do gospodarki konieczne jest promowanie nabywania nowych kompetencji przez całe życie. Umożliwi to łatwiejsze przekwalifikowanie i zwiększy konkurencyjność pracowników europejskich na rynku.**

2. Wstęp

Co pół roku jedno z państw członkowskich Unii Europejskiej przejmuje prezydencję w Radzie UE, czyli w jednym z głównych organów decyzyjnych Wspólnoty. Rada UE składa się z ministrów spraw zagranicznych bądź innych w zależności od potrzeb prac nad daną kwestią.

Wraz z Parlamentem bierze udział w procesie prawodawczym Unii, a także ma udział w negocjowaniu umów między UE, a innymi państwami, czy też w tworzeniu budżetu. Jest to zatem z pewnością kluczowa instytucja mająca ogromny wpływ zarówno na kwestie prawne, jak i gospodarcze całej UE.

Prezydencja w Radzie UE oznacza, że dany kraj przewodniczy posiedzeniom tej instytucji. Od czasu wprowadzenia Traktatu Lizbońskiego w 2009 r. trzy państwa kolejno sprawujące prezydencję ściśle współpracują tworząc cele długofalowe i opracowując wspólny program tematów i spraw, którymi Rada będzie zajmować się przez 18 miesięcy, a następnie każde z państw przygotowuje własny, bardziej szczegółowy, sześciomiesięczny program. Państwo sprawujące prezydencję ma dbać o ciągłość działań UE, porządek procedur legislacyjnych i współpracę państw członkowskich oraz planuje i prowadzi posiedzenia Rady i jej organów przygotowawczych, a także reprezentuje Radę w stosunkach z innymi instytucjami UE. Rola prezydencji nie jest zatem czysto symboliczna, a państwo które ją pełni ma realny wpływ na kierunek, w jakim podąża Wspólnota. Obecna trójka składa się z Hiszpanii, która sprawowała prezydencję do 31 grudnia 2023 r., Belgii, która objęła ją od stycznia oraz Węgier, które przejmą tą rolę od 1 lipca. Prezydencja Polski rozpocznie się od 1 stycznia 2025 r., a nasza trójka składać się będzie również z Danii oraz Cypru¹.

Ponieważ zbliża się kolej na objęcie prezydencji przez Polskę, a także czas ustalania priorytetów w ramach trójki, jest to doskonały moment na przemyślenie rozwiązań, które nasz kraj może zaproponować na forum UE w wielu obszarach życia społecznego i gospodarczego. Z pewnością jednym z nich jest rynek pracy, który nie tylko w Polsce zmagają się z licznymi i różnorodnymi problemami, takimi jak wysokie bezrobocie np. w Hiszpanii i Grecji, a z drugiej strony brak pracowników w Czechach, Malcie, Polsce, czy Niemczech. Wyzwania rynku pracy wymagają skoordynowanych działań w wielu obszarach, w tym w ramach prawa pracy, polityki migracyjnej, wydatkowania środków unijnych czy polityki społecznej.

W zakresie prawa i rynku pracy zagadnieniami, które warto poruszyć na forum Unii Europejskiej są z pewnością takie kwestie jak:

- zapewnienie większej elastyczności świadczenia pracy;
- aktywizacja osób biernych zawodowo (szczególnie seniorów) i bezrobotnych na rynku pracy;
- długofalowa polityka wspierająca demografię;
- zmiany w polityce migracyjnej;
- rozwój systemu edukacji w celu dostosowania go do potrzeb współczesnej gospodarki i rynku pracy.

¹ <https://www.consilium.europa.eu/pl/council-eu/presidency-council-eu/>

Powyższe cele należą do obszarów, które leżą w kompetencjach UE i mogą być przez nią przynajmniej w pewien sposób regulowane bądź wspierane. Są to też kwestie bardzo istotne w polskich realiach. Od pewnego czasu obserwujemy zarówno na poziomie krajowym, jak i unijnym próby uregulowania wszelkich form świadczenia pracy w ramach tradycyjnego stosunku pracy, który choć zapewnia największą stabilność pracownikom i z pewnością wciąż jest dla większości z nich najbardziej pożądanym rozwiązaniem, to nie sprawdza się w każdym przypadku, a sami pracownicy zgłaszają chęć wyjścia poza ten schemat. Na świecie coraz więcej osób świadomie woli być „freelancerami”, „cyfrowymi nomadami”, czy po prostu mieć większą swobodę w wyborze tego kiedy, gdzie i dla kogo będą pracować. Polska gospodarka, na aktywnym zachęcaniu „cyfrowych nomadów”, mogłaby tylko zyskać – przykładem Estonii.

Kolejna kwestia mocno uderzająca w polski rynek pracy, to deficyt pracowników. Od dłuższego czasu Polska jest w ścisłej czołówce europejskiej jeśli chodzi o niski poziom bezrobocia. W naszym kraju jest ono bliskie tak zwanego „bezrobocia naturalnego”, co paradoksalnie nie jest dobre dla gospodarki. Deficyt pracowników oznacza bowiem, że nie rozwijamy się tak szybko, jak byśmy mogli – dla przedsiębiorców stanowi to hamulec wzrostu. Zapewnienie pracowników zarówno dziś, jak i w przyszłości wymaga zmian np. w zakresie aktywizacji osób biernych zawodowo i bezrobotnych, czy w polityce demograficznej. Działania podejmowane w ostatnich latach w tym zakresie przez Polskę były nieudane. Opierały się ona głównie na transferach społecznych, jak np. programie 500+, który wpłynął na poziom dzietności jedynie w niewielkim stopniu i jedynie na samym początku. Również pozostałe transfery społeczne wprowadzane na przestrzeni lat raczej oddalają ludzi od rynku pracy, niż przybliżają do niego. Największe pozytywne zmiany dokonano w polityce migracyjnej; wiele procedur zostało uproszczonych, a zatrudnianie uchodźców z Ukrainy można traktować jako rozwiązanie niemal modelowe. Wciąż jednak pojawiają się problemy polegające na występowaniu wielu barier w zatrudnianiu cudzoziemców z innych krajów – zarówno w kraju (długość procedur), jak i zagranicą (nieprzejrzystość procedur). Problematyczne wydaje się także bardzo niejednolite podejście do kwestii polityki migracyjnej wśród poszczególnych krajów UE – proponowany pakt migracyjny także nie odpowiada na wyzwania rynku pracy.

Kolejna kwestia, która jest niezwykle istotna w dobie kolejnej rewolucji przemysłowej dokonującej się na naszych oczach, dotyczy wsparcia pracowników w pozyskiwaniu kluczowych kompetencji na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. System edukacji w wielu krajach UE, w tym w Polsce wydaje się nie dostosowywać w odpowiednim tempie do

zmian technologicznych i gospodarczych, a dynamiczne zmiany wymagają nauki przez całe życie.

3. Elastyczność rynku pracy

Współczesna koncepcja pracy oparta jest na rewolucji Henry'ego Forda, jednak w dobie nowej, cyfrowej rewolucji model ten niekoniecznie musi sprawdzać się w każdym przypadku. Obecne prawodawstwo polskie, jak i wielu innych krajów UE oparte jest na odrębnym prawie pracy poświęconym regulowaniu stosunków między pracownikiem a pracodawcą. W Polsce Kodeks pracy, ale także Konstytucja i liczne umowy międzynarodowe regulują prawa pracownicze, które zapewniają szeroką ochronę osobom zatrudnionym i dają im wiele przywilejów. Prawnie przewidziane urlopy, czy ograniczenia w zakresie rozwiązania umowy, to korzyści płynące z tej formy świadczenia pracy. Z pewnością czyni ją z niej najchętniej wybieraną i przez większość osób pożądaną formę współpracy z pracodawcą.

Jednak umowa o pracę wiąże się także z wieloma „sztywnymi” zasadami ograniczającymi samego pracownika. Między innymi art. 22 ust. 1 Kodeksu pracy stanowi, że „*przez nawiązanie stosunku pracy pracownik **zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem***”. Oznacza to, że pracownik musi wykonywać swoje obowiązki na rzecz pracodawcy w określonym czasie, miejscu oraz w sposób, w jaki oczekuje tego pracodawca. Tymczasem coraz więcej osób pragnie wykonywać pracę dla wielu podmiotów, łączyć ją z nauką, czy podróżami. Częściowo odpowiedzią na te oczekiwania jest uregulowanie pracy zdalnej, które dokonano w 2023 r. w ramach nowelizacji Kodeksu pracy. Jednak ona również podlega licznym ograniczeniom, choć pozwala np. na świadczenie pracy w uzgodnionym z pracodawcą miejscu innym niż siedziba firmy. Co ciekawe trend potrzeby wzrostu elastyczności świadczenia pracy dostrzegła europejska instytucja – Eurofund, która dokonała również klasyfikacji nowych form świadczenia pracy wskazując na:

- dzielenie się pracownikiem (employee sharing),
- dzielenie stanowiska pracy (job sharing),
- zarządzanie tymczasowe (interim management),
- praca dorywcza (casual work),
- praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (ICT-mobile work),
- praca za talony (voucher-based work),
- praca portfelowa (portfolio work),
- praca platformowa (crowd employment),

- zatrudnienie wspólne (collaborative employment)².

Często osoby świadczące pracę w ramach tych alternatywnych form nazywa się GIGerami, od pojęcia GIGeconomy³. W wielu rozwiniętych państwach GIGerzy stanowią znaczną część rynku. EY szacuje, że w USA 36% pracowników należy do tej grupy, a do 2027 r. może być ich nawet połowa⁴.

Pracę tego rodzaju często preferują i wybierają ludzie młodzi, którzy wchodzą na rynek, a także obcokrajowcy. Dla tych pierwszych potrzeba elastyczności wiąże się z potrzebą godzenia różnych obowiązków. Są to często studenci, którzy chcą łączyć naukę ze zdobywaniem pierwszych doświadczeń zawodowych i zarobieniem dodatkowych pieniędzy. Osoby te bardziej niż stabilność i pewne przywileje wiążące się z umową o pracę, cenią sobie możliwość samodzielnego wyboru kiedy i ile będą pracować. Jednego dnia poświęcą na to cały dzień, innego popracują kilka godzin po zajęciach na uczelni, kolejnego parę godzin w nocy, a jeszcze innego wcale. Ludzie młodzi, choć częściej już absolwenci uczelni posiadający konkretne kompetencje umożliwiające wykonywanie pracy z dowolnego miejsca z dostępem do internetu również cenią sobie swobodę. Wśród osób z sektora kreatywnego, dziennikarzy, autorów tekstów, artystów, czy np. informatyków znajduje się wiele osób, których określamy mianem freelancerów, czy „cyfrowych nomadów”. Osoby te wolą działać od zlecenia do zlecenia, samodzielnie wybierając nie tylko ile czasu poświęcą na pracę, ale też zleceniodawcę i miejsce wykonywania swoich zajęć. Często podróżują, nawet do innych krajów i chcą mieć zapewnioną swobodę łączenia pasji z pracą. Dla cudzoziemców z kolei alternatywne formy zatrudnienia często wiążą się z mniejszymi barierami wejścia na rynek pracy, choćby związanymi ze znajomością języka. Jest to dla nich również opcja „na próbę”, dzięki której mogą upewnić się, czy chcą zamieszkać w danym kraju bez konieczności wiązania się umową o pracę, którą trudniej zerwać. Dla każdej z tych grup praca GIG często jest etapem przejściowym, po którym przechodzą na umowę o pracę. Inni wolą pozostać przy rozwiązaniach elastycznych na dłuższy czas.

Nowoczesne formy świadczenia pracy są również korzystne dla samych pracodawców. Często wiążą się z niższymi kosztami zatrudnienia, ale duże znaczenie ma także możliwość wyjścia poza lokalny rynek i sięgnięcia po pracowników z różnych stron świata, a także retencja pracowników w organizacji, gdyż osoby, które wybierają drogę cyfrowych nomadów, freelancerów itp. nadal związani są z daną firmą i świadczą pracę mimo, że podróżują po całym świecie. Ma to szczególne znaczenie w czasie, w którym w Polsce i wielu innych krajach UE brakuje „rąk do pracy”.

² D. Owczarek (red.), Nowe formy pracy w Polsce, 2018 r.

³ <https://ccnews.pl/2019/07/18/niezalezność-w-pracy-czyli-czym-jest-gig-economy/>

⁴ EY, GIG on, Nowy ład na rynku pracy, 2021 r.

Oczywiście praca GIG nie jest i nie będzie dla każdego rozwiązaniem optymalnym. Wciąż większość osób chce pracować na umowie o pracę i z pewnością dla większości pracowników to rozwiązanie jest najlepsze z uwagi na stabilność i ochronę praw pracowniczych, jaka wiąże się z tą formą zatrudnienia. Nie można jednak przeoczyć trendów związanych z potrzebą elastyczności zgłaszaną przez samych pracowników. Takich osób jest coraz więcej, a europejski rynek pracy powinien dawać im możliwość wyboru. **Każda z form świadczenia pracy powinna współistnieć na rynku i się uzupełniać, a pracownik powinien mieć możliwość wyboru, co jest dla niego odpowiednie.** Warto w tym miejscu wskazać również ocenę jakiej dokonał EY w zakresie elastyczności rynku pracy w Polsce. W nowopowstałym wskaźniku elastyczności rynku pracy Polsce w 10 stopniowej skali przyznano ocenę 4,5⁵. Oznacza to, że w naszych warunkach wciąż pozostaje wiele do zrobienia w kierunku unowocześnienia form świadczenia pracy.

Niestety, obecnie coraz częściej prawodawstwo zarówno polskie, jak i unijne pomimo dostrzegania nowych trendów stara się wszystkich pracowników zamknąć w ramach Kodeksu pracy. Na gruncie polskim świadczy o tym np. podjęcie przez Polskę zobowiązania do realizacji jednego z „kamieni milowych” KPO, a mianowicie oznaczonego jako A71G, który w praktyce dotyczy objęcia wszystkich umów zlecenia składkami na ubezpieczenia społeczne, co tym samym zrówna ich koszt z umowami o pracę. Ważniejsze są jednak obecne działania gruncie prawodawstwa UE, takie jak Detektywa w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Prace nad tym aktem prawnym trwają od lat, jednak zbliżają się ku końcowi, a propozycje przepisów w nim zawartych mogą prowadzić nie tylko do wyeliminowania relacji B2B dla kierowców i kurierów zatrudnionych w ramach platform cyfrowych, ale w ogóle ograniczenie relacji typu B2B, a nawet umów cywilnoprawnych.

W trakcie prezydencji Polski w Radzie UE powinniśmy wspierać rozwiązania zmierzające do uelastycznienia rynku pracy, które odpowiadają trendom i oczekiwaniom pracowników. Jeśli do czasu prezydencji Polski nie zostanie przyjęte ostateczne stanowisko w sprawie Dyrektywy o pracy platformowej, Polska powinna podejmować działania zmierzające do przyjęcia bardziej liberalnego stanowiska Rady.

4. Aktywizacja na rynku pracy osób biernych zawodowo i bezrobotnych.

Polska od lat zmagą się z problemem niskiej aktywności zawodowej. Zgodnie z najnowszymi danymi Głównego Urzędu Statystycznego współczynnik ten w 2 kwartale 2023 r. wyniósł 58,2% ludności w wieku 15-89 lat. W liczbach całkowitych, aktywnych zawodowo było 17 293

⁵ https://www.ey.com/pl_pl/workforce/raport-ey-giglike-gigbarometr-2023-jak-elastyczny-jest-polski-rynek-pracy

tysiąca osób, z tego: 16 850 tys. stanowili pracujący, natomiast 443 tys. – bezrobotni⁶. Od lat współczynnik ten pozostaje na zbliżonym poziomie. Z kolei dane Eurostatu wskazują, że wskaźnik zatrudnienia w grupie osób w wieku 20 do 64 lat dla UE w 2 kwartale 2023 wynosił 75,4%, zaś dla Polski wynosi on 77,5%. Oznacza to, że nasz kraj jest co prawda powyżej średniej UE, jednak średnią dość istotnie zaniża kilka państw, a mając na względzie wyniki naszych sąsiadów (np. Czechy – 82,1%, Niemcy – 81,5%, Litwa – 78,5%)⁷, to wyraźnie widać, że nasz kraj wciąż ma nad czym pracować.

Jednocześnie wspieranie rozwoju aktywności zawodowej w ramach UE jest z pewnością cenne nie tylko dla Polski, ale też dla krajów takich jak Włochy (aktywność zawodowa 66%), Grecja (67,4%), czy Rumunia (66,6%)⁸. Państwa te poza niską aktywnością zawodową zmagają się także z wysokim wskaźnikiem bezrobocia.

Pierwszą z grup społecznych, do których należy skierować zachęty do zwiększenia aktywności zawodowej z pewnością są seniorzy. Jest to szczególnie istotne z uwagi na starzenie się społeczeństwa w Polsce i całej Europie, co skutkować będzie stale powiększającym się gronem osób starszych. Poza zasileniem rynku w dodatkowych pracowników większa aktywność zawodowa tych osób pozwoli zmniejszyć obciążenia systemu ubezpieczeń społecznych i, o czym warto pamiętać, wzbogaci wiele firm o doświadczonych pracowników, którzy swoją wiedzę mogą przekazać młodszemu pokoleniu (mentoring).

Polska w okresie prezydencji może stać się orędownikiem zwiększania aktywności zawodowej osób starszych. Jednym ze sposobów na zwiększenie szansy na ich pozostanie na rynku pracy jest tworzenie programów dedykowanych szkoleń pomagających im pozyskiwać kluczowe kompetencje na rynku, szczególnie te dotyczące technologii. Konieczne jest także przeciwdziałanie barierom transportowym, które dotyczy zarówno tworzenia odpowiednich sieci komunikacji publicznej, również tej docierającej do mniejszych miejscowości, jak i walka z barierami w przemieszczaniu się w przestrzeni publicznej (usuwanie tego rodzaju barier sprzyja także aktywizacji osób niepełnosprawnych). Wreszcie ważne jest wspieranie ochrony zdrowia, która w Polsce od lat zmagają się z licznymi problemami. Dostęp do świadczeń zdrowotnych, lekarzy specjalistów, czy profilaktyki jest poważnie ograniczony, co niestety przekłada się na problemy zdrowotne całego społeczeństwa, ale szczególnie widoczne jest wraz z wiekiem. Osoby, które borykają się z problemami zdrowotnymi często korzystają ze świadczeń rentowych, przedemerytalnych albo będąc już na emeryturze nie rozważają w

⁶ GUS, Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 2 kwartał 2023 r.

⁷ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_market_-_quarterly_statistics#Employment_rate_down_in_the_EU

⁸ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=EU_labour_market_-_quarterly_statistics#Employment_rate_down_in_the_EU

ogóle powrotu do pracy z uwagi na stan zdrowia. Ważnym w kontekście aktywizacji seniorów będzie także przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek, z którą zgodnie z badaniami spotyka się wiele osób⁹. Pomocne może być także podejmowanie działań budujących dobry wizerunek emerytów na rynku pracy, szczególnie wśród przedsiębiorców.

Polska powinna także wspierać podobne działania promujące aktywizację np. osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych, czy matek, które nie powróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Z pewnością w tym celu posłużyć mogą już istniejące mechanizmy UE oraz środki w ramach już istniejących funduszy. Niemniej jednak budowa konkretnych i celowanych programów dotyczących aktywizacji osób biernych zawodowo i bezrobotnych w dobie ogromnych problemów demograficznych nie tylko Polski wydaje się być sprawą priorytetową.

5. Długofalowa polityka wspierająca demografię.

Bez wątplenia problemy dotyczące demografii są obecnie jednymi z najważniejszych dla rynku pracy nie tylko Polski, ale większości państw UE. Zgodnie z danymi GUS w 2022 r. współczynnik dzietności w Polsce wyniósł zaledwie 1,261 (aby zapewnić zwykłą zastępowalność pokoleń współczynnik ten musi wynosić przynajmniej 2,1), zaś wiek w którym kobiety rodzą pierwsze dziecko wzrósł od 1990 r. z 22,7 roku życia do 28,8¹⁰. W ubiegłym roku kilkakrotnie biliśmy rekord niskiej liczby urodzeń dzieci w naszym kraju. Dane te nie napawają optymizmem, a dla rynku pracy oznaczają, że w najbliższych latach problem ze znalezieniem pracowników będzie się bardzo silnie pogłębiał. Dane te są pesymistyczne także dla systemu ubezpieczeń społecznych oraz dla całej gospodarki.

Podejmowane w ostatnich latach próby wspierania dzietności w Polsce okazały się bezskuteczne. Program 500+ po jego wprowadzeniu mógł nieznacznie wpłynąć na ten wskaźnik, ale efekt ten był znikomy i chwilowy¹¹. Odpowiedzią na wyzwania demograficzne miała być także Strategia Demograficzna 2040 przyjęta przez polskie władze w 2021 r.¹². Strategia zawiera wiele diagnoz i propozycji, z których część z pewnością jest potrzebna i przydatna dla polskich rodzin, część natomiast wydaje się być kontrowersyjna. Bez względu na charakter tych propozycji, do dnia dzisiejszego nie podjęto wielu działań w kierunku ich realizacji.

⁹ PIE, Srebrząca się gospodarka Jak uwolnić potencjał seniorów?, 2021 r.; <https://strefabiznesu.pl/seniorzy-na-ryнку-pracy-eksperti-maja-pomysl-co-zrobic-zeby-zostali/ar/c10-15666298>

¹⁰ GUS, Polska w liczbach 2023.

¹¹ <https://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/kraj/artykuly/8724240,znikajacy-polacy-500-plus-nie-poprawilo-dzietnosci.html>; <https://forsal.pl/gospodarka/demografia/artykuly/8724065,znikajacy-polacy-500-plus-nie-poprawilo-dzietnosci.html>

¹² <https://www.gov.pl/web/demografia/strategia>

Interesującą diagnozę problemu niskiej dzietności w Polsce prezentuje Warsaw Enterprise Institute. Zgodnie z badaniami tej organizacji jedną z głównych przyczyn niskiej dzietności okazuje się zły wizerunek macierzyństwa (ojcostwa i generalnie posiadania dzieci). Aż 42% ankietowanych w przeprowadzonym badaniu wskazuje, że ludzie nie chcą mieć dzieci, bo chcą prowadzić wygodne życie i skupić się na własnych potrzebach. Często wskazuje się, że trudno jest połączyć posiadanie dziecka i pracę zawodową (33%), czy że kobiety wolą obecnie rozwijać się zawodowo, niż zajmować się dziećmi (27%). Są to istotne kwestie związane zarówno z samym wizerunkiem rodzicielstwa, jak i wskazujących na pewne bariery, które utrudniają godzenie różnych ról społecznych – np. rodzicielstwa i pracy zawodowej. Równie ważne problemy dotyczą wysokich kosztów utrzymania dziecka, na co wskazało 38% ankietowanych, czy problemów z zajściem w ciążę (27%) oraz strachem spowodowanym zastrzeżeniem prawa aborcyjnego (26%)¹³.

Przedstawione badania wskazują na szereg działań, które warto podejmować dla zwiększenia dzietności w Polsce oraz w Europie. Należą do nich zarówno kampanie informacyjne i promujące rodzicielstwo, ale także realne wsparcie takie jak zapewnienie miejsc, w których dzieci będą pod opieką, w czasie, gdy rodzice będą w pracy (żłobki, świetlice) oraz generalnie wsparcie w zapewnieniu opieki nad dziećmi, szczególnie w wieku przedszkolnym, co umożliwi rodzicom pracę zawodową. Bardzo ważne jest również podejmowanie działań wspierających opiekę zdrowotną dla kobiet w ciąży, matek oraz dzieci.

Wszelkie te działania mogą być realizowane przy współudziale finansowania ze środków UE. Możliwy jest także wpływ na prawodawstwo UE promujące rozwiązania dotyczące demografii. Zagadnienia te mogą zatem stać się jednym z priorytetów w trakcie Polskiej prezydencji.

6. Zmiany w polityce migracyjnej

Bez względu na to, jak udane byłyby działania dotyczące polityki demograficznej, nawet gdyby udało się odwrócić niekorzystne trendy i uzyskać wskaźnik dzietności powyżej 2,1 (obecnie to 1,3), to efekty tego widoczne byłyby na rynku dopiero za około dwie dekady. Do tego czasu konieczne jest podjęcie pilnych działań zmierzających do uzupełnienia braku pracowników na polskim i europejskim rynku pracy.

Jednym z działań wartych rozważenia w ramach Wspólnoty jest promowanie wewnętrznej migracji pracowników. Istniejące już mechanizmy zapewniają swobodny przepływ osób i podejmowanie pracy obywatelom państw członkowskich w ramach całej Unii. Niemniej

¹³ Warsaw Enterprise Institute, Kultura nieprzyjazna macierzyństwu, Liczby i postawy wobec posiadania dzieci w Polsce, 2023 r.

jednak dysproporcja w poziomie bezrobocia, szczególnie wśród osób młodych, może wskazywać na duży potencjał w promowaniu przez UE większej mobilności pracowników.

Kolejne wyzwanie jakie stoi przed Polską i całą Wspólnotą, to dążenie do stabilności w zakresie migracji zarobkowej. Z jednej strony część krajów członkowskich boryka się z problemem napływu nielegalnych migrantów, których przeszłości nie znamy, jak i ich chęci do podjęcia pracy. Te osoby w znaczącej większości stanowią obciążenie dla systemów pomocy socjalnej i często nie wchodzi na stałe, a nawet okazjonalnie na rynek pracy. Z całą pewnością należy podejmować działania uszczelniające granice UE, a jednocześnie starać się aktywizować przynajmniej część spośród tych osób, które już znalazły się w granicach UE, choćby uzależniając prawa do świadczeń socjalnych od podejmowania starań w zakresie zdobywania kompetencji i wchodzenia na rynek pracy.

Z drugiej strony Polska, jak i kilka innych krajów UE ma poważny problem z brakiem pracowników. Aby zapewnić rozwój europejskich (w tym polskich) firm powinniśmy coraz bardziej otwierać się na migrację z nowych kierunków. Ankietowani pracownicy z krajów Azji i Ameryki Łacińskiej, wskazują że planują ok. 2 letnie pobyty w Polsce w celach zarobkowych. To wskazuje, iż jest to najbardziej dostępne rozwiązanie na kwestie obecnych braków na rynku pracy. Bardzo dobre rozwiązania w tym zakresie przyjęła Polska oraz wiele innych krajów UE w stosunku do uchodźców z Ukrainy po napaści na ten kraj przez Federację Rosyjską. Przepisy w tym zakresie umożliwiły zatrudnianie uchodźców przy minimalnej ilości formalności. Co więcej – Polska może pochwalić się jednym z najwyższych wskaźników aktywizacji zawodowej tej grupy w Unii Europejskiej. To także dowód, że polscy przedsiębiorcy są gotowi na przyjęcie i zatrudnienie obcokrajowców. Podobne rozwiązania, z zachowaniem zasad bezpieczeństwa, mogą posłużyć za wzór dla konstruowania szerszej polityki migracyjnej, w której powinniśmy otworzyć się nie tylko na najbliższych sąsiadów (choć na nich w pierwszej kolejności) ale również na dalsze kierunki. Takie rozwiązania umożliwią przeciwdziałanie negatywnym efektom demograficznym przynajmniej do czasu, gdy uda się zwiększyć dzietność w Europie, a pomogą budować dobrobyt gospodarki. Najnowsze dane z Hiszpanii wskazują, że migranci z Ameryki Łacińskiej odpowiadają już za połowę wartości wzrostu hiszpańskiego PKB.

W polskim oraz europejskim interesie pozostaje pielęgnowanie relacji z Ukrainą, która nadal pozostaje dla Polski najbardziej naturalnym kierunkiem pozyskiwania migrantów zarobkowych. Konkurencja w ramach zatrudniania pracowników z Ukrainy stała się jednak wręcz globalna. Kraje takie jak Wielka Brytania, Niemcy czy Kanada, prześcigają się w zachętach dla Ukraińców, którzy to potwierdzili chęć do pracy i integracji. Polska nie może

zostawać w tyle – nie musimy brać udziału w wyścigu na benefity pieniężne – mamy wiele argumentów w rękę ze względu na bliskość kulturową i dużą diasporę obecną w Polsce.

Europa – w tym Polska – musi przygotować się na otwarcie na inne kierunki pozyskania migrantów zarobkowych. Z gospodarczej perspektywy, jeśli chcemy zachować swoje przewagi konkurencyjne i tempo rozwoju, bez zapewnienia dostępu dla pracodawców i usprawnienia pozyskania pracowników z innych obszarów (Ameryka Południowa, Azja Południowo-Wschodnia), będzie to niemożliwe. Przez wiele lat, głównym kierunkiem pozyskania pracowników dla polskich dużych przedsiębiorców była właśnie Ukraina. Aby wesprzeć rozwój polskiej gospodarki, wprowadzone zostały liczne ułatwienia w zatrudnieniu przedstawicieli 6 krajów – obok Ukrainy były to: Białoruś, Armenia, Gruzja, Mołdawia i Rosja, która została wykluczona z listy w 2022 roku. Zebrane w ramach tego programu doświadczenia były ze wszech miar pozytywne i mogą stanowić inspirację do dalszych działań całego aparatu Unii Europejskiej. Polska korzystała na otwarciu się na zrównoważoną migrację zarobkową – dzięki obecności obcokrajowców, mogły rozwijać się przedsiębiorstwa, a Skarb Państwa otrzymywał podatki i składki z ich pracy. Tylko w 2021 roku, dzięki grupie 0,5 mln migrantów zarobkowych, PKB wzrosło o dodatkowy 1%. Dla osób z zagranicy, Polska była miejscem pracy i okazją na lepszy zarobek.

Obecnie, wprowadzanie nowych pracowników spoza UE na polski rynek jest ograniczone przez przedłużające się procedury w kraju i zagranicą. W rezultacie, pracodawca jest zmuszony czekać na pracowników na których zdiagnozował zapotrzebowanie nawet 6-9 miesięcy.

Migracja zarobkowa może być polskim produktem eksportowym w Unii Europejskiej. Mamy jedno z najlepszych doświadczeń i rozwiązań wokół zatrudniania obcokrajowców w całej Wspólnocie. Zyski dla polskiej gospodarki mierzone są w miliardach złotych. W dalszym ciągu jednak nie wykorzystujemy potencjału internacjonalizacji tego know-how. W tym kontekście szereg państw UE wprowadza nieuczciwe ograniczenia (które powinny być zakazane w świetle swobody przepływu ludzi i kapitału), które nie pozwalają polskim firmom korzystać w obcokrajowców, wykonując usługi na terenie innych państw. Skuteczny lobbing w tej sprawie w Brukseli będzie kolejnym faktorem wzrostu polskiej gospodarki i zwiększenia jej znaczenia na terenie Unii Europejskiej.

7. Rozwój systemu edukacji w celu dostosowania go do potrzeb współczesnej gospodarki i rynku pracy.

Kolejnym działaniem, które Polska powinna wspierać w trakcie swojej prezydencji jest poprawa systemu edukacji w celu dostosowania go do potrzeb współczesnej gospodarki. Oczywiście w tym zakresie państwa członkowskie bardzo różnią się od siebie, ich polityka jest swobodna i znacząco odmienna. Niemniej jednak zważywszy na problemy z jakimi boryka się Polska, a także część innych państw UE, należy wspierać edukację w zakresie kompetencji kluczowych dla pracodawców na współczesnym rynku.

Współczesny rynek pracy wymaga zmian w systemach kształcenia publicznego w wielu krajach, w tym w Polsce. Należy zwiększać współpracę z przedsiębiorcami, którzy wiedzą najlepiej, jakie kompetencje są potrzebne na rynku. Niemniej jednak są to działania, które realizowane powinny być głównie w ramach działań krajowych. Z całą pewnością jednak warto tworzyć i rozwijać już istniejące programy mające wspierać system „kształcenia przez całe życie”, czyli nabywanie różnego rodzaju umiejętności przez kursy i szkolenia w różnym wieku, tak aby zwiększać swoją konkurencyjność na rynku pracy, elastyczność oraz zdolność do szybkiego przekwalifikowania się w razie potrzeby.

W dobie szybko rozwijającej się technologii, szczególnie AI, nabywanie nowych kwalifikacji stało się bardziej istotne niż kiedykolwiek. Ekspertki podkreślają, że do 2025 r. nawet 85 milionów ludzi na całym świecie straci pracę z powodu tempa rozwoju i wdrażania nowych technologii, a jednocześnie powstanie ogromna ilość nowych profesji, w których potrzebne będą szczególne umiejętności. Istnieją szacunki mówiące, że aż 65% dzieci wkraczających na system edukacji będzie pracować w zawodach, które jeszcze nie istnieją¹⁴. W tak dynamicznych warunkach konieczne jest ciągłe podnoszenie swoich kwalifikacji i duża elastyczność w zmianie zawodu. Może bowiem dojść do sytuacji, w której wiele zawodów będzie bardzo szybko wypieranych z rynku przez automatyzację i sztuczną inteligencję. Tym bardziej niebezpieczne jest to, że aż trzy czwarte dorosłych Polaków nie bierze udziału w szkoleniach, kursach, czy płatnych stażach. Wielu z nich wskazuje, że przyczyną braku chęci do podjęcia nauki jest to, że w ogóle nie brali pod uwagę tego rodzaju rozwiązań. Inni wskazywali, że szkolenie nie jest im potrzebne w aktualnej pracy, czy że nie mają na to czasu z uwagi na obowiązki osobiste¹⁵. Niestety, takie postrzeganie „nauki przez całe życie” może okazać się zgubne i dlatego konieczne są intensywne programy nakierowane na promowanie tej idei, zarówno w Polsce, jak i w innych krajach Europy, a Polska w trakcie swojej prezydencji może stawiać tego rodzaju działania za jeden ze swoich priorytetów w ramach działań na rzecz rynku pracy.

¹⁴ <https://www.money.pl/gospodarka/kompetencje-przyszlosci-na-jaka-profesje-postawic-6968017002359680a.html>

¹⁵ <https://300gospodarka.pl/news/dorosli-polacy-nie-chca-sie-uczyc-bo-nie-maja-czasu-albo-nie-widza-takiej-potrzeby>

8. Podsumowanie.

Polska prezydencja w Radzie Europejskiej w pierwszym półroczu 2025 r. stwarza dla naszego kraju ogromne możliwości wpływania zarówno na legislację, jak i na priorytety działań Unii. Niebawem nasz kraj będzie musiał wraz z Danią i Cyprzem określić długofalowe cele osiemnastomiesięczne, a jednocześnie pracować nad szczegółowym programem półrocznym realizowanym przez Polskę, która zaczyna cykl prezydencji nowej trójki państw. W ramach rynku pracy Polska, ale także Unia Europejska zmagają się z licznymi problemami, które powinny być przedmiotem zainteresowania Wspólnoty w najbliższym czasie. Przede wszystkim ogromnym wyzwaniem są czynniki demograficzne oraz szybki rozwój nowych technologii. Brak pracowników na rynku oraz coraz bardziej starzejące się społeczeństwo Europy wymusza zmiany w zakresie polityki demograficznej, migracyjnej oraz do zwiększania aktywności zawodowej. Szybki rozwój technologii prowadzi do zwiększenia zapotrzebowania na elastyczność pracy oraz do promowania koncepcji nauki przez całe życie.

Powyższe działania powinny być przedmiotem uwagi instytucji Unii Europejskiej, tak aby zapewnić Europie konkurencyjność względem USA, Chin, czy innych rodzących się potęg gospodarczych. Bez silnego rynku pracy, który odpowiada wyzwaniom współczesnego świata nie może być mowy o rozwoju gospodarczym Polski ani innych krajów członkowskich. Dlatego też Związek Przedsiębiorców i Pracodawców apeluje o uczynienie z tych obszarów priorytetów dla polskiej prezydencji w ramach Rady Unii europejskiej od stycznia do czerwca 2025 r.