

ANDRZEJ MALINOWSKI

PREZYDENT KONFEDERACJI PRACODAWCÓW POLSKICH



Warszawa, 14 październik 2005 r.

KPP/6793/10.05/HP/HM

DG EMPL-CAD A1 23938
Date: 20-10-2005
CF: E
C:

Komisja Europejska
Dyrektoriat Generalny
ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych

Szanowni Państwo,

W związku z Państwa zaproszeniem do konsultacji Zielonej Księgi „Konfrontacja ze zmianą demograficzną: nowa solidarność między pokoleniami”, w załączeniu przesyłam odpowiedź Konfederacji Pracodawców Polskich na przedstawione w tym dokumencie problemy.

2 wypracowań do oceny

Andrzej Malinowski

Odpowiedź Konfederacji Pracodawców Polskich
na Zieloną Księgę
„Konfrontacja ze zmianą demograficzną: nowa solidarność
między pokoleniami”

Obok wielu różnic pomiędzy starymi i nowymi krajami Unii Europejskiej łatwo jest zidentyfikować wspólne problemy i wyzwania. Jednym z takich wyzwań jest właśnie starzenie się społeczeństwa. Spadająca dzietność Europejczyków, której towarzyszy wzrost średniej długości życia obywateli Europy powoduje, że już wkrótce krajom Unii Europejskiej przyjdzie się zmierzyć z być może największym wyzwaniem XXI wieku- zmianą demograficzną. Starzenie się społeczeństwa, które jest faktem zarówno w nowych jak i starych krajach członkowskich, wymaga zdecydowanej polityki niwelującej niekorzystne skutki tego zjawiska. Zmiany społeczne i gospodarcze są silnie z sobą powiązane i spadająca liczba pracujących Europejczyków jest zagrożeniem nie tylko dla produktywności i konkurencyjności europejskiej gospodarki, ale i europejskiego modelu społecznego.

Starzenie się społeczeństwa oraz spadające wskaźniki zatrudnienia powodują coraz większą presję na system ubezpieczeń społecznych. Rosnące potrzeby związane z wydłużającym się okresem wypłacania zasiłków emerytalnych oraz wzrastającą liczbę świadczeniobiorców będą wyzwaniem dla wszystkich krajów UE.

Zmiany demograficzne zaczynają nabierać szczególnego znaczenia w Polsce. Mimo iż nadal wskaźnik mówiący o stosunku osób w wieku poprodukcyjnym do ludności w wieku produkcyjnym jest jeszcze dzisiaj jednym z najkorzystniejszych w Europie, to niski poziom zatrudnienia powoduje, że presja na system społeczny jest bardzo duża.

Krajowa czy europejska dyskusja nad demograficzną przyszłością Europy.

Dyskusja i poszukiwanie dobrych rozwiązań dotyczących skutku zmian demograficznych powinno odbywać się zarówno na poziomie europejskim jak i w poszczególnych państwach członkowskich. Główny jednak akcent należy położyć na reformy wprowadzane w poszczególnych krajach, a więc ponownie w różnych krajach różnie rozumie się i organizuje stopień odpowiedzialności indywidualnej za status społeczny. Nie można zatem narzucić poszczególnym krajom konkretnego modelu społecznego. Nie oznacza to jednak, że

w ramach tej różnorodności, a jednocześnie faktu istnienia pewnych wspólnych, uznawanych wartości tworzących europejski model społeczny nie należy wskazywać na priorytety i właściwe kierunki działań.

Wspólne problemy, z jakimi borykają się dziś kraje UE wymagają dyskusji i konkretnych działań. Dyskusja na poziomie UE pozwala na wymianę doświadczeń i umożliwia czerpanie wiedzy z doświadczeń innych krajów.

Unia Europejska jako całość traci konkurencyjność niezbędną do pokrycia rosnących potrzeb systemu. Niewątpliwie podjęte reformy nakierowane na podniesienie innowacyjności oraz inwestycje na badania naukowe i dążenie do stworzenia „społeczeństwa informatycznego”, choć słuszne i potrzebne, okazały się, jak pokazała to praktyka, niewystarczające. Kluczowym celem winno stać się uwolnienie europejskich zasobów ludzkich. Niezbędna jest reforma rynku pracy. Jego uelastycznienie i mniejsze opodatkowanie pracy, tak, aby nie opłacało się życie na zasiłkach, czy innych podobnych świadczeniach. Reformie tej powinna towarzyszyć liberalizacja rynku usług i uwolnienie przedsiębiorczości. Gospodarka europejska przegrywa z gospodarką USA, ponieważ nasz rynek pracy cechuje się przede wszystkim krótszym czasem pracy i niższą stopą zatrudnienia. Właściwym rozwiązaniem jest zatem możliwie najdłuższe zatrzymanie starszych pracowników na rynku, ale wymaga to jednak inwestycji w szkolenie ustawiczne, elastyczne godziny pracy czy promowanie zdrowego trybu życia.

Zdaniem Konfederacji Pracodawców Polskich dyskusja zarówno na szczeblu europejskim jak i krajowym powinna obejmować następujące obszary: politykę zatrudnienia, politykę gospodarczą oraz politykę społeczną i kształtowanie systemów zabezpieczenia społecznego.

Zatrudnienie

Poziom zatrudnienia w Europie spada. Jednocześnie polityki rynku pracy wydają się nie przynosić zamierzonych skutków. Nadal zbyt mało środków przekazywanych jest na aktywne formy zwalczania bezrobocia i zbyt mało uwagi poświęca się grupom najbardziej nim zagrożonym: ludziom młodym oraz tym po 55 roku życia. Należy więc promować rozwiązania, które sprzyjają wzrostowi zatrudnienia. Wśród nich, jako jeden z elementów proponowanego kierunku reform rynku pracy jest, zdaniem Konfederacji Pracodawców Polskich, korzystanie z dużych możliwości jakie dają elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy, takie jak: praca na czas wykonania pewnego zadania, telepraca, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca weekendowa, czy praca tymczasowa. W tym kontekście należałoby spojrzeć na pracę tymczasową nie tylko jako środek służący do

zwiększania zatrudnienia, ale także jako na instrument wspomagający, aktywizujący, umożliwiający nabycie doświadczenia zawodowego i wyrabiający postawę mobilności osób poszukujących zatrudnienia. Ma to niebagatelne znaczenie dla ludzi młodych znajdujących się u progu swojego życia zawodowego. W Polsce elastyczne formy zatrudnienia są mało popularne. Wynika to przede wszystkim z niewiedzy zarówno osób poszukujących pracy, pracodawców, ale także pracowników publicznych służb zatrudnienia.

Kobiety na rynku pracy

Niezbędna jest także odpowiednia równowaga pomiędzy pracą zawodową, a życiem rodzinnym. Udział kobiet w rynku pracy jest wciąż niezadowalający. W naszej opinii, nie wynika to z niechęci pracodawców do zatrudniania kobiet. Są one przecież bardzo cenionymi specjalistami, menedżerami, ich poziom wykształcenia jest zazwyczaj wyższy od wykształcenia mężczyzn. Społeczeństwo kulturowo przydzieliło kobietom prace opiekuńcze. Opiekują się małymi dziećmi, później rodzicami, co w naturalny sposób wyklucza wiele z nich z rynku pracy. W naszej opinii niezbędne jest więc zorganizowanie sprawnie działających systemów opieki nad małymi dziećmi oraz nad osobami starszymi. Wymiana doświadczeń w tym obszarze byłaby bardzo cenna. Propozycja telepracy jako formy zatrudnienia pozwalającej na pracę w domu, promowanie rozwoju mikro przedsiębiorczości czy pracy tymczasowej to w naszej opinii metody zwiększenia udziału kobiet na rynku pracy. Doświadczenia krajów skandynawskich mających najwyższe w tym zakresie współczynniki wskazują, że jest to właściwy kierunek. Mimo wprowadzenia urlopu rodzicielskiego na miejsce macierzyńskiego nie zwiększyło się zainteresowanie mężczyzn przejmowaniem od kobiet obowiązku opieki nad dziećmi. W opinii Konfederacji Pracodawców Polskich podział obowiązków jest wewnętrzną sprawą rodzin.

Migracje

W opinii Konfederacji Pracodawców Polskich imigracja jest jedną z odpowiedzi na rozwiązanie demograficznych problemów Europy. Zwiększenie mobilności w obrębie Unii Europejskiej, z uwagi na bardzo podobne prognozy demograficzne też nie pomoże rozwiązać problemu. Niezbędne jest wypracowanie wspólnej polityki Unii Europejskiej w obszarze migracji tak, by odpowiednio zarządzać imigracją z państw trzecich. Imigracja musi oparta

być na konsekwentnej i kompleksowej polityce, której elementem będzie integracja imigrantów w nowym społeczeństwie.

Imigracja stanowi obecnie $\frac{3}{4}$ wzrostu netto populacji w krajach „15”, a statystyki Eurostat pokazują, że w latach 2001, 2002 imigracja netto wyniosła około 1 miliona osób. Nowe kraje członkowskie, w tym Polska, nadal mają ujemną migrację netto, więcej osób opuszcza nasz kraj w poszukiwaniu zatrudnienia niż decyduje się u nas osiedlić. Rozwój gospodarczy, którego skutkiem będzie poprawa jakości życia niewątpliwie spowoduje odwrócenie tych niekorzystnych tendencji, tak jak to miało miejsce chociażby w przypadku Hiszpanii i Irlandii. Zanim to jednak nastąpi nie możemy liczyć, że imigracja zniweluje niekorzystne skutki starzenia się społeczeństwa.

Podejście międzypokoleniowe

Obecna sytuacja wymaga podejścia międzypokoleniowego. Młodym pracownikom z uwagi na brak doświadczenia często trudno wejść na rynek pracy. Jednocześnie ci starsi z uwagi na brak wymaganych przez rynek umiejętności są z siły roboczej eliminowani. Programy mające na celu wymianę doświadczeń między pokoleniami są niezwykle cenną inicjatywą.

Młodzi ludzie coraz później rozpoczynają karierę zawodową, odkładając także w czasie decyzje o założeniu rodziny. Warunki na rynku pracy zmieniają się dziś bardzo szybko. Trudno określić, jakie kierunki edukacji ułatwią w przyszłości osiągnięcie sukcesu na rynku pracy. Edukacja powinna więc dziś opierać się na zdobywaniu umiejętności, zdolności do elastycznego reagowania na popyt na rynku.

Badania przeprowadzone przez Włoski Instytut Pracy pokazały prostą zależność pomiędzy kilkoma umiejętnościami, a okresem poszukiwania zatrudnienia. Znajomość przynajmniej jednego języka obcego czy staż w przedsiębiorstwie podczas studiów znacznie zwiększają szanse na zatrudnienie. System edukacji powinien umożliwiać młodym ludziom w sposób elastyczny przejście od nauki do pracy (umożliwienie odbywania praktyk i staży przy jednoczesnym kontynuowaniu nauki, praca tymczasowa). Jednocześnie państwo powinno promować podejmowanie przez młodych ludzi edukacji na kierunkach związanych z rozwojem nowych technologii.

Dużemu bezrobociu wśród ludzi młodych towarzyszy niski wskaźnik zatrudnienia po 55 roku życia. Wynika on nie tylko z bezrobocia tej grupy pracowników, ale i z wysokich wskaźników korzystania z rent zdrowotnych oraz zasiłków przedemerytalnych.

W opinii Konfederacji Pracodawców Polskich wzrost aktywności ludzi starszych na rynku pracy wymaga kompleksowego podejścia, które obejmować będzie także inwestycje w szkolenie ustawiczne, drastyczne ograniczenie możliwości korzystania z zasiłków przedemerytalnych, wprowadzenie takiego systemu emerytalnego zachęcającego do odkładania w czasie decyzji o zakończeniu kariery zawodowej oraz prowadzenie odpowiedniej polityki uświadamiającej ubezpieczonych o ich sytuacji po zaprzestaniu aktywności zawodowej.

Pracownik straszy jest wielką wartością dla pracodawcy, wiele analiz i wywiadów przeprowadzonych wśród menedżerów odpowiedzialnych za zarządzanie kadrami, pokazało, że pracownicy ci charakteryzują się wyższą lojalnością wobec firmy, mają lepiej rozwinięte umiejętności interpersonalne i są często lepiej postrzegani przez klientów. Jednocześnie jednak ich skłonność do innowacyjności i aktywności spada. Odpowiedzią na te negatywne zjawiska jest szkolenie ustawiczne.

Pracodawcy, z uwagi na wysokie koszty, bardzo rzadko inwestują w szkolenie pracowników po 55 roku życia. Pracownicy ci często są także niechętni szkoleniom, i postrzegają je jako oznakę konieczności przekwalifikowania się związanego z restrukturyzacją zatrudnienia. Pracodawcy powinni być wspierani finansowo w swojej działalności szkoleniowej przez samych pracowników i państwo. Potrzebne są w tym zakresie jasne i czytelne zasady. Społeczeństwo powinno zaakceptować sytuację, że nie ma pracy na całe życie. Pewność pracy nie powinna być utożsamiana z pewnością zatrudnienia. Możliwość pogodzenia elastyczności rynku i wymagań adaptacyjnych pracowników z bezpieczeństwem zatrudnienia należałoby w związku z tym łączyć z koniecznością podnoszenia kompetencji i umiejętności pracowników. W tym celu należy wykreować u pracowników zdolności, które umożliwią im pozostanie na rynku pracy i postawę otwartości na doksztalcanie się i zmianę zawodu. W globalnym społeczeństwie opartym na wiedzy najwyższą wartością są pracownicy, ponieważ kondycja gospodarki europejskiej bezpośrednio zależy od dobrze wykształconych, wykwalifikowanych i otwartych na zmiany pracowników.

Niezbędne jest także promowanie zdrowia pracowników w miejscu pracy. Partnerzy społeczni popierają prowadzenie profilaktyki zdrowotnej w miejscu pracy, aktywność fizyczną, badania okresowe, zdrowy tryb życia, wolny od nałogów. Jednocześnie jednak stoimy na stanowisku, iż nakładanie zobowiązań na pracodawców w tym zakresie nie powinno mieć miejsca.

Opracowali: Małgorzata Czapka, Henryk Michałowicz

RPP / 6493 / 10.05 / HP / HM

TP
POLAND umowa Nr 17804 z RUP
Warszawa Śródmieście z dnia 15.12.2004 r.
Nadano w LP Warszawa 1

BIURO
KOMISJI POLSKO-
FRANCUSKIEJ
WSPÓLNOTY
EKONOMICZNEJ
ul. Krakowska 1
00-006 Warszawa

BIURO
POLAND umowa N. 17804 z RUP
Warszawa Śródmieście z dnia 15.12.2004 r.
Nadano w LP Warszawa 1



European Commission
DG Employment and Social affairs
B-1049 Bruxelles
BELGIUM

003