

W 2018 r. firmy będą zatrudniać i lepiej płacić



Na rynku pracy mamy do czynienia z sytuacją, która nie miała miejsca od 25 lat. Dane płynące z gospodarki – rosnący PKB, spadające bezrobocie, rosnące wynagrodzenia i zapotrzebowanie na pracowników – sprawiają, że można nasz rynek pracy nazwać „rynkiem pracownika”. W 2018 roku priorytetem powinno być wprowadzenie zmian, które wpłyną na usprawnienie procesu zatrudniania cudzoziemców. Problemy kadrowe powodują, iż firmy coraz częściej muszą ograniczać swoje plany inwestycyjne, co wpływa negatywnie na perspektywę rozwoju gospodarki.

– Świadczy o tym najniższa od 25 lat stopa bezrobocia, która w listopadzie wyniosła 6,5%, rosnąca liczba wolnych miejsc pracy oraz wzrost przeciętnego wynagrodzenia o 7,4% z perspektywą jeszcze większych podwyżek w kolejnym roku. Należy jednak pamiętać, że nie we wszystkich regionach i branżach mamy do czynienia z „rynkiem pracownika”. Takim obszarem jest ściana wschodnia i mniejsze miejscowości, gdzie nadal jest wysokie bezrobocie. Firmom brakuje przede wszystkim wykwalifikowanych pracowników w takich branżach jak ICT, budownictwo, transport oraz w pracach prostych, gdzie podaż tanich pracowników zza wschodniej granicy została praktycznie wyczerpana – mówi Jakub Gontarek, ekspert Konfederacji Lewiatan.

Będzie brakowało pracowników

Dlatego wielu pracodawców informuje, że coraz silniej odczuwają presję płacową, o czym świadczy duża konkurencja o pracowników pomiędzy firmami, które często są w stanie zaoferować kandydatom o 40-50% wyższe wynagrodzenie. Problemy z pozyskaniem pracowników przejawiają się także coraz większym zainteresowaniem firm inwestycjami we współpracę ze szkołami zawodowymi i uczelniami, jako sposobem na pozyskiwanie przyszłych pracowników. Zarządzający zwiększają też budżety na wynagrodzenia w 2018 r. licząc się z koniecznością zaproponowania pracownikom podwyżek, aby utrzymać ich w firmach.

– W perspektywie nadchodzących lat polski rynek pracy czeka strategiczna zmiana, do której już w 2018 roku powinny rozpocząć przygotowania zarówno administracja, jak i firmy. Głównym zadaniem jakie stoi przed polską gospodarką jest przygotowanie się do zmian wynikających z nadchodzącej rewolucji technologicznej i wyzwań Gospodarki 4.0. Jest to szczególnie istotne w kontekście wyrwania się z pułapki średniego dochodu, co w praktyce oznacza, że polskie firmy muszą przestać konkurować niskimi kosztami pracy, a wchodzić na ścieżkę wysokoprzetworzonych, najwyższej jakości produktów i usług – mówi Jakub Gontarek.

Gospodarka oparta na wiedzy

Aby było to możliwe tak rządzący, jak i firmy muszą rozpocząć proces tworzenia gospodarki opartej na wiedzy. A do tego potrzebni są wysoko wykwalifikowani pracownicy korzystający z najnowszych rozwiązań technologicznych. Dlatego głównym zadaniem dla administracji są zmiany w otoczeniu formalno-prawnym oraz funkcjonowaniu instytucji rynku pracy, wspierające inwestycje w kwalifikacje pracowników i nowe technologie. Dla firm kluczowe znaczenie ma zaangażowanie się w proces kształcenia przyszłych pracowników oraz szkolenia i aktualizowania kwalifikacji, tych którzy na rynku pracy już są, a potrzebują dostosowania kompetencji do dynamicznych zmian. Firmy muszą też zmierzyć się z nowoczesną organizacją pracy pozwalającą pracownikom godzić życie zawodowe z osobistym w ramach koncepcji work-life balance oraz bardziej płaskich,

W 2018 r. firmy będą zatrudniać i lepiej płacić

elastycznych, struktur organizacyjnych, angażujących i wykorzystujących potencjał pracowników.

- Dlatego negatywnie oceniam niezgodne z ustawą o promocji zatrudnienia i rekomendacjami partnerów społecznych, zarówno organizacji pracodawców, jak i związków zawodowych, zmniejszenie środków na Krajowy Fundusz Szkoleniowy o ponad 50 %. KFS jest narzędziem bardzo popularnym wśród przedsiębiorców, umożliwiającym uzupełnianie i dostosowywanie kwalifikacji pracowników do dynamicznie zmieniającego się zapotrzebowania – dodaje Jakub Gontarek.

Zgodnie z ustawą, na KFS powinno być przeznaczone 2% Funduszu Pracy. Partnerzy społeczni w uchwale RDS z czerwca 2017 r. rekomendowali podniesienie udziału KFS w Funduszu pracy do 4% w 2018, 5% w 2019 i docelowo 6% w 2020. Niestety Ministerstwo Pracy ustaliło udział KFS na poziomie 1,29%, przeznaczając ponad 3 mld złotych, niezgodnie z celem Funduszu Pracy, na wynagrodzenia dla pielęgniarek i lekarzy. O ile wzrost wynagrodzeń tej grupy pracowników jest pożądanym, o tyle nie powinno się go finansować ze składek pracodawców przeznaczonych na działania poprawiające funkcjonowanie rynku pracy i jego instytucji. Dlatego wzrost kwot przeznaczanych na szkolenia w ramach KFS jest niezwykle ważną strategiczną decyzją, którą musi podjąć ministerstwo w 2018 roku, szczególnie w kontekście braku wykwalifikowanych pracowników.

Niekorzystne zmiany na rynku pracy

Obawy rodzi również brak systemowych działań, które byłyby nastawione na promocję zatrudnienia w ramach umów o pracę oraz uatrakcyjnienie tej formy zatrudnienia.

Wprowadzone zmiany w pracy tymczasowej w praktyce mogą doprowadzić do ograniczenia tej uregulowanej i znanej nam formuły zatrudnienia. Zmiany nie posłużą ani przedsiębiorcom ani lepszemu aktywizacji osób na rynku pracy. Ponadto koniec roku to zapowiedź wzrostu kosztów zatrudniania pracowników w postaci przyjętego przez Sejm RP

zniesienia od stycznia 2019r. limitu składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tzw. trzydziestokrotność). Sposób procedowania ustawy (pojawienie się na 2 miesiące przed końcem roku) powoduje, że wzrasta wśród pracodawców niepewność, a to znowu negatywnie przekłada się na plany inwestycyjne oraz strategię zarządzania personelem. Kontrowersje budzi także obniżenie wieku emerytalnego, szczególnie w przypadku rosnącej długości życia. Działanie to po pierwsze wypchnęło z rynku pracy osoby, które były w stanie jeszcze pracować, a które zdecydowały się pobierać świadczenia emerytalne i pracować w mniejszym wymiarze albo w szarej strefie. Ta decyzja budzi też obawy co do stabilności systemu i zdaniem ekspertów spowoduje, że w przyszłości nie będziemy w stanie sfinansować wypłat emerytur dla ludzi z pokolenia wyżu demograficznego.

Potrzebna nowa polityka migracyjna

W 2018 roku priorytetem dla pracodawców, w zakresie obszaru regulacji zatrudnienia, jest podjęcie działań faktycznych, ewentualnie wprowadzenie zmian regulacji, które wpłynęłyby na usprawnienie procesu zatrudniania cudzoziemców. Problemy kadrowe powodują, iż firmy coraz częściej muszą ograniczać swoje plany inwestycyjne, co wpływa negatywnie na perspektywę rozwoju polskiej gospodarki. Niezwykle ważne jest przyjęcie spójnej polityki migracyjnej, która zachęcałaby do przyjazdu osoby z pożądanymi przez pracodawców kwalifikacjami oraz tych, którzy uzupełnialiby zapotrzebowanie w zawodach deficytowych. Powinniśmy poważnie zastanowić się nad otwarciem się polskiego rynku na duże rynki pracy jak Indie, Pakistan, czy byłe republiki Związku Radzieckiego, na przykład zachęcając do powrotu rodziny repatriantów.

Zaangażowanie w proces stanowienia prawa

Warto także obserwować proces legislacyjny związany z wprowadzaniem Pracowniczych Planów Kapitałowych oraz zmiany ustawy o związkach zawodowych powodującej rozszerzenie prawa do koalicji na osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy. Ważne będą także zmiany przepisów, które powinny zostać przyjęte do maja 2018, nowelizujące Kodeks pracy w zakresie ochrony danych osobowych (obecnie art. 22(1)

W 2018 r. firmy będą zatrudniać i lepiej płacić

k.p.). Dlatego niezwykle ważny będzie głos pracodawców, którzy powinni aktywnie włączyć się w proces konsultacji i zgłaszania uwag do planowanych zmian.

Źródło: Jakub Gontarek, Konfederacja Lewiatan