

Rozwiązania prawne a zawody krytyczne i deficytowe

12
RAPORT

**ANALIZA RYNKU PRACY
w Polsce w dobie COVID-19**



Rozwiązania prawne a zawody krytyczne i deficytowe

Wprowadzenie	3
Opis metody badawczej	4
Opis uzyskanej próby	4
Oczekiwania pracodawców w zakresie wsparcia zatrudnienia	5
Odpowiedzialności za podaż pracy w zawodach krytycznych i deficytowych	8
Pożądane narzędzia wzmocnienia podaży pracy w zawodach krytycznych i deficytowych	11
Podsumowanie	15



WPROWADZENIE

Niniejszy raport z badania to perspektywa pracodawców na dotkliwe kwestie trudności z pozyskaniem pracowników w zawodach deficytowych i krytycznych. Celem badania jest wskazywanie oczekiwań przedsiębiorców w zakresie prawnych rozwiązań zmniejszających problemy z zatrudnieniem. W badaniu 11 „Przedsiębiorcy a zawody krytyczne i deficytowe” wyniki wskazywały na systemowy problem instytucji rynku pracy, które nie radzą sobie z bezrobociem strukturalnym oraz całościowym zarządzaniem podażą pracy. Sprawa jest tym bardziej ważna, że w związku z wydzieleniem obszaru Praca z Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, utracono możliwość zarządzania w ramach jednego resortu podażą pracy, poprzez regulacje związane ze świadczeniami socjalnymi. Dodatkowo istotne dla rynku pracy tematy edukacji zawodowej są ulokowane w Ministerstwie Edukacji.

W badaniu poszukiwano odpowiedzi pracodawców dotyczących ich oczekiwań w zakresie koniecznego wsparcia, lokowania odpowiedzialności związanej z monitorowaniem i korygowaniem deficytów na rynku pracy oraz rekomendowanych przez przedsiębiorców narzędzi wpływu na aktualną sytuację.

Bardzo dziękujemy respondentom za udział w badaniu i podzielenie się swoją perspektywą.

Opis metody badawczej

Badanie kierowano do podmiotów zatrudniających pracowników. Pytania wymagały wiedzy na poziomie menedżera lub właściciela przedsiębiorstwa. Z tego powodu autorzy wykorzystali celowy dobór próby. Zaproszenie do badania dystrybuowano m.in. za pośrednictwem poczty elektronicznej oraz w kanałach social media do osób na stanowiskach menedżerskich. Dane zbierano w dniach pomiędzy 15 lutego 2021 a 26 lutego 2021 roku za pośrednictwem kwestionariusza ankiety CAWI umieszczonego na stronie internetowej: badaniahr.pl.

Ankieta liczyła 16 pytań jednokrotnego i wielokrotnego wyboru.

Uzyskano 111 wypełnionych ankiet. Procedura badawcza zakładała eliminowanie ankiet, które nie spełniały wymogów wiarygodności danych. W procesie tym usunięto 4 komplety odpowiedzi pochodzące od właścicieli firm niezatrudniających żadnych pracowników.

Ze względu na nieprobabilistyczny dobór próby, wyników nie można wprost przełożyć na całą populację firm działających w Polsce. Wyniki przedstawionego badania mogą być jednak podstawą do wyciągania wniosków jakościowych oraz poszukiwania prawidłowości, które mogą być weryfikowane w dalszych badaniach.

Opis uzyskanej próby

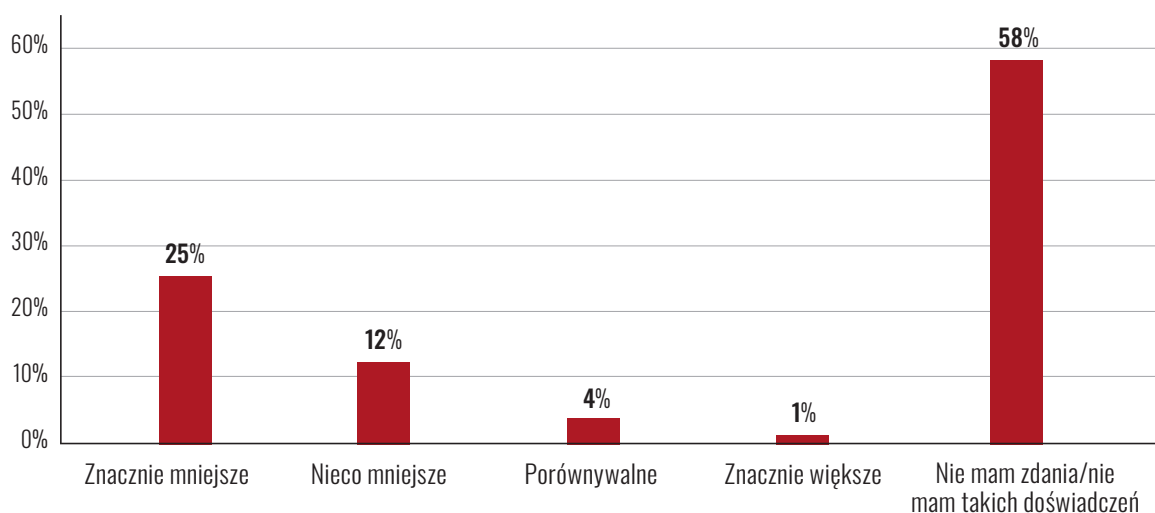
Do analizy danych wzięto pod uwagę odpowiedzi od 107 respondentów, z których 51% stanowiły kobiety. Najliczniejsza grupa badanych (39%) należała do grupy wiekowej 41-50 lat, druga w kolejności grupa wiekowa to osoby od 31 do 40 roku życia (27%). 21% respondentów stanowiły osoby pomiędzy 51 a 60 lat. 10% ankietowanych osób było starsze. Najmniej liczna (2%) była grupa w przedziale 20-30 lat.

Badani reprezentowali firmy różnej wielkości. 9% z nich pracowało w organizacjach zatrudniających do 9 osób, 23% w firmach pomiędzy 10-49 osób. Blisko połowa, bo 41% reprezentowała firmy o zatrudnieniu pomiędzy 50 a 249 pracowników, 26% w organizacjach liczących 250 lub więcej pracowników.

44% osób biorących udział w ankiecie pracowało w firmach, dla których dominującym obszarem działania była produkcja, 36% reprezentowało usługi, 11% handel. 9% badanych zadeklarowało „inny” rodzaj działalności.

Oczekiwania pracodawców w zakresie wsparcia zatrudnienia

Pracodawcy mają ograniczoną wiedzę na temat wsparcia, jakiego udzielają w innych krajach ich kolegom biznesowym, publiczne służby zatrudnienia. 37% pracodawców uważa, że wsparcie w naszym kraju jest mniejsze niż w innych krajach UE, a tylko 1% twierdzi, że wsparcie jest znacznie większe. Przewaga wsparcia sektora publicznego dla biznesu już na starcie buduje warunki nierównej konkurencji oraz tworzenia po stronie pracodawców kosztów, które w innych krajach stanowią usługi sektora publicznego dla biznesu. W sytuacji niskiego bezrobocia oraz wielu działań pracodawców dostosowania swoich firm do wymogów wynikających z pandemii (rekrutacje w 92% przedsiębiorstw), problem staje się jeszcze bardziej dotkliwy. Uszczuplone przez pandemię środki firm powinny być wydatkowane na transformację organizacyjną oraz zajęcie dobrej pozycji na rynku międzynarodowym w nowo tworzonej łańcucha dostaw. Tymczasem polscy przedsiębiorcy muszą koncentrować się na podtrzymywaniu zdolności produkcyjnych poprzez pozyskiwanie i szkolenie pracowników. Wcześniejsze badania wskazywały, że 37% przedsiębiorstw zatrudnia osoby w zawodach deficytowych i krytycznych. Równocześnie nie było przedsiębiorcy, u którego rekrutacja przebiegła bez przeszkód.



Wykres 1. Ocena wsparcia instytucji rynku pracy w porównaniu z innymi krajami UE. Jak na podstawie swojej wiedzy oceniasz poziom wsparcia instytucji rynku pracy w pozyskaniu pracowników w porównaniu z tym, jakie otrzymują przedsiębiorcy w innych krajach UE?

Najważniejsze oczekiwania pracodawców dotyczą unowocześnienia form kształcenia, by zwiększyć jego jakość. Stworzenie systemu kursów zawodowych rekomendowanych na lokalnych rynkach pracy, by ułatwić sprawne przekwalifikowanie. Zmniejszenie lub modyfikacja polityk socjalnych powodujących odpływ ludzi z rynku pracy. Wysoko oceniona została również promocja pracy, jako istotnej wartości w życiu społecznym, która wpływa na nastawienia do podejmowania zatrudnienia oraz rzetelnego wywiązywania się z obowiązków zawodowych, w tym także dbania o swój profesjonalny rozwój. Stworzenie kierunków zamawianych i finansowych zachęt dla ich uczestników, które pozwoliłyby reagować na rosnący popyt na poszczególne zawody, podobnie jak polityka imigracyjna, sprzyjająca pozyskaniu wartościowych pracowników, cieszyła się aprobatą odpowiednio 21% i 17% przedsiębiorców. Wybierane najczęściej wskazania pokazują, że oczekiwania dotyczą przede wszystkim jakości i dostępności pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Ostatnie zmiany w opiniowaniu kierunków kształcenia miały poprawić sytuację, zwiększając wpływ pracodawców oraz zwiększając kontrolę opinii Wojewódzkich Rad Rynku Pracy. Jednakże w wyniku pandemii ich wpływ zmniejszył się podobnie, jak możliwości współpracy z przedsiębiorcami walczącymi o swoje rynki i przetrwanie. W efekcie ostatni rok został w tym zakresie stracony. W małym stopniu mogła rozwijać się współpraca pracodawcy – szkoły branżowe, ograniczone zostały kontakty, praktyki i staże. Przedmioty zawodowe praktyczne były znacząco ograniczone z uwagi na lockdown. Nowi absolwenci będą jeszcze słabiej przygotowani do podjęcia pracy w firmach niż dotychczas.



Wykres 2. Oczekiwane przez pracodawców działania państwa wspierające zatrudnienie. Jakich działań wspierających zatrudnienie oczekujesz od Państwa? Wskaż maksymalnie 3 odpowiedzi.

Pracodawcy oczekują szerokiej gamy usług publicznych w zakresie zatrudnienia, które dziś nie są świadczone w Polsce, a są dostępne w krajach UE i OECD. Usługi tego typu świadczone są przez lokalne urzędy pracy, skoncentrowane na pomocy przedsiębiorcom w zatrudnianiu i pozyskaniu zespołu o odpowiednich kwalifikacjach. Takie usługi dla polskich pracodawców są nadal niedostępne. Tylko 14% pracodawców nie oczekuje wsparcia w tym zakresie.



Wykres 3. Najbardziej oczekiwane przez pracodawców aktywne wsparcie w zapewnieniu podaży pracy w zawodach krytycznych i deficytowych.

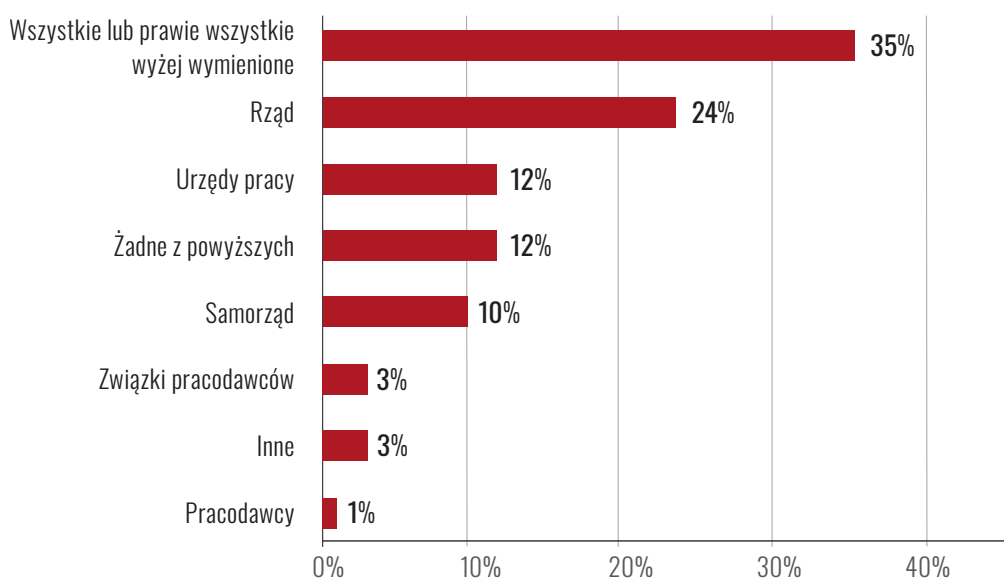
Jakiej aktywnej pomocy od Państwa byś najbardziej oczekiwał/a?	
Sprawnej rekrutacji i preselekcji kandydatów przez Urzędy Pracy	36%
Skierowań na bezpłatne przekwalifikowanie	35%
Pomocy w legalizacji pobytów/pracy pracowników cudzoziemskich	31%
Pomocy w rekrutacji stażystów ze szkół	25%
Pomocy w nawiązaniu współpracy ze szkołami	22%
Ułatwienia rekrutacji zagranicznych	20%
Pomocy pracownikom na wypadek zwolnień	19%
Doradztwa w zakresie rozwoju/przekwalifikowania pracowników	18%
Dofinansowania rekrutacji zagranicznych	14%
Nie chcę wsparcia	14%
Szkolenia stanowiskowego przeprowadzanych przez Urzędy Pracy	13%
Kontaktów do sprawdzonych agencji rekrutacyjnych, pracy tymczasowej, szkoleniowych	11%
Rekrutacji pracowników cudzoziemskich	8%
Doradztwa jak organizować efektywne stanowiska pracy	7%
Doradztwa w zakresie zwolnień pracowników	5%
Inne	1%

Tabela 1. Usługi publiczne oczekiwane przez pracodawców w związku z zatrudnieniem

Dzisiejsze narzędzia wymienione w Ustawie o Instytucjach Rynku Pracy nie przewidują tego typu usług. Świadczone obecnie usługi zostały ocenione krytycznie w badaniu 11. Przedsiębiorcy zadeklarowali dalszy spadek zainteresowania ofertami urzędów pracy o kolejne 8%. Oznaczać to będzie brak rzeczywistych danych instytucji publicznych dotyczących realnego popytu i podaży pracy. Uniemożliwia to rzetelny monitoring rynku pracy oraz podejmowanie trafionych interwencji w celu szybszego dopasowania podaży i popytu. Brak spójności w powyższym zakresie, to także ogromne marnotrawstwo środków publicznych i zmniejszenie szans konkurencyjności z innymi przedsiębiorstwami na unijnym rynku.

Odpowiedzialności za podaż pracy w zawodach krytycznych i deficytowych

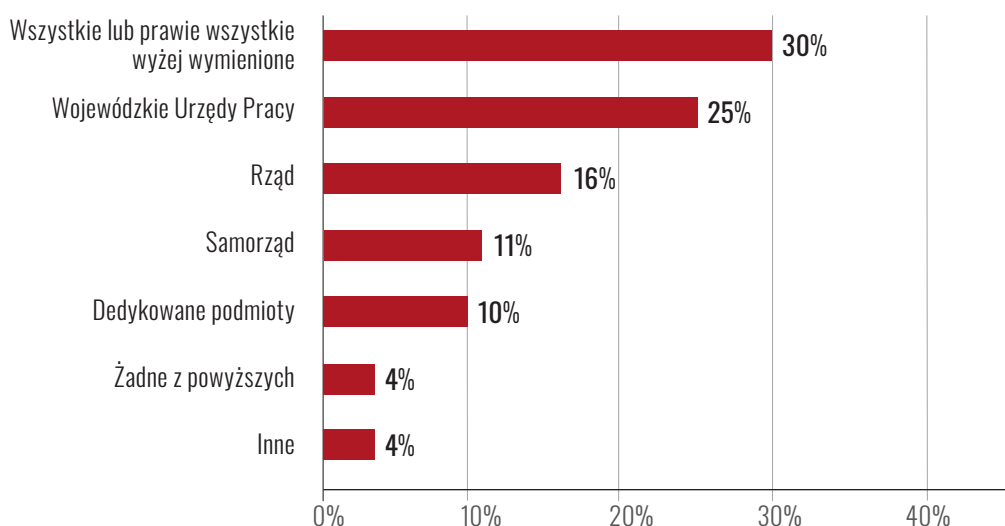
Pracodawcy lokują w różnych miejscach odpowiedzialność za podaż pracowników w zawodach krytycznych i deficytowych. Najwięcej wyraża życzenie by wszystkie lub prawie wszystkie instytucje zajmowały się tym ważnym dla stabilnego rynku pracy tematem. Z praktyki zarządzania wiemy jednak, że rozproszona odpowiedzialność zwykle w efekcie oznacza jej brak. Dziś żadna z instytucji nie ma przypisanej jednoznacznej odpowiedzialności za brakujące profesje. Wojewódzkie urzędy pracy powinny monitorować zarówno podaż jak i popyt. W niewielu województwach działania te są sprofesjonalizowane, a w żadnym nie ma to realnego wpływu na decyzje związane z kształceniem lub uruchamianiem, dopasowanych form wsparcia, które byłyby dostępne pracodawcom. Również polityka informacyjna na linii urzędy pracy – pracodawcy pozostawia wiele do życzenia. Wynika to być może ze złych doświadczeń pracodawców w tym zakresie, deklarowanych w poprzednim badaniu – 27%.



Wykres 4. Wskazania odpowiedzialności prawnej za dostępność pracowników w zawodach krytycznych i deficytowych.

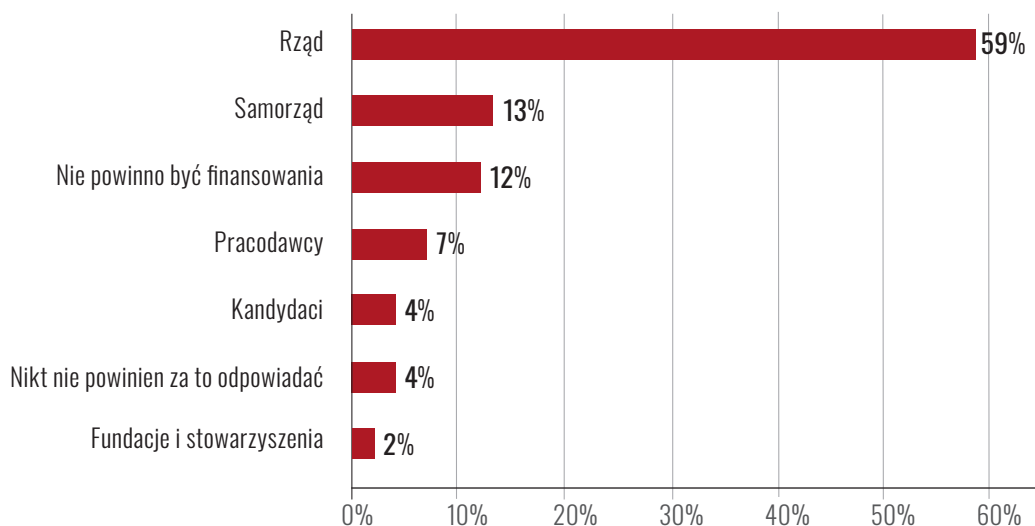
Idealną sytuacją byłby comiesięczny przegląd sytuacji zapotrzebowania na zawody w formach, które mamy dziś do raportowania w sytuacji Covid-19, w poszczególnych województwach. Na ich podstawie pracownicy, doradcy zawodowi w urzędach pracy, szkołach i firmach prywatnych, mogliby sprawdzać bieżące informacje, by podejmować racjonalne decyzje o przekwalifikowaniach lub zmianie miejsca zamieszkania. Dziś nie istnieje centralna baza danych kandydatów do pracy oraz ofert pracy. Wykorzystanie podejścia integrującego, charakterystycznego dla dzisiejszych platform zakupowych, mogłoby być inspiracją dla służb zatrudnienia. Taki system mógłby pobudzać kandydatów do pracy, do samorozwoju i podejmowania decyzji o przekwalifikowaniu. Stymulowałyby rynek komercyjnych kursów podnoszących kwalifikacje, a przy wsparciu instytucji prawnych, szkolnictwo publiczne mogłoby być zmuszone do szybszego dopasowania się do potrzeb lokalnych rynków pracy.

Najważniejsze do takiej polityki informacyjnej są wojewódzkie urzędy pracy. Choć respondenci, być może z braku jakichkolwiek danych chcieliby, by informacja docierała do nich z każdej instytucji. Z uwagi na rozproszenie pracodawców i pracowników asymetria informacji może być jednym z głównych czynników nieefektywności rynku pracy. W rezultacie dopasowanie trwa dłużej, kosztuje więcej, pracodawców i pracowników, a w końcu państwo, pozbawia przychodów.



Wykres 5. Wskazania odpowiedzialności prawnej za informowanie o zapotrzebowaniu na zawody krytyczne i deficytowe.

Respondenci nie mają wątpliwości, że za finansowanie lub dofinansowanie na zdobywanie kwalifikacji w zawodach krytycznych i deficytowych, powinny odpowiadać jednostki centralne. Być może najlepszym źródłem finansowania byłby Fundusz Pracy, który od dawna nie jest przeznaczany na realne potrzeby rynku pracy.



Wykres 6. Wskazania odpowiedzialności prawnej za finansowanie na zdobywanie kwalifikacji w zawodach krytycznych i deficytowych

Pracodawcy nie mają jasności, kto powinien odpowiadać za dostępność pracowników w potrzebnych zawodach i jasną politykę informacyjną o rynku pracy. Wiedzą jednak, że finansowanie powinno być przede wszystkim w gestii rządu. Dziś brak jasno przypisanych odpowiedzialności, uniemożliwia podejmowanie szybkich i dopasowanych działań na rzecz przedsiębiorców, potrzebujących do rozwoju swoich firm wykwalifikowanych pracowników. Wiemy jednak, że aby działania w tym zakresie były szybkie i sprawne, powinny być prowadzone na poziomie samorządowym np. przez powiatowe urzędy pracy. Wcześniejsze badania BCC pokazywały osamotnienie pracodawców w działaniach rekrutacyjnych, selekcyjnych, wdrożeniowych i szkoleniowych. Branie na siebie ryzyk rekrutacyjnych i przekwalifikowania powinno być minimalizowane przez profesjonalne służby zatrudnienia, których w odczuciu przedsiębiorców dziś brak. Aktualnie rotacja pracowników między miejscami pracy jest zbyt duża, a koszty kształcenia zbyt wysokie, by przedsiębiorcy mogli udźwignąć ten ciężar, bez wpływu na ich konkurencyjność. Pracownicy rotują bowiem szybciej niż pojawia się zwrot z inwestycji. W związku z tym pracodawcy mają poważne dylematy związane z optymalną formą rozwoju firmy. Często decydują się na podkupienie pracownika wyszkolonego przez innego pracodawcę. W ten sposób nakręca się „wojna o talenty”. Równocześnie pracodawcy obawiają się inwestycji w niestabilne zasoby. Z kolei pracownikom trudno będzie sfinansować swój rozwój samodzielnie z uwagi na bardzo wysokie koszty kształcenia w zawodach deficytowych i krytycznych. Bez stworzenia mechanizmów ograniczających ryzyko i koszty kształcenia potrzebnych specjalistów będzie następować spowolnienie rozwoju firm nie wynikające z koniunktury a z ograniczenia dostępności właściwej wiedzy i doświadczenia.

Pożądane narzędzia wzmocnienia podaży pracy w zawodach krytycznych i deficytowych

Pracodawcy wskazali informacyjne i decyzyjne, finansowe i pozafinansowe metody, które ich zdaniem mogą zachęcić pracowników do podejmowania się pracy i kształcenia w potrzebnych zawodach. Doświadczenia pracodawców wynikają z licznych rozmów z kandydatami do pracy oraz pracownikami, którzy z różnych powodów chcą lub nie chcą przekwalifikowywać się w kierunkach bardziej pożądanym przez rynek pracy.

W przypadku działań komunikacyjnych i decyzyjnych na pierwszy plan wysuwają się:

- ▶ Jasny komunikat do pracowników polskich i cudzoziemskich, w jakich zawodach najczęściej poszukuje się pracowników w Polsce
- ▶ Uproszczenie legalizacji pracy z uwagi na wykonywany zawód
- ▶ Ścisła współpraca przedsiębiorców ze szkołami
- ▶ Ścisła kontrola kierunków kształcenia w szkołach pod kątem zapotrzebowania na zawody

W przypadkach gdy kształcenie trwa długo, ważne są działania doraźne. Wspomniana w poprzednim rozdziale polityka informacyjna dostępna w Polsce i za granicą, może pomóc wyeliminować trudności związane z alokacją osób wykwalifikowanych. Część osób nie wie, gdzie szuka się osób o określonych kwalifikacjach. W jednym miejscu, gdzie jest dobra szkoła branżowa nie brakuje techników, ale na drugim końcu województwa sytuacja może być odmienna. Zorganizowanie takiej informacji nie jest proste. Wymagałoby obowiązku informacyjnego dla instytucji publicznych i prywatnych rynku pracy. Koszty zorganizowania takiej informacji szybko jednak zaczęłyby pomagać w podejmowaniu racjonalnych decyzji u kandydatów, pracowników, przedsiębiorców w zakresie warunków zatrudnienia. Kiedy kształcenie trwa a osoby do pracy potrzebne są natychmiast, warto sięgać po pracowników cudzoziemskich. Uproszczenie legalizacji z uwagi na zawód poszukiwany, zmiany warunków prawnych dopuszczających do zawodów regulowanych prawem oraz szybka nostryfikacja dyplomów w połączeniu z promocją pracy w Polsce w wybranych krajach, mogłyby szybko dać efekt, szczególnie w służbie zdrowia.

Dwa kolejne działania są związane z kształceniem zawodowym. Pracodawcy widzą potrzebę kontroli kierunków kształcenia, jak również jakości edukacji, co podkreślali w odpowiedziach na pytania o oczekiwania działań wspierających zatrudnienie. W badaniu 11 podkreślali również chęć ściślejszej współpracy ze szkołami, by zbudować stabilniejsze kanały rekrutacji. Niniejsze badanie wskazuje, że przedsiębiorcy widzą swoją rolę w tym zakresie.

Inne propozycje z badania uzyskiwały minimum 14% i więcej. Dlatego również warto brać je pod uwagę.

Należy podkreślić, że wszystkie wymienione poniżej rozwiązania wymagają zmian prawnych w istniejących regulacjach. Inne zmiany związane ze sprawnością instytucji rynku pracy zawiera raport 4 niniejszej serii.



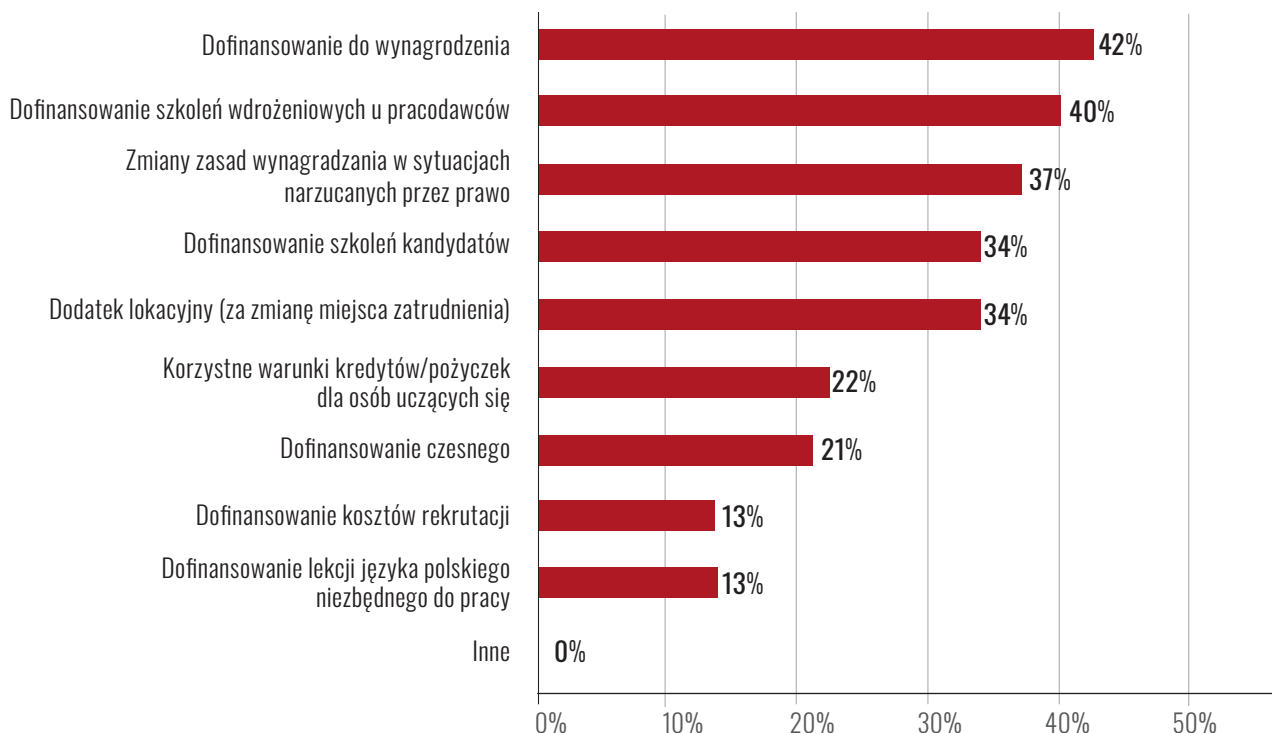
Wykres 7. Metody zaspakajania popytu na zawody deficytowe. Jakże inne Pani/Pana zdaniem działania powinny zostać podjęte, by zaspokoić zapotrzebowanie na zawody deficytowe? (wybierz 3 najtrafniejsze odpowiedzi)

Część wymienianych narzędzi finansowych wskazywanych przez pracodawców istnieje, ale są mało rozpropagowane, a ich dostępność w sytuacji pandemii była ograniczona. Największy potencjał pracodawcy widzą w dofinansowaniach staży i wynagrodzeń oraz w zawodach deficytowych i krytycznych. Jest to spójne z opisywanym wcześniej ryzykiem utraty pracownika po poniesieniu kosztu kształcenia, a przed podwyżką, która następuje zwykle po zwrocie inwestycji w pozyskanie i szkolenie pracownika.

Duży wpływ na niską atrakcyjność zawodów krytycznych, mają nie odzwierciedlające realnego popytu wynagrodzenia. Większość z nich występuje w sektorze publicznym, który rządzi się bardziej możliwościami budżetowymi sektora niż podążaniem za popytem na pracę. Widać, jak takie działania skutecznie odstrasza od takich zawodów. Niskie, regulowane wynagrodzenia, nieadekwatne do wysiłku edukacyjnego, ryzyka zawodowego i odpowiedzialności, a także urągające godności tych grup pracowników, doprowadzają do podejmowania akcji strajkowych, by uzyskać choćby drobne podwyżki. Rodzące się napięcia dodatkowo są wzmacniane nieprzemyślanymi opiniami na temat całych grup zawodowych. W świecie, w którym dla młodych pokoleń ważna jest reputacja społeczna, przystępowanie do zawodu jest związane z poznaniem społecznego postrzegania profesji kreowanej w mediach. Odniesienie wynagrodzeń w zawodach regulowanych do stawek rynkowych w branży, jest jedynym, stałym rozwiązaniem braków kadrowych w zagrożonych sektorach.

W grupie najpopularniejszych rozwiązań finansowych jest dodatek lokacyjny. Występuje on dziś jako świadczenie, stosowany jest jednak zbyt rzadko, co wynika z konstrukcji tego rozwiązania. Miałby on szczególne zastosowanie w połączeniu z polityką informacyjną i zintegrowanymi bazami aktualnych ofert pracy oraz bezrobotnych w innych lokalizacjach. Świat cyfryzacji bardzo ułatwia uruchomienie większej mobilności fizycznej, jak również świadczenia pracy na odległość w trybie zdalnym.

Finansowe zachęty wymagają w przypadku istniejących rozwiązań, silniejszej promocji i usprawnień w realizacji oraz drobnych korekt prawnych. Jednak w przypadku nie istniejących rozwiązań wymagają korekt ustawy o promocji zatrudnienia oraz stosownych aktów wykonawczych.



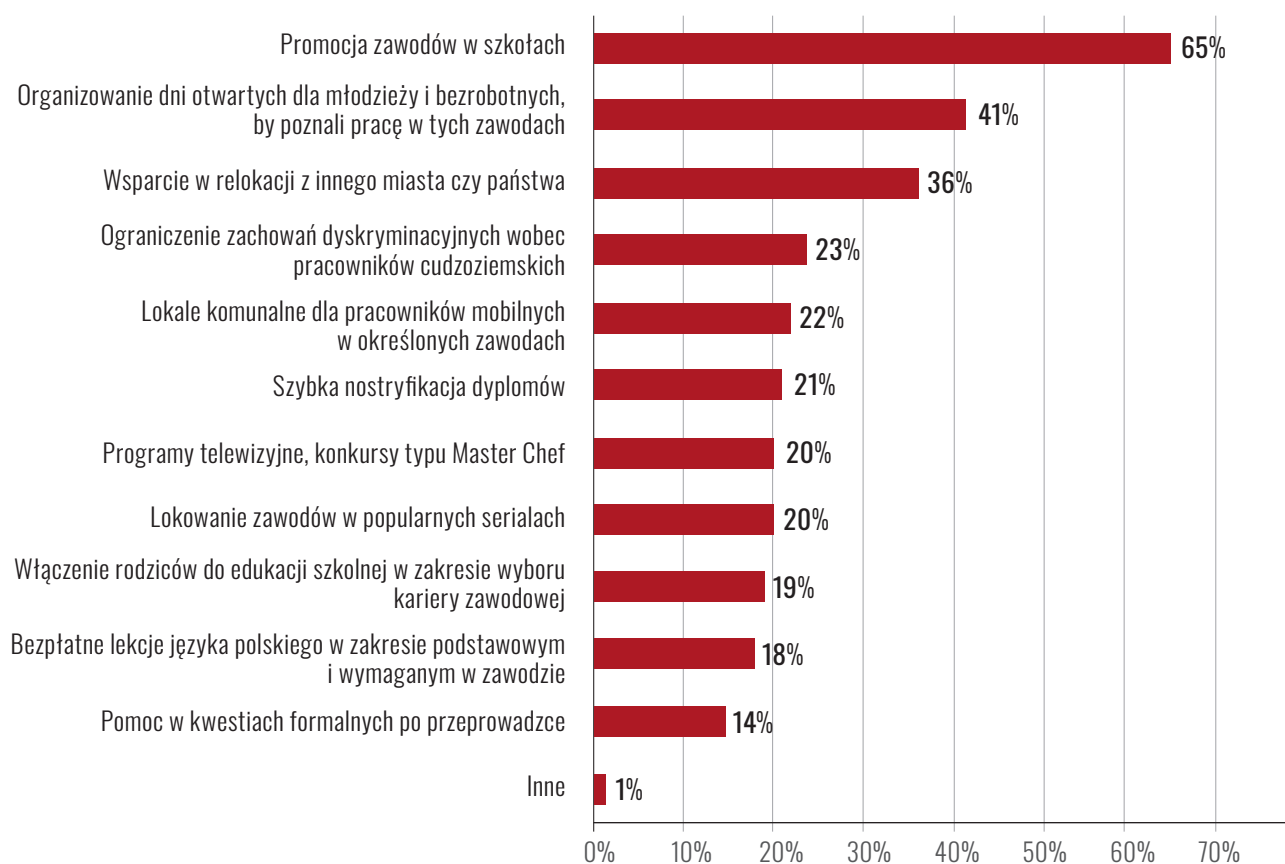
Wykres. 8. Instrumenty finansowe zaspakajania popytu na zawody deficytowe. Jakie instrumenty finansowe Twoim zdaniem wpłynęłyby w największym stopniu na chęć kształcenia i podejmowania pracy w zawodach deficytowych lub krytycznych? (wybierz 3 najtrafniejsze odpowiedzi)

Wśród pozafinansowych zachęt do pracy w zawodach deficytowych, pracodawcy wskazali inne związane z promocją pracy w zawodach krytycznych i deficytowych. Większość zauważa potencjał związany z promocją zawodów w szkołach podstawowych i ogólnokształcących oraz w zakładach pracy. Choć istnieje dodatek lokacyjny to nie dotyczy pracowników cudzoziemskich lub wracających zza granicy. Ten koszt może blokować decyzje o zmianie miejsca zamieszkania, podobnie jak lęk przed znalezieniem odpowiedniego lokum. Przydział lokali komunalnych osobom o zawodach krytycznych, mogłoby pomóc obniżyć koszty życia zwłaszcza w dużych miastach i przyczynić się do poprawy bezpieczeństwa publicznego. Wymagałoby to jednak, zmiany myślenia o polityce społecznej, która obecnie jest jednostronna tzn. daje środki grupom niezaangażowanym w sprawy społeczne. Równocześnie ignoruje się osoby o wysokich kwalifikacjach, wykonujących np. zawody medyczne i około medyczne, o wysokiej użyteczności społecznej, które żyją nierzadko na granicy ubóstwa.

Zdaniem pracodawców, kreowanie polityki integracyjnej i piętnowanie zachowań dyskryminacyjnych wobec cudzoziemców, zarówno w miejscach pracy jak i społecznościach lokalnych, byłoby ważne dla postrzegania Polski jako kraju, który jest przyjazny i wdzięczny za świadczoną tutaj pracę. Oprócz działań lokalnych konieczna byłaby zmiana narracji w istotnych mediach krajowych, które zbyt mało uwagi poświęcają integracji i płynących z niej korzyści.

Kolejną, wysoko ocenioną propozycją jest świadoma polityka promocji zawodów krytycznych i deficytowych w programach, filmach i serialach, kampaniach społecznych finansowanych lub współfinansowanych ze środków publicznych w tym unijnych.

W przypadku większości opisanych propozycji rekomendowanych przez pracodawców, do ich realizacji istnieje niezbędna infrastruktura. Należy ją tylko udrożnić i zainspirować oraz przekierować istniejące środki na cele użyteczne społecznie i równocześnie budujące gospodarkę. W przypadku tych działań wystarczą korekty istniejących przepisów i regulacji.



Wykres 9. Instrumenty pozafinansowe zaspakajania popytu na zawody deficytowe. Jakie instrumenty pozafinansowe Twoim zdaniem wpłynęłyby w największym stopniu na chęć kształcenia i podejmowania pracy w zawodach deficytowych lub krytycznych? (wybierz 3 najtrafniejsze odpowiedzi)

Bez wpływania na świadomość potencjalnych pracowników i zachęcania ich do aktywności zawodowej, jako ważnej wartości w życiu człowieka nie da się ich wprowadzić na rynek pracy. Po stronie pracodawców pozostaje tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości. Jednak bez wsparcia państwa będzie trudno szybko uzyskać zmianę zarówno po stronie pracowników, jak i po stronie pracodawców.



PODSUMOWANIE

Przed pandemią polska gospodarka pracowała na granicy mocy produkcyjnych. Równocześnie dezaktywizacja zawodowa nadal pozostaje jedną z największych w Europie. Polscy pracodawcy nie byli w stanie realizować potencjału rynkowego z uwagi na braki kadrowe i związaną z tym presją na wzrost wynagrodzeń. Pandemia tylko chwilowo przystopowała ten trend z uwagi na spowolnienie i ograniczenie działalności gospodarek. Luka demograficzna w Polsce jest faktem. Automatyzacja jest alternatywą, jednak bardzo uzależnioną od kondycji firm. Polska gospodarka oparta jest o mikro i małe firmy, które dysponują bardzo małymi środkami na inwestycje. Dlatego ich działalność będzie nadal pracochłonna. Zmiany w kwalifikacjach wymagają zatem wsparcia i stymulacji oraz kierowania uwagi na zawody krytyczne i deficytowe. Wymaga to nowego spojrzenia na kwestie pracy oraz wspierających rynek instytucji. Działania związane ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji nie są i nie będą wystarczającym ani doraźnym rozwiązaniem. Potrzeba innych, odważnych rozwiązań prawnych, które zrównają szanse polskich pracodawców z ich konkurentami w krajach UE i OECD.

Najważniejsze wyniki badania:

- 37% pracodawców uważa, że wsparcie jest mniejsze niż w innych krajach UE, a tylko 1% twierdzi, że wsparcie jest znacznie większe.
- Najważniejsze oczekiwania pracodawców dotyczą unowocześnienia form edukacji, by zwiększyć jakość kształcenia, stworzenia systemu kursów zawodowych rekomendowanych na lokalnych rynkach pracy, by ułatwić sprawne przekwalifikowanie, zmniejszenia polityk socjalnych powodujących odpływ ludzi z rynku pracy.
- Pracodawcy oczekują szerokiej gamy usług publicznych w zakresie zatrudnienia, które dziś nie są świadczone w Polsce a są dostępne w krajach UE i OECD.
- Pracodawcy nie mają jasności, kto powinien odpowiadać za dostępność pracowników w potrzebnych zawodach i klarowną politykę informacyjną o rynku pracy. Wiedzą jednak, że finansowanie powinno być przede wszystkim w gestii instytucji centralnych.
- W rekomendowanych zmianach na pierwszy plan wysuwają się polityki informacyjne tzn. jasne i cykliczne komunikaty do pracowników polskich i cudzoziemskich, w jakich zawodach najczęściej poszukuje się pracowników w Polsce. Proponują uproszczenie legalizacji pracy pracowników cudzoziemskich z uwagi na wykonywany zawód oraz wzmocnienie współpracy i kontroli przedsiębiorców nad kształceniem zawodowym.
- Część wymienianych narzędzi finansowych wskazywanych przez pracodawców istnieje, ale są mało rozpropagowane, a ich dostępność w sytuacji pandemii była ograniczona. Największy potencjał pracodawcy widzą w dofinansowaniach staży i wynagrodzeń oraz w zawodach deficytowych i krytycznych.
- Promocja zawodów w szkołach, organizowanie dni otwartych dla młodzieży i bezrobotnych, by poznali pracę w tych profesjach.
- Wsparcie w relokacji z innego miasta czy państwa, lokale komunalne dla pracowników w określonych zawodach.
- Ograniczenie zachowań dyskryminacyjnych wobec pracowników cudzoziemskich, szybka nostryfikacja ich dyplomów.
- Promocja zawodów w popularnych serialach i programach to pozafinansowe rozwiązania, które zdaniem pracodawców przyniosą rezultaty w postaci większej ilości chętnych do kształcenia i podejmowania się pracy w zawodach deficytowych i krytycznych.

Wnioski z badania:

- Między realnym zapotrzebowaniem na działania związane ze wsparciem zatrudnienia a usługami publicznymi istnieje przepaść, która skutkuje obniżoną konkurencyjnością polskich firm w zakresie kwalifikacji i efektywności pracy. Polscy przedsiębiorcy nie mając publicznego wsparcia już na starcie stoją na pozycji przegranej w stosunku do firm zagranicznych. W efekcie rywalizują kosztami pracy, zamiast miejscami pracy wysokiej jakości. Środki na transformację technologiczną są przeznaczane na nieustające poszukiwanie i kształcenie pracowników.

- W odbiorze przedsiębiorców nie istnieje skutecznie realizowana polityka dopasowywania podaży i popytu na pracę. Odpowiedzialności są rozproszone, a efektywność działań niska, czego dowodem są trudne rekrutacje w 92% firm, w tym 37% związanych z zawodami deficytowymi i krytycznymi. Dane, które pozwoliłyby na zarządzanie w skali kraju, nie są agregowane i co za tym idzie wykorzystywane do racjonalnych decyzji w dynamicznej sytuacji rynkowej.
- Na plan pierwszy wysuwają się kwestie zbudowania sprawnej polityki informacyjnej na temat popytu i podaży na poziomie województw i powiatów, które umożliwiłyby podejmowanie racjonalnych decyzji kandydatom, pracownikom, pracodawcom, ośrodkom edukacyjnym i urzędem pracy.
- Kolejnym źródłem zaspokojenia popytu na zawody deficytowe i krytyczne są rozwiązania upraszczające alokację, rejestrację i nostryfikację dyplomów pracownikom cudzoziemskim oraz budowanie kultury społecznej i pracy sprzyjających integracji.
- Aktywna polityka promocyjna zawodów jest kolejnym źródłem aktywizacji zawodowej i kierowania zainteresowania młodzieży i pracowników na pożądane kierunki kształcenia.
- Duży wpływ na niską atrakcyjność zawodów krytycznych mają, nie odzwierciedlające realnego popytu wynagrodzenia. Większość z nich występuje w sektorze publicznym, który rządzi się bardziej możliwościami budżetowymi sektora niż podążaniem za popytem na pracę. Widać jak takie działania skutecznie odstrasza od stale poszukiwanych, ale nieatrakcyjnych finansowo zawodów.
- W świecie, w którym dla młodych pokoleń ważna jest reputacja społeczna, przystępowanie do zawodu jest związane z poznaniem społecznego postrzegania profesji kreowanej w mediach.
- Bez szybkiej i aktywnej polityki w zakresie zawodów deficytowych i krytycznych rozwój polskiej gospodarki spowolni transformację technologiczną.

Rekomendacje dla przedsiębiorców:

- Dobre rozeznawanie aktualnie istniejących rozwiązań na rzecz wsparcia zatrudnienia. Wiele firm nie wie o istnieniu takich instrumentów, a część nie wie, jak z nich korzystać. W sytuacji gdy urzędy pracy są zajęte obsługą tarcz antykrzysowych, tylko aktywność pracodawców a szczególnie pracowników funkcji HR może wesprzeć pozyskanie pracowników.
- Aktywna wymiana wiedzy dotycząca pozyskania, rozwoju i utrzymania pracowników w zawodach krytycznych i deficytowych, by zbudować rekomendacje dla środowiska przedsiębiorców.
- Racjonalne gospodarowanie i inwestowanie w kompetencje pracowników i minimalizowanie ryzyk utraty pracowników wiedzy.
- Zwrócenie większej uwagi podczas rekrutacji pracowników cudzoziemskich o wyższych kwalifikacjach, gdyż stereotypowo postrzegani są jako pracownicy do prac prostych.
- Nawiązanie relacji ze szkołami w swoim otoczeniu, by naszkicować możliwe scenariusze współpracy, promocji zawodów, profesjonalizacji kształcenia, pozyskiwania kandydatów na staże i do pracy.

Rekomendacje dla instytucji publicznych rynku pracy:

- Ustalenie jasnych, czytelnych dla pracodawców odpowiedzialności służb publicznych za dostępność pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, politykę informacyjną dotyczącą zapotrzebowania na zawody oraz finansowania, w odpowiednich aktach prawnych.
- Postawienie polityki pracy, jako tematu ponad resortowego z silną koordynacją wicepremiera lub premiera.
- Ustalenie zasad właściwej koordynacji między powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy oraz zmiana paradygmatu ich działania na pracodawco centryczną.
- Zaplanowanie prawnych i organizacyjnych narzędzi świadczenia usług wspierających zatrudnienie, przez powołane do tego celu istniejące już instytucje, dopasowanych do wymogów współczesnego rynku pracy, w tym prowadzenie aktywnej polityki informacyjnej.
- Zintegrowanie publicznych i prywatnych instytucji rynku pracy na terenie całego kraju, a także wzmocnienie i profesjonalizacja działalności wojewódzkich rad dialogu społecznego, wojewódzkich i powiatowych rad rynku pracy.
- Rozważenie prywatyzacji usług instytucji rynku pracy w celu zwiększenia ich efektywności, poprzez konkurowanie o przedsiębiorców i szybkie dopasowanie się do zmieniającego się rynku pracy.
- Stworzenie comiesięcznego przeglądu sytuacji zapotrzebowania na zawody w poszczególnych województwach w formach, które mamy dziś do raportowania sytuacji Covid-19.
- Podejmowanie aktywnych działań poprzez wydzielone komórki publiczne lub firmy prywatne, które integrowałyby środowisko biznesowe i edukacyjne oraz były źródłem informacji na temat niezbędnych usprawnień sprzyjających efektywnej współpracy.
- Uzbrojenie powyższych zmian w stosowne przepisy prawne i akty wykonawcze.
- Odniesienie wynagrodzeń w zawodach regulowanych do stawek rynkowych w branży jest jedynym, stałym rozwiązaniem braków kadrowych.

RAPORT 12

Badanie oczekiwanych instytucji
zmiierzających do podejmowania
pracy w zawodach deficytowych
i krytycznych w Polsce

Katarzyna Lorenc

606 941 499

katarzyna.lorenc@bcc.org.pl

Business Centre Club

Warszawa

wykonawca badań **Sedlak&Sedlak**