

Relacja z panelu tematycznego o rynku pracownika na „Welconomy Forum in Toruń”

Wprowadzenie

Sytuacja gospodarcza Polski na tle Unii Europejskiej i świata była głównym tematem XXV edycji forum gospodarczego „Welcomomy Forum in Toruń”, które odbyło się 12–13 marca 2018 r. w Centrum Kulturalno-Kongresowym Jordanki w Toruniu. Organizatorem wydarzenia było Stowarzyszenie „Integracja i Współpraca”. Wśród uczestników znaleźli się eksperci z dziedziny ekonomii, przedstawiciele rządu, biznesu oraz nauki. Podczas panelu tematycznego „Rynek pracownika a wpływ zmian na rynku pracy na systemy emerytalne i na gospodarkę” poruszono wiele istotnych kwestii związanych ze zmianami emerytalnymi i na rynku pracy oraz perspektywami na przyszłość w tym zakresie. W panelu wzięli udział doktor Dominik Batorski, członek Rady Cyfryzacji Interdyscyplinarnego Centrum Modelowania Matematycznego i Komputerowego Uniwersytetu Warszawskiego; doktor Piotr Majewski z Katedry Finansów i Rachunkowości Wyższej Szkoły Bankowej w Toruniu; Paweł Jaroszek, członek zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz doktor Grzegorz Baczewski, zastępca dyrektora generalnego Konfederacji Lewiatan. Poniżej zostały zaprezentowane wnioski z tej debaty.

Debata

Kształt świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz możliwości pokrywania wydatków na świadczenia z Funduszu Ubezpieczeń jest definiowany przez dwa główne czynniki: przez wiek przechodzenia na emeryturę oraz sytuację demograficzną. Jeśli bierzemy pod uwagę prognozy zmian demograficznych, to mamy obecnie do czynienia z niepokojącymi trendami, które będą utrzymywać się w przyszłości. Będziemy obserwowali dalszy wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym, natomiast liczba osób w wieku produkcyjnym i przedprodukcyjnym będzie spadać. Oznacza to, że coraz mniejsza liczba osób pracujących w gospodarce narodowej wypracuje dochód. Będzie on dzielony również na zwiększającą się liczbę osób w wieku emerytalnym. Świadczenia emerytalne będą niższe niż te, które otrzymywały wcześniejsze generacje. Z tego względu należy zadbać o dywersyfikację źródeł w tym obszarze.

Obecnie odnotowujemy dość wysoki poziom zatrudnienia, co pozytywnie przekłada się na sytuację systemu ubezpieczeń społecznych. Duża część rezerw pracy w postaci osób poszukujących zatrudnienia została już uruchomiona. Nie należy jednak zapominać o wciąż wysokim udziale na rynku pracy osób nieaktywnych zawodowo, które są zainteresowane utrzymaniem takiego stanu rzeczy i nie chcą podejmować zatrudnienia. W związku z zaistniałą sytuacją pojawia się deficyt pracowników, co jest niekorzystne dla pracodawców, którzy chcą inwestować, rozwijać i zwiększać produkcję. Z przytoczonych w czasie panelu badań wynika, że 72 proc. ankietowanych przedsiębiorstw rozważa różnego rodzaju inwestycje, 32 proc. z nich bierze pod uwagę zwiększenie zatrudnienia,

ale jednocześnie ok. 45 proc. przedsiębiorców regularnie napotyka trudności ze znalezieniem pracowników, zaś ponad 100 tys. wakatów pozostaje nieobsadzonych. Biorąc pod uwagę wspomniane wcześniej tendencje demograficzne (spadek liczby osób pracujących oraz zmniejszenie się udziału pracujących w wyniku obniżenia wieku emerytalnego), perspektywy dotyczące przyszłej sytuacji na rynku pracy nie nastrojają optymistycznie. W perspektywie najbliższych 30–40 lat będziemy mieć do czynienia ze zwiększającą się liczbą emerytów i zmniejszającą się liczbą pracowników. W następnych latach deficyt pracowników jeszcze się zwiększy. Dodatkowo od pewnego czasu mamy do czynienia z presją płacową, w związku z tym obniża się opłacalność wielu inwestycji. Warto pamiętać, że do rozwoju gospodarczego jest potrzebna siła nabywczą wśród konsumentów. Jeśli ich dochody nie będą wystarczające i będzie pracowało coraz mniej osób, to będzie to negatywnie oddziaływać na sytuację gospodarczą.

Badania wskazują, że w 2015 r. blisko połowę pracujących (46 proc.) stanowiły osoby zatrudnione na stanowiskach o wysokim ryzyku automatyzacji. Są to zawody, które w przeciągu kilkunastu lat w wyniku przeobrażeń technologicznych stracą rację bytu albo też znacznie zmniejszy się popyt na pracowników w tych profesjach. Warto zaznaczyć, że już w 2015 r. bezrobocie w zawodach o wysokim ryzyku automatyzacji było trzy razy wyższe niż w tych, które charakteryzowały się niskim ryzykiem w tym zakresie. Z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego” wynika, że poszukiwani są pracownicy, którzy wykonują zawody o niskim ryzyku automatyzacji. Jesteśmy świadkami zmniejszenia liczby profesji, które są wysoko wynagradzane, jednocześnie zwiększa się liczba nisko płatnych zawodów, które nie wiążą się z wysokimi kompetencjami, a pracownicy na tych stanowiskach są łatwo zastępowani. Szereg procesów realizowanych przez człowieka wykonuje komputer. Przykładowo wiele banków prowadzi już zaawansowane projekty obsługi procesu reklamacji przez boty. Co interesujące, z badań wynika, że 2/3 populacji nie dostrzega, że w trakcie podejmowanych aktywności wchodzi w interakcję z komputerem. Jeśli rozpatrujemy perspektywy na przyszłość w zakresie automatyzacji pracy, nie jesteśmy w stanie przewidzieć, w jakim kierunku będzie zmierzał postęp i jakie zasoby będą potrzebne w danym momencie. Na pewno jest to proces nieodwracalny, którego nie da się zatrzymać. Proste, powtarzalne czynności będą zautomatyzowane, ale, co istotne, pojawią się nowe kompetencje, poszukiwane na rynku pracy.

Rozpowszechnienie się nowoczesnych technologii przekłada się na sferę ubezpieczeń. Pojawienie się autonomicznych pojazdów będzie miało wpływ na branżę ubezpieczeniową. Wysoce prawdopodobna jest redukcja liczby pojazdów np. o 30 proc. i zmiana modelu komunikacji w urbanistyce. Należy pamiętać, że w Europie 27 proc. przychodu ubezpieczycieli majątkowych stanowi składka na ubezpieczenia komunikacyjne, która zniknie, jeśli nie będziemy posiadać pojazdów na taką skalę jak dotychczas; zamiast tego będziemy korzystać z usługi transportowej. W związku z robotyzacją należy kłaść nacisk na rozwój sprzedaży innych rodzajów ubezpieczeń.

Świadomość ryzyka związanego z ubezpieczeniami społecznymi najmłodszych generacji jest niska. Powodem takiego stanu rzeczy jest w pewnym stopniu tempo przemian,

w tym postęp technologiczny i przemiany na rynku pracy, które wymuszają, częstsze niż dotychczas, zmiany zawodu w okresie aktywności zawodowej. Taka sytuacja powoduje, że ludzie mają większą skłonność do myślenia o przyszłości w perspektywie krótkoterminowej niż długofalowej. Druga kwestia jest związana z upowszechnieniem się różnego rodzaju form ubezpieczeń prywatnych, które są niekiedy opłacane przez pracodawców. Wielu z nich ma trudności, aby pogodzić się z faktem, że oprócz opłacania tej składki muszą regulować opłaty związane ze składką zdrowotną (ZUS).

W obliczu nabierającej tempa automatyzacji i robotyzacji, które wiążą się z tańszym i szybszym wytwarzaniem różnego rodzaju dóbr, wyzwaniem staje się utrzymanie popytu, który jest niezbędny dla zachowania wzrostu gospodarczego. Pojawiają się tu różne pomysły takie jak gospodarka senioralna, która pozwala na wykorzystanie demografii, z której przemianami trudno walczyć, jako elementu rozwoju. Panuje przekonanie, że gospodarka senioralna będzie wymagała większej ilości kontaktów międzyludzkich. Przykładowo – jeśli zależy nam na klientach w starszym wieku, powinniśmy zatrudnić pracowników w podobnym przedziale wiekowym, którzy używają tego samego języka, znają potrzeby seniorów. Należy pamiętać, że starsze generacje będą się stopniowo zmieniać, gdyż coraz częściej będą wykorzystywać nowoczesne technologie, dłużej zachowując sprawność i aktywność.

Robotyzacja i automatyzacja ma związek z czasem pracy. Wydaje się nam, że jesteśmy w stanie pracować mniej, bo część czynności wykonują za nas maszyny. W rzeczywistości pracujemy coraz więcej, ponieważ rozwój technologii umożliwia nam pracę o różnych porach dnia i w różnych miejscach. Zacieranie się granic między pracą a życiem pozazawodowym powoduje, że nie tylko przynosimy pracę do domu, ale również odwrotnie – zajmujemy się sprawami prywatnymi w pracy. Temu zjawisku sprzyja korzystanie z internetu, portali społecznościowych. Pracodawcy coraz częściej dostrzegają, że trudno stawiać pracownikom twarde granice dotyczące czasu pracy. Czas ten powinien uwzględniać potrzeby pracowników. Z innej strony przełożeni akceptując taki stan rzeczy, niejednokrotnie nie są w zgodzie z obowiązującym prawem. W związku z tym regulacje w zakresie czasu pracy powinny być dostosowane do zmieniających się sposobów wykonywania pracy.

Trudno dokładnie przewidzieć, jak będzie wyglądała gospodarka w przyszłości – za 15–20 lat. Do końca nie wiadomo, czy rewolucja przemysłu 4.0 przyczyni się do ograniczenia liczby zatrudnionych. To, że pewne procesy zostaną poddane automatyzacji, wcale nie oznacza, że społeczeństwo je zaakceptuje w zmienionej formule. Istnieją przewidywania wskazujące na to, że praca stanie się rzadkim dobrem. Wobec powyższego najważniejsze jest, żeby osoby, które utracą pracę w wyniku procesów automatyzacji, mogły znaleźć inne zatrudnienie. Niewykluczone, że zostaną utworzone nowe zawody, powstanie popyt na nowe umiejętności; praca w obecnym tego słowa rozumieniu ulegnie transformacji.

Niewątpliwie praca wiąże się z określoną wartością dodaną, która kształtuje człowieka. Pozostawanie bez zatrudnienia oprócz kwestii związanych z brakiem finansów wiąże się z wieloma negatywnymi konsekwencjami o charakterze psychologicznym, takimi

jak: większa skłonność do depresji, nałogów, większe ryzyko popełnienia przestępstwa. Z tego punktu widzenia stworzenie miejsc pracy jest bardziej pożądane niż nadmierne rozdawnictwo świadczeń socjalnych. Jednocześnie część konsumentów jest znudzona gospodarką rynkową w obecnej postaci, porzuca dobrze płatną pracę w korporacji i chce żyć z dala od utartych wzorców, realizując alternatywny model życia. Trudno przewidzieć, ile osób jeszcze zdecyduje się na taki krok.

Należy liczyć się z tym, że w przyszłości praca będzie bardziej rozproszona i w mniejszym stopniu niż dotychczas skoncentrowana wokół jednego pracodawcy, który wypłaca wynagrodzenia, odprowadza składki, tworzy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, prowadzi dodatkowe programy np. o charakterze prozdrowotnym, wykazuje aktywność na rzecz integracji danej społeczności. Ludzie coraz częściej sprzedają swój czas i umiejętności wielu podmiotom. Mogą sami decydować o tym, w jakim projekcie chcą uczestniczyć i przez jaki czas. W warunkach społeczeństwa sieciowego powstają różnego rodzaju platformy, które ułatwiają kontakt między indywidualnymi klientami oraz usługodawcami (np. w branży transportowej). Wspomniane alternatywne formy zarobkowania powodują, że traci na znaczeniu tradycyjny zakład pracy, który bierze na siebie wiele ryzyk socjalnych pracowników (planowanie w taki sposób procesu gospodarczego, aby ryzyko utraty dochodu i pracy zostało zminimalizowane, gwarancja okresu wypowiedzenia, odprawa). Należy spodziewać się, że tego rodzaju miejsc pracy będzie coraz mniej na rzecz nowych form. Wiąże się z tym duża ilość pośredników, na skutek czego coraz trudniej określić, kto kogo zatrudnia i kto komu płaci.

W warunkach nowego modelu gospodarczego należałoby mieć bardziej elastyczne niż dotychczas podejście do tworzenia systemu ubezpieczeń społecznych. Jednym z możliwych kierunków działań jest przeniesienie ryzyk, które do tej pory brali na siebie pracodawcy, na instytucje publiczne. Należy mieć kontrolę nad składkami na bieżąco, tworzyć coraz bardziej szczelny system, monitorować, kto dokonuje opłat, a kto nie i jaki jest powód braku płatności. Padła propozycja przejścia do bardziej generalnych systemów zabezpieczenia społecznego, obecny system straci nieco swój ubezpieczeniowy charakter (czyli powiązanie między opłacaniem składek i nabyciem prawa do danego świadczenia). Największym wyzwaniem, z którym będzie musiał się zmierzyć system ubezpieczeń społecznych, jest zmniejszająca się liczba osób, które będą miały uprawnienia do ubezpieczeń. Praca będzie swojego rodzaju przywilejem, nagrodą, o którą warto zabiegać. Z drugiej strony oczywiście jest i będzie istniała zawsze grupa społeczna, która nauczyła się żyć w warunkach wyuczonej bierności, pobierając świadczenia i w ten sposób znajdując sposób na przetrwanie.

Korzystanie z technologii teleinformatycznych zmienia sposób funkcjonowania wielu osób w społeczeństwie obywatelskim zarówno w obszarze aktywności na rynku pracy, jak i uczestnictwa w kulturze. Efekty użytkowania tych narzędzi są odmienne dla różnych grup społecznych. Najważniejszy zatem nie jest fakt, że ludzie korzystają z internetu, ale jak wykorzystują to narzędzie. Pierwotnie zakładano, że dostęp do nowoczesnych urządzeń teleinformatycznych umożliwi im wyrównanie szans, co ma znaczenie szczególnie w przypadku osób z niższym poziomem wykształcenia, z mniejszych miejscowości. Spodziewano

się, że kontakt z nowoczesnymi technologiami zwiększy szanse edukacyjne tych osób oraz możliwości uzyskania pracy zdalnej. Jednak z badań przeprowadzonych w ramach „Diagnozy Społecznej” wynika, że sposób korzystania z technologii może utrwalać istniejące podziały. Osoby z niższym wykształceniem, mieszkające w mniejszych miejscowościach często korzystają z nowoczesnych technologii w celach związanych z rozrywką, dla „zabicia czasu”, zaś te w lepszej sytuacji wyjściowej potrafią efektywnie wykorzystywać dostępne instrumenty, tym samym zwiększając swoje szanse na rynku pracy.

Istotne jest prowadzenie działań edukacyjnych mających na celu zwiększenie świadomości społecznej na temat zabezpieczenia społecznego, wysokości emerytury w przyszłości. Można przypuszczać, że większość społeczeństwa nie ma zbyt dużej wiedzy na ten temat. Warto prowadzić również działania służące zachęceniu ludzi do oszczędzania, ponieważ w Polsce nie jest to powszechna postawa. Reklamy instytucji finansowych znacznie częściej namawiają do pożyczania pieniędzy, życia chwilą, niż oszczędzania, nie kształtują tym samym postaw ukierunkowanych na przyszłość. Potrzebne są zatem działania edukacyjne, które będą pokazywały, że partycypacja w systemie zabezpieczenia społecznego ma znaczenie i oszczędzanie ma dziś sens, gdyż krzywa dochodu osiąganego w skali życia podlega zmianom w czasie i należy zabezpieczyć środki na przyszłość. Błędne wybory dotyczące systemu emerytalnego często widoczne są dopiero po latach, kiedy trudno się już z nich wycofać. Oszczędzanie odgrywa istotną rolę tak dla systemu emerytalnego, jak i bankowego. Nie jest to zadanie proste, ponieważ skłonność do oszczędzania (lub jej brak) jest wypadkową wielu różnych czynników, takich jak: wychowanie, tradycja, edukacja, indywidualne doświadczenia życiowe.

Zasygnalizowane podczas debaty zmiany w obszarze demografii i rynku pracy wiążą się z określonymi konsekwencjami dla systemu zabezpieczenia społecznego. Pojawiające się trendy związane z robotyzacją i automatyzacją pracy, a także z powstaniem społeczeństwa sieciowego łączą się ze zwiększonym zapotrzebowaniem na nowe profesje, kompetencje i umiejętności. Traci na znaczeniu tradycyjny układ ról pracodawca–pracownik. Poczucie pewnej autonomii w zakresie czasu pracy i wykonywanych zadań to wartości istotne dla wielu pracowników, których w obecnych warunkach deficytu wykwalifikowanej kadry pracodawca nie może ignorować. Nowoczesne technologie są cennym narzędziem pomagającym w znalezieniu się na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Należy je jednak umiejętnie wykorzystywać dla zwiększenia zdolności adaptacyjnych do zachodzących zmian i jednocześnie prowadzić działania edukacyjne służące temu celowi. W przeciwnym razie narzędzia te mogą pogłębić istniejący rozdźwięk między różnymi grupami społecznymi. Nie można zapominać o zwiększaniu świadomości społecznej w obszarze zabezpieczenia społecznego. Należy zwrócić szczególną uwagę na działania wzmacniające zachowania dotyczące oszczędzania. To cenny kapitał, który z pewnością zaprocentuje w przyszłości, zwłaszcza w obliczu procesów wydłużania się średniej długości życia.

*Agnieszka Smoder
Radca Prezesa
Centrala ZUS*