

Młodzi pracownicy na rynku pracy i w ubezpieczeniach społecznych

Young workers on labour market and in social insurance

prof. dr hab. Gertruda Uścińska

Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych UW, Faculty of Political Science and International Studies,
University of Warsaw, ORCID: 0000-0001-7379-5156

Streszczenie

Osoby młode (do 30. roku życia) to grupa defaworyzowana na rynku pracy. Rzadziej niż starsi są zatrudniane na podstawie stałych umów o pracę, a w konsekwencji rzadziej też obejmują ich ubezpieczenia emerytalno-rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne. W artykule scharakteryzowano sytuację młodych na rynku pracy i w ubezpieczeniach społecznych. Zwrócono uwagę na formy zatrudnienia na podstawie nietypowych, nieoskładkowanych umów cywilnoprawnych, na zagrożenie bezrobociem oraz bieżące i przyszłe skutki tej sytuacji dla ich bezpieczeństwa socjalnego. Scharakteryzowano najmłodsze pokolenia (pokolenie Z) pod kątem ich oczekiwań wobec warunków pracy. Wskazano wybrane rozwiązania ukierunkowane na wzrost aktywności zawodowej osób młodych oraz zapewnienie adekwatności ich przyszłych emerytur.

Słowa kluczowe: młodzi pracownicy, formy zatrudnienia, współczynnik aktywności zawodowej, ubezpieczenia społeczne, ochrona socjalna, pokolenie Z, oskładkowanie umów zlecenia.

Abstract

Young persons (up to 30 years of age) are disadvantaged on the labour market. Less often than their older colleagues, they are employed on the basis of permanent Labour Code employment contracts, and, consequently, less often they are covered by old-age, invalidity, sickness, accident and health insurance. The article describes the situation of young persons on labour market and in social insurance. The attention was paid to the forms of employment based on atypical, non-contributory contracts, the threat of unemployment and the current and future consequences of this situation for their social protection. The youngest generations (generation Z) were characterised in terms of their expectations towards working conditions. Selected solutions aimed at increasing the economic activity of young persons, as well as ensuring the adequacy of their future old-age pensions, were indicated.

Keywords: young workers, forms of employment, economic activity rate, social insurance, social protection, generation Z, contributions from commission contracts.

1. WPROWADZENIE

Liczba ludności Polski na koniec 2020 r. wynosiła 38,5 mln osób, w tym osoby młode (w wieku 18-29 lat) to ponad 5 mln, co stanowi 13% ogółu polskiego społeczeństwa (14,3% ogółu mężczyzn i 12,8% ogółu kobiet). Na rynku pracy aktywnych jest natomiast tylko 2,9 mln młodych¹.

Statystyki rynku pracy wskazują, że okres wczesnej dorosłości, między 18. a 30. rokiem życia, jest czasem niestabilności zawodowej oraz niepewności. Sytuacja osób młodych jest trudniejsza od sytuacji osób, które dłużej funkcjonują na rynku pracy. To w rezultacie determinuje relatywnie niższy poziom aktywności zawodowej i zatrudnienia oraz wyższe stopy bezrobocia młodszych roczników wśród zasobów pracy.

Młode osoby poszukujące pracy nierzadko opuszczają dom rodzinny i tworzą własne gospodarstwo domowe, co generuje dodatkowe koszty. Ponieważ często mają nieduże

doświadczenie zawodowe oraz relatywnie słabiej rozwinięty kapitał społeczny, w związku z podjęciem zatrudnienia niejednokrotnie zmuszone są do poniesienia wydatków np. na uzupełnienie wykształcenia czy nabycie nowych umiejętności.

Po kryzysie z przełomu ubiegłej dekady wiemy, że pogorszenie sytuacji rynkowej istotnie dotyka osób młodych. Częściej deklarują one problemy ze znalezieniem zatrudnienia i częściej też stają się klientami urzędów pracy. Dlatego wsparcie młodych osób, które wchodzą na rynek pracy, jest niezbędne.

2. MŁODZI NA RYNKU PRACY²

Niska aktywność zawodowa osób młodych ma wiele przyczyn o różnym charakterze. W przypadku osób do 24. roku życia w dużym stopniu wynika ona z późniejszego wejścia na rynek pracy z uwagi na kontynuowanie nauki. Badania Głównego Urzędu Statystycznego

nego Urzędu Statystycznego (GUS)³ wskazują, że tylko co trzecia (32%) osoba w wieku 15-24 lata była aktywna zawodowo, podczas gdy wskaźnik aktywności zawodowej osób w wieku 25-34 lata wynosił 84%.

Stopa bezrobocia osób młodych jest znacząco wyższa od notowanej dla ogółu populacji i maleje wraz z wiekiem. Na przykład dla osób w wieku 18-19 lat wynosi ona 25,8%, a już w kolejnej grupie wiekowej (20-24 lata) – 11,9%, podczas gdy stopa bezrobocia ogółem, dla wszystkich osób w wieku aktywności zawodowej, wynosi 3,3%⁴.

Polska nie stanowi wyjątku, jeśli chodzi o wyższy odsetek młodych bezrobotnych niż pozostałych. Sytuację taką obserwuje się w większości krajów Unii Europejskiej, co jednak nie jest usprawiedliwieniem takiego stanu, a raczej wskazaniem do podjęcia zdecydowanych działań wspierających tę grupę na rynku pracy.

Młodzi ludzie znacznie częściej niż ich rodzice mają wyższy poziom wykształcenia (wyższe). Nie oznacza to jednak, że zaraz po studiach bez problemu znajdują zatrudnienie. Wykształcenie w niewielkim stopniu chroni ich przed problemami ze znalezieniem pracy. Podobnie jak w całej populacji – także i wśród osób młodych kobiety legitymują się wyższym poziomem wykształcenia niż mężczyźni, lecz wśród młodych osób zarejestrowanych w urzędach pracy wykształcenie wyższe miało 5% mężczyzn i 8% kobiet. Wysoka jest też stopa bezrobocia absolwentów, która wynosi 21,8%, przy czym kobiet 23,3%, a mężczyzn 20,4%⁵.

Młodzi ludzie rzadziej niż pozostałe grupy pracujących zatrudniani są na podstawie umowy o pracę, a relatywnie często podejmują pracę na podstawie nietypowych, mniej stabilnych umów (m.in. na czas określony⁶, na umowy cywilnoprawne), w których nastąpiły daleko idące ograniczenia związane z pandemią COVID-19. Częściowo jest to rezultat podaży takich ofert pracy i adresowania ich do pracowników, z którymi pracodawca raczej nie zamierza wiązać się na stałe. Częściowo jednak zatrudnienie osób młodych na podstawie umów innych niż stała umowa o pracę jest ich wyborem, związanym z większą elastycznością warunków nieetatowego zatrudnienia, pozwalającego łatwiej łączyć pracę z nauką. Co dziesiąty (11%) pracujący w wieku 18-24 lata zatrudniony jest w niepełnym wymiarze czasu pracy⁷.

Trwający kryzys, wynikający z pandemii COVID-19, powoduje, że osoby zatrudnione w wielu sektorach gospodarki korzystają ze świadczeń społecznych, m.in. zasiłku chorobowego oraz zasiłku dla bezrobotnych, co obrazuje korzyści płynące z zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, dającej prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego⁸. Praca na podstawie nietypowych umów nie daje osobom nimi objętym pełnego prawa do tych świadczeń, a w pewnych przypadkach (np. umowy o dzieło) nie daje go w ogóle.

Wśród pracodawców panuje opinia, że młodych ludzi cechuje niestabilność zawodowa – często zmieniają pracę, bo poszukują miejsca dla siebie. Potwierdzają to dane GUS, według których osoby do 25. roku życia są największą grupą wśród poszukujących innej pracy niż aktualnie wykonywana, a główną przyczyną jest poszukiwanie pracy lepiej płatnej⁹.

Badania młodych absolwentów (osób do 29. roku życia)¹⁰ pokazały, że 62% badanych ocenia swoją sytuację na rynku jako złą, a 14% jako bardzo złą. Tylko 2% oceniło ją jako

dobrą. Młodzi ludzie uważają, że są dyskryminowani na rynku pracy przez pracodawców. Według nich pracodawca poszukuje pracownika zawsze gotowego do pracy, w pełni dyspozycyjnego, doświadczonego, a w przypadku osób młodych zachodzi konieczność inwestowania w szkolenia i inne tego typu działania. Dlatego młodzi oceniają swoją sytuację na rynku pracy jako zdecydowanie trudniejszą. Obecnie ta sytuacja jest dodatkowo skomplikowana również z powodu pandemii koronawirusa SARS-CoV-2.

Młodzi ludzie są oceniani przez pracodawców w kontekście innego, nowoczesnego zarządzania zasobami pracy; w większości są to bowiem indywidualiści, oczekujący zupełnie innego podejścia do wykorzystania ich potencjału zawodowego. Nie chcą pracować tak ciężko, jak ich rodzice. Chcą natomiast bezkonfliktowo łączyć pracę zawodową z życiem prywatnym. Dlatego też niełatwo im znaleźć odpowiadające tym oczekiwaniom zajęcie zarobkowe. Szukając go, część młodych ludzi decyduje się więc na migrację, ale też część trafia do rejestrów urzędów pracy jako osoby poszukujące zatrudnienia.

3. MŁODZI PRACOWNICY W UBEZPIECZENIU SPOŁECZNYM

Na koniec IV kwartału 2020 r. liczba wszystkich osób ubezpieczonych (ubezpieczenie emerytalno-rentowe) w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) wyniosła 15,8 mln, z czego 3,0 mln to osoby do 30. roku życia (tj. 19,3% ogółu ubezpieczonych; w tym 19,9% mężczyzn i 18,7% kobiet). W porównaniu ze stanem w analogicznym okresie 2019 r. zaznaczył się spadek liczby młodych o 1 pkt proc.¹¹

ZUS analizuje sytuację osób młodych w ubezpieczeniu społecznym m.in. w kontekście zbiegu tytułów do tych ubezpieczeń przy zatrudnieniu na podstawie umów cywilnoprawnych. Z analiz tych wynika, że osoby w wieku poniżej 30 lat nie częściej niż inne grupy wiekowe wykonują pracę równocześnie na podstawie różnego rodzaju umów. Osoby młode pracujące tylko na podstawie kilku umów zlecenia (zbiegi samych tytułów z umów zleceń) stanowią 16,3%, tj. poniżej średniej notowanej dla ogółu ubezpieczonych. Najwyższe notowania odnoszą się do osób po 40. roku życia (około połowa). Jeżeli spojrzymy na zbiegi tytułów „pracownik i zleceniobiorca”, czyli jednoczesnego wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia, to 1,1 mln osób (tj. 12,6%) w tej grupie ma nie więcej niż 29 lat. Należy jednak wskazać, że występowanie zbiegu tytułów do ubezpieczeń to sytuacja odnosząca się do osób o relatywnie wysokich dochodach (średnio to ponad 6 tys. zł).

Problemem głównie osób młodych jest niestabilność zatrudnienia. Występujący w Polsce rynek pracy jest rynkiem dualnym¹². Na rynku pracy tego typu istnieją dwa znacznie różniące się segmenty, w których funkcjonują dwie odmienne zbiorowości pracujących. W jednym z nich (segmentie pierwszym, korzystniejszym, bezpieczniejszym) znajdują się m.in. osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę, objęte przepisami Kodeksu pracy¹³, mogące korzystać z licznych praw pracowniczych, w tym z prawa do ochrony przed zwolnieniem czy z prawa do urlopu. W segmentie drugim, gdzie dominuje zatrudnienie prekaryjne, znajdują się m.in. pracujący wykonujący pracę na podstawie umów czasowych lub fikcyjnie

samozatrudnieni; zasadniczo też niżej opłacani. Są oni gorzej usytuowani, bo nie podlegają ustawowej ochronie przed zwolnieniem i nie obejmują ich inne prawa pracownicze w rozumieniu Kodeksu pracy. Ta druga grupa obejmuje w znacznej części osoby młode (zwłaszcza w wieku 15-24 lata, ale także 25-34 lata, w większym stopniu kobiety niż mężczyźni) i osoby starsze (55+), a także pracowników o niższych kwalifikacjach i niższym poziomie wykształcenia. W większości wypadków wybór mniej stabilnej formy świadczenia pracy nie był wśród nich dobrowolny.

4. CZEGO NA RYNKU PRACY OCZEKUJE POKOLENIE Z¹⁴?

Pokoleniem Z określa się część generacji ludzi młodych, którzy urodzili się w dekadzie 1995-2005. Jej liczebność w Polsce wynosi 4,2 mln osób. Najstarsi z nich ukończyli właśnie 25 lat i stają przed dylematami pogodzenia własnych celów z ofertą rynku pracy. To kolejna – po pokoleniach X i Y – grupa młodych o specyficznej charakterystyce zachowań i umiejętności. Pokolenie Z określane bywa też jako pokolenie C (od słów: *connected, communicating, content-centric, computerized, community-oriented, always clicking*). Nie znają świata bez telefonów, komputerów i dostępu do internetu. Swobodnie korzystają z nowoczesnych technologii. Dużo chętniej niż przedstawiciele innych pokoleń wybierają na studiach kierunki techniczne. Chcą mieć swoje, przypisane miejsce pracy i wolą wykonywać indywidualne zadania, niż działać w zespołach. Ponadto chcą mieć pracodawcę blisko, aby skrócić czas dojazdu do pracy (95%) i chcą do tej pracy dojechać komunikacją publiczną (91%). W miejscu pracy ważne są dla nich przede wszystkim warunki środowiska pracy, np. jakość światła sztucznego, dostęp do światła dziennego czy jakość powietrza (91%), nowoczesne narzędzia pracy i wygodne meble (90%), wyposażenie kuchni i możliwość przygotowywania posiłków (83%), dostęp do nowych technologii i aplikacji przez urządzenia mobilne (81%).

Chętniej pracują z biura niż z domu, ponieważ mogą tam mieć własną przestrzeń w nowoczesnych budynkach biurowych, łatwiej im zdobyć wiedzę od bardziej doświadczonych współpracowników oraz rozwijać relacje społeczne. Wcale nie oczekują więc pracy zdalnej w pełnym wymiarze. Okazuje się, że praca z domu stanowi pewne wyzwanie z uwagi na brak szybkiej informacji zwrotnej, brak komfortowej przestrzeni do tej aktywności oraz brak rytuału „przejścia” (z pracy do domu). Dlatego pokolenie Z stawia na model hybrydowy, np. 3 dni w biurze, 1-2 dni w domu. Są dynamiczni, poszukują wciąż nowych wyzwań. Mają indywidualne oczekiwania dotyczące zatrudnienia. Ponieważ rozmijają się one z podażą miejsc pracy i oczekiwaniami pracodawców, co piąty przedstawiciel tego pokolenia chce otworzyć własną firmę i prowadzić biznes. Tym, co ich ogranicza, są obawy dotyczące wysokości danin publicznych¹⁵.

5. ZACHĘTY DLA MŁODYCH NA RYNKU PRACY I W UBEZPIECZENIACH SPOŁECZNYCH

System ubezpieczeń społecznych jest oparty na gruncie równego traktowania wszystkich ubezpieczonych bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, stan

cywilny oraz stan rodzinny. Nie ma w tym katalogu wieku. Możliwe jest zatem wprowadzanie rozwiązań preferencyjnych w tym zakresie dla grup defaworyzowanych. W praktyce funkcjonuje w Polsce wiele instrumentów wsparcia – głównie ulgi i preferencji – mających na celu wspieranie początkujących przedsiębiorców. Istnieją m.in. różne formy oskładkowania (ustalania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne) działalności gospodarczej.

1. **Podstawowa forma** – zadeklarowana podstawa wymiaru składki wynosi co najmniej 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. W 2021 r. jest to 3155,40 zł (5259 zł × 60%). Jednocześnie najniższa składka wynosi 1457,49 zł, w tym składka zdrowotna 381,81 zł. Z tej formy oskładkowania działalności gospodarczej korzysta 1 mln osób.

2. **Mały ZUS** – to preferencyjne zasady oskładkowania, według których zadeklarowana podstawa wymiaru składki wynosi co najmniej 30% minimalnego wynagrodzenia (w 2021 r. – 840 zł (2800 zł × 30%). W tym rozwiązaniu najniższa składka wynosi 647,59 zł, w tym składka zdrowotna 381,81 zł. Mały ZUS wykorzystują 284 tys. osób prowadzących działalność gospodarczą.

3. **Ulga na start** – rozwiązanie przeznaczone dla osób, które zakładają firmę. Nie podlegają one ubezpieczeniom społecznym przez pierwsze 6 miesięcy, pod warunkiem że nie prowadziły działalności przez ostatnie 5 lat i nie wykonywały działalności na rzecz byłego pracodawcy. W tym rozwiązaniu płaci się tylko składkę zdrowotną w wysokości 381,81 zł (w 2021 r.). Z ulgi na start korzystało 98 tys. osób.

4. **Działalność nierejestrowana** – rozwiązanie przeznaczone dla osób prowadzących drobną działalność gospodarczą. Polega na tym, że osoby te nie muszą zakładać firmy, jeśli ich miesięczne przychody nie przekraczają połowy minimalnego wynagrodzenia (1400 zł w 2021 r.), a przez ostatnie 5 lat nie prowadziły pozarolniczej działalności gospodarczej. Osoby prowadzące małą działalność nie opłacają składek na ubezpieczenia społeczne ani na ubezpieczenie zdrowotne, ale też nie mają ochrony ubezpieczeniowej. Rozwiązanie dotyczy szacunkowo 70 tys. osób.

5. **Mała działalność gospodarcza** – rozwiązanie przeznaczone dla osób prowadzących działalność na mniejszą skalę. Mają one prawo deklorować niższą podstawę wymiaru składek, jeśli roczny przychód w poprzednim roku nie przekroczył 120 tys. zł. Podstawa wymiaru składek nie może być niższa niż 30% minimalnego i wyższa niż 60% przeciętnego wynagrodzenia (czyli w 2021 r. minimum 840 zł, a maksimum 3155,40 zł). Przedsiębiorca może korzystać z ulgi przez 3 lata w ciągu 5 ostatnich lat. W tym czasie płaci tylko składkę zdrowotną (381,81 zł). Z rozwiązania tego korzystają 362 tys. osób (marzec 2021 r.)

Młodzi ludzie w dość znacznym zakresie korzystają z tych ulgi i preferencji. Udział młodych (do 29. roku życia), którzy odprowadzają składkę od 60% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, wynosił 2020 r. 5,2%, podczas gdy w grudniu 2019 r. – 6,3%. Zauważalny jest jednocześnie znaczący odsetek osób młodych, które korzystają z ulgi i odprowadzają składki od 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia. W 2020 r. stanowili oni 31,4% (32,7% w grudniu 2019 r.). We wrześniu 2020 r. wśród osób prowadzących małą działalność 8,9%

stanowiły osoby w wieku 29 lat i mniej (w grudniu 2019 r. odsetek ten wynosił 10,2%).

Inna grupa instrumentów wspierających młodych pracujących dotyczy wsparcia w obszarze ich dochodów.

1. **Podatki – zerowy PIT dla młodych** to zwolnienie z podatku dochodowego dla osób, które nie ukończyły 26. roku życia. Obowiązuje od dnia 1 sierpnia 2019 r. Osoby te mają jedynie obowiązek opłacania składki zdrowotnej. W 2019 r. z ulgi dla młodych skorzystało 1,8 mln podatników. W 2020 r. liczba podatników korzystających ze zwolnienia była wyższa, zwolnienie objęło bowiem przychody uzyskiwane przez cały rok.

Wśród młodych ludzi (15-24 lata) zwolnienie podatkowe nie przyczyniło się do wzrostu współczynnika aktywności zawodowej. W III kwartale 2019 r. dla tej grupy wiekowej wynosił on 36,8%, a w III kwartale 2020 r. – 31,8%¹⁶.

Wielu spośród tych młodych, którzy niedawno weszli na rynek pracy, szczególnie ucierpiało na skutek pandemii COVID-19. Nierzadko bowiem zatrudniano ich na podstawie umów cywilnoprawnych, a ta grupa pracujących traciła pracę w pierwszej kolejności (choć byli „tańszymi” pracownikami dla zleceniodawców). Nie zawsze przesłanką do zwolnienia były problemy firm spowodowane pandemią. Niektórzy pracodawcy wykorzystali bowiem epidemię do restrukturyzacji zatrudnienia, która w dużym zakresie objęła młodych, początkujących pracowników.

2. **Składki na ubezpieczenia społeczne w ZUS – ulga składkowa dla młodych** jest kolejnym instrumentem wsparcia aktywności zawodowej osób młodych. Uczeń lub student do 26. roku życia, wykonujący umowę zlecenia, nie podlega ubezpieczeniom społecznym ani ubezpieczeniu zdrowotnemu (nie ma obowiązku opłacania za niego składek). Brak składek oznacza jednak brak ochrony socjalnej i prawa do świadczeń ubezpieczeniowych (np. w razie choroby lub macierzyństwa), a także brak wpływu składek na indywidualne konto emerytalne, czyli gromadzenia środków na przyszłą emeryturę. Prawo do opieki zdrowotnej dla tej grupy młodych pracowników jest zwykle zapewniane dzięki ubezpieczeniu innych członków rodziny.

3. **Wsparcie zatrudnienia przez urzędy pracy – instrumenty adresowane do bezrobotnych do 30. roku życia.** Rozwiązania przeznaczone bezpośrednio dla osób młodych do 30. roku życia funkcjonują także w obszarze regulacji dotyczących wprost polityki zatrudnienia. W rozdziale 13d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁷ aktywizacja zawodowa osób młodych opiera się w znacznym stopniu na bonach: szkoleniowym, stażowym, zatrudnieniowym i na zasiedlenie.

Bon szkoleniowy to gwarancja skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia.

Bon stażowy stanowi gwarancję skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy.

Bon zatrudnieniowy jest gwarancją dla pracodawcy, że starosta zrefunduje część kosztów wynagrodzenia i składek

na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu powiatowy urząd pracy przyznał ten bon. Pracodawca w ramach bonu zatrudnieniowego jest obowiązany do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy. Starosta refunduje pracodawcy część kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, przez okres 12 miesięcy, w wysokości zasiłku dla bezrobotnych.

Bon na zasiedlenie jest formą wsparcia finansowego udzielanego w związku z podjęciem przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania. Środki w wysokości nie wyższej niż 200% przeciętnego wynagrodzenia za pracę przeznaczają się na pokrycie kosztów zamieszkania związanych z podjęciem zatrudnienia¹⁸.

Jedną z instytucji rynku pracy są Ochothicze Hufce Pracy (OHP). Są one państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25. roku życia. OHP wykonują zadania państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania.

6. ZAKOŃCZENIE

Młodzi ludzie funkcjonują na rynku pracy nie zawsze świadomi skutków swojej sytuacji, ale też nie zawsze mają możliwość decydowania o formie, w jakiej są zatrudnieni. Rzadko, głównie z uwagi na odległą perspektywę czasową, myślą o swoim zabezpieczeniu na starość. Raczej patrzą na pracę pod kątem aktualnie uzyskiwanych z niej przychodów i bieżącej konsumpcji. Niewielu zastanawia się nad tym, że nie każda forma świadczenia pracy pozwala im pracować na przyszłą emeryturę. I to trzeba zmienić. Niezbędne są tu działania edukacyjne, ukazujące związek między stażem ubezpieczeniowym i wysokością opłacanych składek zapisywanych na indywidualnym koncie, z którego w przyszłości finansowana będzie emerytura danej osoby. Pożądane jest też prowadzenie działań pobudzających własną aktywność pracujących w zabezpieczeniu na starość, promujących korzyści z oszczędzania na indywidualnych kontach emerytalnych i w programach emerytalnych. Dla zapewnienia adekwatności emerytur niezbędna jest bowiem dywersyfikacja źródeł oszczędzania na okres po zaprzestaniu aktywności zawodowej.

Zasady polskiego systemu ubezpieczenia społecznego są skomplikowane¹⁹. Znaczącym ułatwieniem jest automatyzacja i informatyzacja tego procesu. Młodzi ludzie sprawnie korzystają ze współczesnej techniki i komunikacji zdalnej. Tego samego oczekują m.in. od urzędów publicznych.

Wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom w zakresie elektronicznej usługi i komunikacji z klientem, ZUS oferuje m.in. możliwość śledzenia swojej kariery ubezpieczeniowej w systemie przez profil na Platformie Usług Elektronicznych. To nowoczesny, z informatyzacją dostęp do informacji o swojej sytuacji w systemie ubezpieczenia: kim jesteśmy w systemie, jak długi mamy staż zatrudnienia, jaka jest wysokość odprowadzanych składek, jaka jest wysokość zgromadzonego kapitału emerytalnego itp. Platforma umożliwia też automatyczne wypełnianie wielu formularzy, pobieranie zaświadczeń,

składanie wniosków do ZUS. Ułatwieniem jest też elektroniczna zwolnień lekarskich (e-ZLA), na podstawie których wypłacane są zasiłki chorobowe i inne świadczenia.

Istnieje też możliwość załatwiania spraw w ZUS bez konieczności osobistej wizyty w urzędzie (e-wizyta), pozwalająca na kontakt z pracownikiem ZUS w umówionym dniu i godzinie w formie rozmowy z nim przez elektroniczne urządzenia posiadające kamerę (laptop, tablet, telefon). Ten kierunek działań w ubezpieczeniach społecznych wychodzi wyraźnie naprzeciw potrzebom generacji wchodzących właśnie na rynek pracy.

Zasady opłacania składek na ubezpieczenia społeczne są nie tylko zawile, ale też generują ogromne koszty administracyjne po stronie firm, jak również w budżecie państwa. Tracą także osoby ubezpieczone. Konsekwencją obecnych przepisów jest bowiem m.in. niepełne oskładkowanie przychodów osób, które jednocześnie wykonują kilka rodzajów działalności zarobkowej, np. pracują na etacie, zleceniu i prowadzą działalność gospodarczą²⁰. Polska jest jedynym krajem w Unii Europejskiej, gdzie umowa, która generuje dla zatrudnionego największy dochód (umowa zlecenia), nie pracuje na jego emeryturę.

Zmiany tego stanu rzeczy od lat postulują związki zawodowe, które mają na względzie ochronę socjalną osób zatrudnionych. Również część środowisk pracodawców jest przychylna zmianom, bo dostrzega, że skutkiem reformy tego obszaru ubezpieczeń społecznych może być uzdrowienie konkurencyjności firm. Dlatego Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej opracowało projekt ustawy, która ma wprowadzić obowiązek odprowadzania składek od różnych umów²¹. Nowe zasady opłacania składek wejdą w życie najwcześniej z początkiem 2022 r.

Przypisy

- ¹ Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności w Polsce – III kwartał 2020 r.*, Warszawa 2021, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/4/39/1/aktywnosc_ekonomiczna_iii_kw_2020_tablice.zip, dostęp: 26.04.2021, tabl. 1.3. „Aktywność ekonomiczna ludności w wieku 15 lat i więcej według wieku”.
- ² Tamże.
- ³ Tamże.
- ⁴ Tamże.
- ⁵ Tamże, tabl. 1.9. „Aktywność ekonomiczna absolwentów (w wieku 15-30 lat) według poziomu wykształcenia, płci i miejsca zamieszkania”.
- ⁶ Umowy na czas nieokreślony ma 82% ogółu pracowników najemnych, a w grupie 15-24 lata – 43% (Główny Urząd Statystyczny, dz. cyt., tabl. 2.22. „Pracownicy najemni według rodzaju umowy o pracę, płci i wieku”).
- ⁷ Dla ogółu pracujących wskaźnik ten wynosi 6%.
- ⁸ G. Uścińska, *Prawo ubezpieczeń społecznych. Zasady, finansowanie, organizacja*, Warszawa 2019.
- ⁹ Główny Urząd Statystyczny, dz. cyt., tabl. 2.19. „Pracujący poszukujący innej pracy głównej lub dodatkowej według przyczyn poszukiwania pracy, wieku, poziomu wykształcenia i wybranych sekcji PKD”.
- ¹⁰ T. Piecuch, M. Piecuch, *Analiza sytuacji młodych ludzi na rynku pracy – rozważania teoretyczne i badania empiryczne*, „Modern Management Review”, vol. XIX, nr 21 (4/2014), October-December 2014, <http://doi.prz.edu.pl/pdf/zim/147>, dostęp: 26.04.2021, s. 176.
- ¹¹ Niepublikowane dane ZUS.

- ¹² M. Bednarski i in., *Segmentacja rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2020.
- ¹³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jednolity Dz.U. z 2020 r. poz. 1320, dalej: Kodeks pracy.
- ¹⁴ W. Gałąj, *Pokolenie Z na rynku pracy*, w: *Pokolenia na rynku pracy*, A. Rogozińska-Pawelczyk (red.), Łódź 2014.
- ¹⁵ A. Defratyka, I. Morawski, *Pokolenie Z w finansach i na rynku pracy. Jak pokolenia Z, X i Y różnią się w świetle danych i badań*, https://www.pb.pl/pokoleniez/download/pokolenie_z_raport_spotdata.pdf, dostęp: 12.04.2021.
- ¹⁶ Główny Urząd Statystyczny, dz. cyt., tabl. 3. „Współczynnik aktywności zawodowej według wieku i płci w latach 2003-2020”.
- ¹⁷ Tekst jednolity Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.
- ¹⁸ Bon ten przysługuje, jeżeli:
 - 1) bezrobotny będzie osiągał przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie;
 - 2) pozostanie w zatrudnieniu przez co najmniej 6 miesięcy oraz będzie podlegał ubezpieczeniom społecznym;
 - 3) odległość nowego od dotychczasowego miejsca zamieszkania wynosi co najmniej 80 km lub czas dojazdu i powrotu środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie.
- ¹⁹ G. Uścińska, *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Warszawa 2021.
- ²⁰ D. Iwanowski i in., *Pełne dochody – niepełne składki. Zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych i konsekwencje dla systemu ubezpieczeń społecznych*, „Instrat Policy Paper” 07/2020, Warszawa, grudzień 2020, <http://instrat.pl/wp-content/uploads/2020/12/Instrat-Policy-Paper-07-2020.pdf>, dostęp: 27.04.2021.
- ²¹ Projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, nr z wykazu: UD 175, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12343002>, dostęp: 27.04.2021.

Bibliografia

Literatura

- Bednarski M. i in., *Segmentacja rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2020.
- Defratyka A., Morawski I., *Pokolenie Z w finansach i na rynku pracy. Jak pokolenia Z, X i Y różnią się w świetle danych i badań*, https://www.pb.pl/pokoleniez/download/pokolenie_z_raport_spotdata.pdf, dostęp: 12.04.2021.
- Gałąj W., *Pokolenie Z na rynku pracy*, w: *Pokolenia na rynku pracy*, A. Rogozińska-Pawelczyk (red.), Łódź 2014.
- Iwanowski D. i in., *Pełne dochody – niepełne składki. Zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych i konsekwencje dla systemu ubezpieczeń społecznych*, „Instrat Policy Paper” 07/2020, Warszawa, grudzień 2020, <http://instrat.pl/wp-content/uploads/2020/12/Instrat-Policy-Paper-07-2020.pdf>, dostęp: 27.04.2021.
- Piecuch T., Piecuch M., *Analiza sytuacji młodych ludzi na rynku pracy – rozważania teoretyczne i badania empiryczne*, „Modern Management Review”, vol. XIX, nr 21 (4/2014), October-December 2014, <http://doi.prz.edu.pl/pdf/zim/147>, dostęp: 26.04.2021.
- Uścińska G., *Prawo ubezpieczeń społecznych. Zasady, finansowanie, organizacja*, Warszawa 2019.
- Uścińska G., *Prawo zabezpieczenia społecznego*, Warszawa 2021.
- Akty prawne**
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tekst jednolity Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jednolity Dz.U. z 2020 r. poz. 1320.
- Inne źródła**
- Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności w Polsce – III kwartał 2020 r.*, Warszawa 2021, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/4/39/1/aktywnosc_ekonomiczna_iii_kw_2020_tablice.zip, dostęp: 26.04.2021.
- Projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, nr z wykazu: UD 175, <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12343002>, dostęp: 27.04.2021.