



Związek Rzemiosła Polskiego

ul. Miodowa 14, 00-246 Warszawa, tel. +48 22 50 44 200, fax. +48 22 50 44 220, www.zrp.pl, zrp@zrp.pl

Uwagi do projektu aktualizacji Krajowego Programu Reform 2016/2017 (KPR 2016/2017)

Ad Wstęp

Zgadzamy się z opinią, że cele krajowe Strategii Europa 2020, określone w pierwszym Krajowym Programie Reform pozostają aktualne. Mamy jednak nadzieję, że są i będą traktowane jako faktyczne drogowskazy polskiej wizji rozwoju gospodarczego i społecznego, a nie cele same w sobie.

Z nadzieją przyjęliśmy „Plan na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju” i jego pięć priorytetów: (1) Reindustrializacja, (2) Rozwój innowacyjnych firm, (3) Kapitał dla rozwoju, (4) Ekspansja zagraniczna oraz (5) Rozwój społeczny i terytorialny. Jednak, jego pełna ocena będzie możliwa dopiero po sformułowaniu zapowiedzianej na koniec 2016 r. „Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju”.

Liczymy, że „suwerenna strategiczna wizja” tego rozwoju, tj. zasady, cele i priorytety rozwoju kraju w wymiarze gospodarczym, społecznym i przestrzennym w perspektywie roku 2020 i 2030, jak również niezbędne działania, instrumenty realizacyjne i kluczowe zintegrowane projekty - będzie oparta na dobrym rozpoznaniu stanu faktycznego, w tym sytuacji i potrzeb rozwojowych mikro przedsiębiorstw, które liczebnie dominują w polskiej gospodarce. Z pewnością potrzebujemy silnych lokomotyw rozwoju – innowacyjnych firm dużych i średnich, budujących sieci kooperacji z mniejszymi podmiotami, prowadzących ekspansję na rynki zagraniczne. Jednak same lokomotywy, choćby świetnie rozpędzone, ale bez wagonów i wagoników zdolnych za nimi nadążać, dobrej jakości, mocnych, wytrzymujących wysoką prędkość i różne obciążenia - to za mało by przenieść Polskę w nową pożądaną rzeczywistość rozwojową.

Zasada *think small first*¹ powinna być jedną z naczelných zasad przyszłej strategii. W tym kontekście liczymy również na aktywność Pełnomocnika ds. MŚP (SME Envoy) w ramach Rządu RP i jego znajomość dobrych praktyk z innych państw członkowskich UE, pozyskiwanych m.in. w ramach sieci współpracy krajowych Pełnomocników ds. MŚP, zainicjowanej przez Komisję Europejską w kontekście realizacji *Small Business Act*.

Należy jednocześnie podkreślić, że o powodzeniu przyszłych działań decydować będzie w dużym stopniu system koordynacji oraz monitoringu i system korygowania. Ustanowienie go może okazać się najtrudniejszym zadaniem.

Ad Główne wyzwania gospodarczo-społeczne określone w „Sprawozdaniu krajowym Polska 2016”

¹ Wg *Small Business Act*

Związek Rzemiosła Polskiego przedstawił w odrębnym dokumencie swoje stanowisko w sprawie *Sprawozdania krajowego - Polska 2016 (SWD(2016)89*. W stanowisku tym poruszyliśmy następujące kwestie:

- ZRP podziela większość spostrzeżeń Komisji Europejskiej dotyczących obszaru edukacji. Uważamy jednak, że zbyt mało uwagi poświęcono kształceniu zawodowemu, w tym szkolnictwu zawodowemu średniego szczebla oraz polskim doświadczeniom dotyczącym rozwijania kształcenia dualnego i roli polskiego rzemiosła w tym obszarze.
- Ponadto, uważamy, że konieczna jest zmiana sposobu myślenia na temat szkoły zawodowej oraz wyzwania dotyczącego wzmocnienia współpracy szkoły – pracodawcy.
- Zauważamy także, że nie zawsze deklaracje polityczne, dotyczące współpracy na rzecz wzmocnienia powiązań między rynkiem pracy a szeroko rozumianym szkolnictwem, znajdują odzwierciedlenie w praktyce, w tym regulacyjnej.
- Podzielamy opinię Komisji, że brakuje w Polsce koordynacji strategii uczenia się przez całe życie. Uważamy przy tym, że brakuje także postrzegania jej jako składowej nie tylko polityki oświatowej, ale generalnie rozwojowej. Naszym zdaniem brakuje także planowania długookresowego i oceny określonych rozwiązań w perspektywie długoterminowej, w tym kontekście rozwojowym – vide: sposób oceny przez urzędy pracy opłacalności określonych form wsparcia bezrobotnych (podejście generalnie krótkowzroczne).
- Słusznie Komisja Europejska w wielu miejscach w sprawozdaniu odnosi się do wyzwań w zakresie inwestycji. Mikro i mali przedsiębiorcy od lat domagają się poprawy otoczenia biznesu i funkcjonowania administracji publicznej, jak również zachęt inwestycyjnych – stymulujących również inwestycje w mikroprzedsiębiorstwach z branż rzemieślniczych, które dzięki specyficznym cechom, niepowtarzalności, jakości usług i produktów, przy właściwym wsparciu mogą z powodzeniem wchodzić na ścieżkę rozwoju opartą na innowacjach - na ich skalę możliwości i odpowiednio do zapotrzebowania rynku.
- Żałujemy, że w tym kontekście Komisja Europejska w swoim sprawozdaniu nie odniosła się do programu *Small Business Act*. Naszym zdaniem, jego słuszne założenia i benchmarki powinny być przypomniane na każdym kroku i powinny stać się również elementem oceny w ramach Semestru Europejskiego.
- Komisja Europejska słusznie zauważa, że Polska jest największym beneficjentem europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych. Jednak nie wspomina się o wyjątkowo niskiej skuteczności ubiegania się o środki unijne przez mikro przedsiębiorstwa, co oznacza, że ta grupa praktycznie nie otrzymuje zachęt do inwestowania wywodzących się z instrumentów polityki spójności.
- Ustanowienie podstawowej stawki podatku na niższym poziomie przy jednoczesnej likwidacji stawek preferencyjnych, co postuluje Komisja, zapewne poprawi przejrzystość systemu podatkowego. Jednak, ta jedna zaleta, nie zrekompensuje naszym zdaniem wysokich kosztów społecznych tej operacji i jej negatywnego wpływu na sytuację mikroprzedsiębiorstw z powodu gwałtownych zmian cen produktów i usług opodatkowanych dotychczas stawkami preferencyjnymi. Uważamy, zatem, zarówno z punktu widzenia społecznego, jak i interesów

mikroprzedsiębiorstw, które reprezentujemy, że zalecenia unijne w zakresie poszerzenia bazy podatkowej w VAT - są dla Polski zdecydowanie nie do zaakceptowania.

- Zauważamy przy tym, że ZRP popiera obniżkę CIT pod warunkiem, że w takim samym stopniu zostanie obniżona stawka podatku PIT dla podobnej grupy podatników – osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Niestety, na razie takiego rozwiązania nie proponuje się dla firm osób fizycznych, co będzie oznaczało nierówność traktowania i zaburzenie warunków konkurencji pomiędzy przedsiębiorcami, zależnymi od formy prawnej prowadzenia biznesu.
- Oceniamy, że Komisja Europejska w zrównoważony sposób odniosła się w sprawozdaniu do problemu umów o pracę na czas określony i umów nietypowych. Jednocześnie, zdecydowanie podkreślamy, że traktowanie wszystkich umów cywilnoprawnych jako nielegalnego zatrudnienia byłoby nieuprawnione. Zauważamy przy tym, że w Polsce brakuje holistycznego, skoordynowanego podejścia do wyzwania wzmacniania w Polsce zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.
- W sprawozdaniu sporo uwagi poświęcono polityce energetycznej i ochronie środowiska, jednak zauważamy, iż skoncentrowano się głównie na przemyśle. Jednocześnie, trudno znaleźć w sprawozdaniu odniesienie wprost do sytuacji małych przedsiębiorstw, które również podlegają obowiązkom i obwarowaniom w tym obszarze.

W stanowisku ZRP do *Sprawozdania krajowego - Polska 2016* wskazaliśmy przy tym szereg doświadczeń rzemiosła, które, mamy nadzieję, staną się przedmiotem refleksji i inspiracją do działań rządu – w tym ramach formułowania ostatecznej wersji KPR 2016/2017.

Ad Realizacja celu krajowego strategii „Europa 2020”- w zakresie zatrudnienia

- Podobnie jak autorzy projektu, z zadowoleniem przyjęliśmy dalszą poprawę sytuacji na rynku pracy w Polsce w 2015.

W projekcie KPR 2016/2017 stwierdza się między innymi, że w przeciwieństwie do roku 2014 wzrostowi zatrudnienia towarzyszyły zmiany w strukturze rodzajowej kontraktów, polegające na stopniowym ograniczaniu udziału mniej stabilnych form zatrudnienia - od III kwartału 2015 r. przyrost zatrudnienia wynikał wyłącznie ze zwiększenia liczby umów na czas nieokreślony (co nie zdarzyło się od 3 lat). Niestety nie towarzyszy tego typu stwierdzeniom choćby pobieżna analiza przyczyn tego zjawiska. Zmiany w Kodeksie pracy dotyczące umów na czas określony weszły w życie dopiero z dniem 22 lutego 2016 r. Prawdopodobnie na wzrost zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę na czas nieokreślony częściowo wpłynął sam fakt uchwalenia w czerwcu 2015 r. ustawy o zmianie ustawy Kodeks Pracy i szerokiej kampanii medialnej nt. uchwalonych zmian dot. zawierania umów na czas określony. Jednak, to nie jest wystarczające wyjaśnienie, naszym zdaniem. Z uwagi na to, że, pomimo pozytywnych sygnałów, wzrost aktywności zawodowej oraz wzrost zatrudnienia pozostają wciąż jednymi z głównych wyzwań w Polsce, w szczególności w obliczu obserwowanych trendów demograficznych, uważamy, że

podejmowane działania nie powinny ograniczać się do działań stricte regulacyjnych. Zmiany w Kodeksie Pracy z pewnością przyniosą zauważalny skutek, lecz równie ważne, a nawet ważniejsze dla wspierania trwałego zatrudnienia jest tworzenie odpowiednich warunków dla rozwoju przedsiębiorstw, w tym mikro i małych. Na potwierdzenie tej tezy, wynikającej z praktyki naszych członków, poniżej przytaczamy w skrótovej wersji także wnioski z badania Instytutu Keralla Research dot. III kwartału 2015.

Badanie to pokazało, że w III kwartale 2015 r. nastroje przedsiębiorców okazały się bardziej optymistyczne niż we wcześniejszych 3 miesiącach. Sytuację gospodarczą w Polsce jako lepszą, postrzegało blisko 16 % badanych. Równocześnie 26 % „small biznesu” uważało, że kondycja ich firmy polepszyła się. Sytuację gospodarczą kraju, pozytywnie częściej oceniali przedsiębiorcy zatrudniający od 10 do 249 pracowników niż firmy liczące do 9 pracowników. Najwięcej optymistów zidentyfikowano w sektorze przemysłowym i wśród eksporterów. Lepszym nastrojom towarzyszyła wyższa skłonność do inwestycji. Index ZAIR, obrazujący skalę zakupów prowadzonych przez firmy MŚP, w III kwartale 2015 r był najlepszym wynikiem odnotowanym ze wszystkich pomiarów w 2015 r. Koniec roku wśród mikro, małych i średnich firm, jak oceniono, stał pod hasłem inwestycji oraz lepszego popytu. Instytut, badając III kwartał 2015 r i formułując prognozy na IV kwartał, zwrócił również uwagę na to, że III kwartał był kolejnym, w którym rosło zatrudnienie w MŚP. Oceniono, że przedsiębiorcy będą również więcej, niż w poprzednich kwartałach, inwestować w podnoszenie kompetencji pracowników, oprogramowanie, remonty oraz modernizacje maszyn i urządzeń. Uznano, że za lepszą koniunkturę odpowiada głównie wzrost popytu krajowego, wspomagany przez popyt zagraniczny, o czym informowali m.in. badani eksporterzy. Dodatkowo z danych GUS również wynika, że najwyższą dynamikę odnotowano właśnie w obszarze nakładów na inwestycje.

- W projekcie KPR stwierdza się ponadto, że wzrost liczby pracujących w IV kwartale 2015 r. przełożył się na wzrost wskaźnika zatrudnienia wśród osób w wieku 20-64 lata o 1,1 p.proc. r./r. (dane za IV kwartał 2015 r.). I podobnie jak w poprzednim roku wzrost wskaźnika zatrudnienia dotyczył zarówno młodszych, jak i starszych grup wiekowych, choć najsilniejszy był wśród osób w wieku 55-64 lata. Uważamy, że warto byłoby w tym miejscu przedstawić krótką analizę przyczyn takiego stanu rzeczy, w tym poprzez odniesienie do wpływu działań realizowanych z udziałem środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) jest stosunkowo nowym instrumentem rynku pracy, wprowadzonym ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598), która weszła w życie 27 maja 2014 roku. Jest to wydzielona część składki (ok. 2%) odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy - fundusz celowy przeznaczony na zapobieganie bezrobociu i ograniczanie jego skutków. O Funduszu tym nie wspomina się w projekcie KPR 2016/2017. Tymczasem w 2015 r. działania finansowane z KFS ukierunkowane były na osoby w wieku 45 lat i więcej.

Na 2016 r. i prawdopodobnie kolejne lata priorytety wsparcia zostaną przemodelowane w kierunku wsparcia także osób młodych. W tym kontekście warto promować tzw. podejście międzypokoleniowe. Na początku 2016 r. europejscy partnerzy społeczni – ETUC, Business Europe, UEAPME i CEEP rozpoczęli negocjacje europejskiego porozumienia ramowego dotyczące instrumentów wspierania aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego (Fostering active ageing and inter-generational approach). Porozumienie to, o ile negocjacje zakończą się sukcesem, z pewnością wskazywać będzie ciekawe rozwiązania do wdrażania przez partnerów społecznych na szczeblu krajowym. Jednak już dziś planowanie działań na rzecz zatrudnienia osób młodych i starszych w sposób zintegrowany - jest godne polecenia.

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej kontynuowało realizację „Gwarancji dla młodzieży”. Związek Rzemiosła Polskiego generalnie pozytywnie ocenia ten program. Jednak w projekcie KPR 2016/2017 w części „główne podjęte działania” ograniczono się do opisu sposobu jego realizacji, bez choćby próby odniesienia się do skuteczności tych działań. Tymczasem taka diagnoza jest niezbędna przy planowaniu i wdrażaniu kolejnych. W projekcie KPR 2016/2017 mówi się o tym, że nadal pozostają wysokimi wskaźniki bezrobocia wśród ludzi młodych, pomimo znacznej poprawy sytuacji obserwowanej od kwietnia ubiegłego roku (wg cytowanych danych BAEL, za IV kwartał 2015 r. stopa bezrobocia młodzieży tj. osób poniżej 25 roku życia w Polsce wyniosła 20,2%) - i tym uzasadnia się celowość kontynuowania działań zaplanowanych w ramach „Gwarancji dla Młodzieży” (GdM). Zgadzamy się z tą tezą, ale działania z tym związane muszą być przede wszystkim skuteczne i dobrze dostosowane do potrzeb. Z projektu KPR 2016/2017 nie wynika czy taką analizę przeprowadzono.

Wdrażanie GdM jest tematem omawianym przez dwa gremia, tj. powołany 16.09.2015 Zespół ds. monitorowania GdM oraz KM POWER w części dotyczącej I Osi priorytetowej, za którą odpowiada MRPiPS. KM POWER zajmował się tym tematem. Między innymi oceniono dotychczasową realizację GdM. Uczestnicy dotychczasowych projektów Powiatowych Urzędów Pracy deklarowali, że otrzymali przeciętnie 2 formy wsparcia, jednak mając na uwadze, że respondenci mogli nie być świadomi, iż np. prowadzone z nimi poradnictwo zawodowe również stanowiło jedną z form wsparcia, najprawdopodobniej zaniżali tę liczbę. Działania Ochotniczych Hufców Pracy były bardziej złożone i średnio uczestnik projektu był objęty prawie 9 formami wsparcia. Spośród działań oferowanych przez PUP najsilniej z zatrudnieniem korelowały się: dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej, zapewnienie środków na zasiedlenie w związku ze zmianą miejsca zamieszkania, związaną z podjęciem zatrudnienia oraz bon stażowy. Zauważono, że nowe formy wsparcia w postaci bonu szkoleniowego i stażowego wykazują wysoką efektywność zatrudnieniową. Z działań oferowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy najsilniejszą korelację z zatrudnieniem otrzymano dla: grupowych treningów i warsztatów z psychologiem, warsztatów wyrównawczych z przedmiotów szkolnych, staży oraz indywidualnych zajęć z doradcą zawodowym. Generalnie oceniono jako wysoką efektywność zatrudnieniową proponowanych form aktywizacji, ale tradycyjnie wskaźniki zawiązały dotacje na otwarcie działalności gospodarczej,

spośród których częstym zjawiskiem jest 21% tzw. „martwych”, fikcyjnych działalności. Spośród osób objętych wsparciem udzielonym przez OHP ¾ beneficjentów otrzymało propozycje zatrudnienia (w przypadku PUP taką propozycję otrzymała ich tylko ¼ beneficjentów). Co ciekawe, większość stanowiły umowy o pracę, a umowy cywilno-prawne stanowiły tylko 25%. Bony okazały się bardziej efektywnymi i atrakcyjnymi formami aktywizacji. OHP, z kolei, ma większe osiągnięcia w docieraniu do osób w gorszym położeniu (np.: obszary wiejskie), ale obie instytucje zaobserwowały trudności w docieraniu do osób młodocianych.

- MRPiPS planuje ograniczenie stosowania umów cywilnoprawnych w zatrudnieniu. Związek Rzemiosła Polskiego postrzega tego typu działania za wskazane, o ile będą adekwatne do skali problemu i proporcjonalne, będą racjonalne i będą dotyczyć przypadków faktycznego łamania prawa. Umowy cywilno-prawne są niezbędnym elementem rzeczywistości gospodarczej. Mają swoje ściśle określone uwarunkowania, podobnie jak umowy o pracę, i nie mogą być traktowane jak źródło wszelkiego zła na rynku pracy. Nowe rozwiązania nie mogą również generować dodatkowej niepewności i nowych problemów, w tym natury biurokratycznej. Jak już stwierdziliśmy wcześniej, najlepszą metodą na poprawę zatrudnienia i wzrost płac jest wzmacnianie kondycji przedsiębiorstw, ich konkurencyjności i zdolności do oferowania dobrej jakości miejsc pracy, jak również w wielu przypadkach innowacyjności. Im więcej zdrowych firm tym więcej zdrowej konkurencji na rynku pracy.

Z kolei kontrole wszelkich służb, w tym Państwowej Inspekcji Pracy - w pierwszej kolejności powinny mieć charakter prewencyjny i edukacyjny – szczególnie w odniesieniu do mikro i małych przedsiębiorstw nie dysponujących rozbudowanymi służbami prawnymi i zarządzania kadrami. Tylko uporczywe nie respektowanie obowiązującego prawa może być uzasadnieniem dla stosowania dotkliwych sankcji.

W sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, Związek Rzemiosła Polskiego przedstawił następujące stanowisko:

Uznajemy za racjonalne rozwiązanie ujednoczenie stawek godzinowych dla umów cywilnoprawnych i powiązanie ich wysokości z płacą minimalną. ZRP już od kilku lat, jako sygnatariusz „Porozumienia w sprawie minimalnej godzinowej stawki kalkulacyjnej wynagrodzenia w budownictwie dla robót budowlano-montażowych oraz usług w zakresie gospodarowania nieruchomościami” rekomenduje komisjom przetargowym minimalną stawkę kalkulacyjną w sektorze budownictwa, której wyliczenie opiera się na płacy minimalnej. Uwzględnienie tej rekomendacji pozwala na ograniczenie, bardzo negatywnie ocenianej przez przedsiębiorców, praktyki stosowania kryterium najniższej ceny jako najważniejszego kryterium oceny ofert w postępowaniach przetargowych. ZRP, jednocześnie nie kwestionuje planów zniesienia różnicowania minimalnego wynagrodzenia za pracę, zależnego od stażu pracy (80% w okresie pierwszego roku pracy), choć mamy wątpliwości czy rozwiązanie to nie wpłynie negatywnie na wskaźnik zatrudnienia młodzieży. Jako niepraktyczne i nadmiernie biurokratyczne rozwiązanie postrzegamy wymóg powszechnego stosowania ewidencji przepracowanych godzin w odniesieniu do umów cywilno-prawnych. Dzisiaj pracodawcy rzadko stosują taką formę rozliczeń ze zleceniobiorcami, na ogół jest to forma ryczałtu za wykonanie określonej pracy. Dlatego proponujemy zaproponowaliśmy zastąpienie tego obowiązku wymogiem złożenia stosownego oświadczenia o liczbie przepracowanych godzin w rachunku wystawianym przez zleceniobiorcę, które powinno uzyskać akceptację zleceniodawcy. Jeszcze trudniejsze do wykonania wydaje się objęcie stawką godzinową osób prowadzących firmy, które przyjęte zlecenie wykonują osobiście.

Uważamy, że jest to ingerowanie w zasadę swobody zawierania umów w ramach działalności gospodarczej. Dlatego uważamy, że prowadzących działalność gospodarczą należałoby wyłączyć z przepisu art.8a projektowanej ustawy lub jeśli przepis miałby pozostać i jego intencją miało być objęcie nim wyłącznie firm jednoosobowych (samozatrudnionych), to wymagałby doprecyzowania, bowiem zapis „osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą, która przyjęte zlecenie lub usługi wykonuje osobiście” obejmie nie tylko samozatrudnionych, ale każdą firmę (także zatrudniającą pracowników), gdzie przyjęte zlecenie zostanie osobiście wykonane przez właściciela.

Ad Realizacja celu krajowego strategii „Europa 2020”- w zakresie nakładów na B+R

Zgadamy się ze stwierdzeniem, że rozwój innowacyjnych firm to stworzenie polskim przedsiębiorcom warunków zwiększania skali działalności i że musi to oznaczać przede wszystkim eliminację regulacyjnych i biurokratycznych barier w codziennym funkcjonowaniu polskich firm. Nie może się to jednak odbywać bez uwzględniania rzeczywistości oraz potrzeb i specyfiki przedsiębiorstw nastawionych na działalność lokalną, wśród których znaczna część to firmy usługowe, działające poza dużymi aglomeracjami, w przypadku których ważne jest nie tyle wspieranie zwiększania ich skali działalności, ile wzmacnianie ich stabilności, wypłacalności, zdolności do inwestycji i zatrudniania.

W projekcie KPR 2016/2017 cytuje się szereg danych statystycznych pochodzących z GUS. Między innymi stwierdza się, że przedsiębiorstwa, które nie wdrażały innowacji w latach 2012-2014 w znacznej większości deklarowały, że nie czują takiej potrzeby (ponad 70% przedsiębiorstw przemysłowych i ponad 80% przedsiębiorstw usługowych). Pozostałe, wskazywały na bariery. Wśród barier innowacyjności najczęściej wymieniany jest brak możliwości finansowania innowacji, zarówno źródeł wewnętrznych przedsiębiorstwa, jak i zewnętrznych oraz trudności w pozyskiwaniu publicznych grantów bądź subsydiów.

Naszym zdaniem, opieranie się wyłącznie na danych GUS nie wystarcza, by dotrzeć do sedna czy całości problemu dotyczącego niewystarczającej skali wprowadzania innowacji, przede wszystkim przez firmy małe i mikro. Na przykład autorzy projektu KPR 2016/2017 w ogóle nie wspominają o trudnościach małych firm w pozyskiwaniu funduszy unijnych (dotyczy to zarówno RPO na lata 2007-2013 jaki PO Innowacyjna Gospodarka). Problem jest dużo bardziej złożony niż przedstawiono to w projekcie KPR 2016/2017. Proponujemy rozszerzenie tego zapisu w oparciu o dostępne badania z ostatnich lat dotyczące innowacyjności sektora mikro oraz małych i średnich przedsiębiorstw - przy wykorzystaniu, na przykład, doświadczeń partnerów społecznych w tym zakresie. W załączeniu raport opracowany w ramach projektu „Innowacje – to proste”, zrealizowanego w latach 2011-2012 przez Związek Rzemiosła Polskiego.

Zgadamy się, że dla zwiększenia innowacyjności przedsiębiorstw konieczne są skoordynowane działania, podejmowane w wielu obszarach oraz, że projektowanie efektywnej polityki wspierania innowacji wymaga całościowego spojrzenia na wszystkie etapy ich powstawania i wdrażania. Liczymy na to, że powołana Rada ds. Innowacyjności stanie się faktycznym koordynatorem polityki pro-innowacyjnej

realizowanej przez Rząd RP - budującym właściwe powiązania pomiędzy programami strategicznymi i instrumentami finansowymi, które dziś nie są ze sobą powiązane. Zgadamy się, że "bez innowacyjnej gospodarki nie mamy żadnych szans w gospodarce światowej. Musimy budować nasze przewagi konkurencyjne w oparciu o wiedzę i nowatorskie rozwiązania". W rzemiośle nigdy nie brakowało nowatorskich rozwiązań. Rzemiosło to także jakość i niepowtarzalność – równie cenne. Nie popieramy, jednak, podejścia, mówiącego o tym, że „polska gospodarka musi przestawić się z rynku lokalnego na rynki globalne”. Obie sfery działalności są ważne dla polskiej gospodarki. Dlatego, również planowane instrumenty wsparcia powinny uwzględniać obie rzeczywistości.

W tym kontekście chcemy przypomnieć inny fragment projektu KPR 2016/2017 – z części dotyczącej sfery zatrudnienia: „O ile z punktu widzenia pracodawcy niższy koszt pracy ma niebagatelne znaczenie, o tyle w skali gospodarki utrzymanie niskich płac sprzyja petryfikowaniu modelu rozwoju, w którym konkurencyjność polskich produktów i usług na rynkach światowych opiera się głównie na niższych kosztach pracy. Odejście od tego modelu na rzecz innego – opartego o innowacje, warunkowane jest splotem wielu czynników natomiast jednym z nich jest wzmocnienie presji na wzrost wynagrodzeń w gospodarce, a te pozostają relatywnie niskie. Udział całkowitych kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika w PKB Polski wyniósł w 2014 r. 47,5% i był nie tylko niższy od średniej dla UE, która wynosi prawie 56%⁶, ale spadł od 2005 r. o ok. 3 p. procentowych. Jest to niepokojące, zważywszy na fakt, że produktywność pracy⁷ od 2005 r. wzrosła o blisko 24%”. Trudno polemizować z danymi statystycznymi. Chcemy jednak podkreślić, że wzrost wynagrodzeń w całej gospodarce nie stanie się tak po prostu za działaniem czarodziejskiej różdżki czy poprzez wspieranie wyłącznie wybranych sektorów i/lub większych przedsiębiorstw mających określony potencjał innowacyjny i zdolność budowania bezpośrednich powiązań ze sferą badań i rozwoju. Polski model rozwojowy powinien być oparty o innowacje, najlepiej te na skalę światową, ale nie wyłącznie.

Ad Realizacja celu krajowego strategii „Europa 2020”- w zakresie edukacji

Rzemiosło stanowi najstarszą „szkołę zawodu”, w której młodzież, w warunkach naturalnej pracy u rzemieślnika, zdobywa umiejętności praktyczne, a w szkole uczy się teorii zawodowej oraz przedmiotów ogólnokształcących. W rzemiośle realizowane jest typowe dualne kształcenie zawodowe, w którym istotną rolę spełniają izby rzemieślnicze i cechy, sprawujące nadzór nad przebiegiem nauki zawodu blisko 73 tysięcy uczniów, zatrudnionych przez 23.819 zakładów rzemieślniczych. Dualny system kształcenia utrwalany jest w tworzonych i już funkcjonujących rzemieślniczych szkołach zawodowych. W 30 niepublicznych szkołach zawodowych z uprawnieniami szkół publicznych, prowadzonymi przez cechy lub izby rzemieślnicze uczy się ponad 6 tysięcy uczniów młodocianych pracowników.

W części projektu KPR 2016/2017 „Główne działania podjęte od kwietnia 2015 r.” stwierdza się, że od września 2015 r. szkoły prowadzące kształcenie zawodowe zapewniają uczniom praktyczną naukę zawodu zgodnie ze zmianami wprowadzonymi rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z 11 sierpnia 2015 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2015, poz. 1183). Wśród

najistotniejszych zmian wymienia się zdefiniowanie dualnego systemu kształcenia zawodowego. Jeszcze raz chcemy podkreślić, że nie do końca podzielamy sposobu sformułowania tej definicji. Stwarza ona wiele zagrożeń.

Do tej kwestii oraz szeregu innych zagadnień odnieśliśmy się w części dot. Sprawozdania krajowego Polska 2016 jak również w odrębnym stanowisku do tego Sprawozdania.

Zwracamy przy tym uwagę, że cytując w projekcie KPR 2016/2017 działania z 2015 r. dotyczące definiowania kształcenia dualnego nie odnotowano ważnej nowelizacji - dotyczącej ustawy o rzemiośle z dnia 22 marca 1989 r. (*tekst jednolity Dz. U. z 2015 r. poz. 1182 ze zm. Dz. U. z 2015 r. poz. 1782*). Zgodnie z nowelą dokonaną w 2015 r. rzemieślnicze przygotowanie zawodowe, którego źródłem podstawowych regulacji prawnych jest ustawa Kodeks pracy (Rozdział VI) jednoznacznie zostało uznane za dualne kształcenie zawodowe z trzema jego charakterystycznymi elementami: umowa o pracę zawierana na czas nieokreślony pomiędzy pracodawcą a młodocianym pracownikiem, doksztalcenie teoretyczne i nadzór organizacji rzemiosła nad przebiegiem tego kształcenia. Istotne jest także wyakcentowanie w treści znowelizowanych zapisów roli izby lub – z jej upoważnienia - cechu, do sprawowania nadzoru nad przebiegiem dualnego kształcenia w rzemiośle. Takie dualne kształcenie zawodowe powoduje, że wraz z rozpoczęciem nauki zawodu osoba ucząca się jest pracownikiem i pozostaje w zatrudnieniu po zakończeniu nauki w szkole.

Odnosnie wdrażania i rozwoju Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji – popieramy tworzenie nowoczesnego krajowego systemu formalnego potwierdzania kwalifikacji opartego na efektach uczenia się. Chcemy kontynuować współpracę w tym zakresie z innymi interesariuszami, w tym w zakresie Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz zapewniania jakości, walidacji, przenoszenia i akumulowanie osiągnięć.

Liczymy na partnerską współpracę również w efektywnej promocji szkolnictwa zawodowego oraz rozwoju doradztwa zawodowego w systemie oświaty.

Odnosnie wspierania współpracy szkół z pracodawcami - zauważamy, że w projekcie KPR 2016/2017 sporo miejsca poświęca się tworzeniu Sektorowych Rad ds. kompetencji. Nie znajdujemy, jednak, żadnego odniesienia do Zespołu opiniodawczo-doradczego do spraw kształcenia zawodowego przy Ministrze Edukacji Narodowej. Zespół ten został powołany 20 stycznia 2015 r. W jego skład weszli przedstawiciele ministrów właściwych dla zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, przedstawiciele reprezentatywnych organizacji pracodawców oraz największych oświatowych związków zawodowych. Jego idea powstała w ramach prac Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i miała charakter ponadsektorowy. Członkowie TK, w związku z dużym zainteresowaniem szkolnictwem zawodowym, zaproponowali zbudowanie takiej właśnie platformy współpracy. Zespołowi przypisano zadanie opiniowania lub proponowania działań na rzecz aktywizowania pracodawców do włączenia się w proces kształcenia zawodowego, w szczególności działań współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego; działań służących upowszechnianiu dobrych praktyk z zakresu kształcenia zawodowego, w szczególności dobrych praktyk współpracy szkół z pracodawcami; rozwiązań mających

ułatwić i zintensyfikować współpracę pomiędzy pracodawcami i szkołami zawodowymi; działań na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego dostosowanego do potrzeb pracodawców, lokalnych rynków pracy oraz nowoczesnej i innowacyjnej gospodarki.

Jak nowy Rząd zamierza kontynuować tę ideę w nowych warunkach w najbliższych latach?

Ad Instytucjonalny proces aktualizacji KPR oraz zaangażowanie interesariuszy

Projekt KPR 2016/2017 prezentuje zaangażowanie partnerów społeczno-gospodarczych w cykl Semestru Europejskiego oraz ich udział w pracach nad KPR. Skoncentrowano się głównie na działaniu Międzyresortowego Zespołu do spraw Strategii „Europa 2020”, stanowiącego organ opiniodawczo-doradczy Prezesa Rady Ministrów, w którego skład, obok przedstawicieli administracji rządowej, wchodzi również partnerzy społeczno-gospodarczy.

Nie odnotowano w żaden sposób faktu kompetencji, jakie przypisane zostały również w tym zakresie Radzie Dialogu Społecznego, której jeden z zespołów –Zespół problemowy ds. polityki gospodarczej i rynku pracy ma za zadanie, m.in. monitorować i oceniać proces europejskiego zarządzania gospodarczego (semestr europejski) oraz opiniować, analizować i oceniać jak również formułować zalecenia dla sposobu realizacji przez Polskę Strategii Europa 2020. Należy dodać, że jest to zgodnie z rekomendacjami Komisji Europejskiej wyartykułowanymi w 2015 r. w ramach tzw. „nowego startu dla dialogu społecznego”².

Warszawa, 23 marca 2016 r.

Załącznik

Raport z badań zrealizowanych w ramach projektu „Innowacje to proste”, Warszawa, kwiecień 2012

² <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=pl&&eventsId=1028>
[http://europa.eu/rapid/press-release MEMO-16-823_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-823_en.htm)