

## Kapitał ludzki

dr inż. Adam Wasilewski

[adam.wasilewski@ierigz.waw.pl](mailto:adam.wasilewski@ierigz.waw.pl)

Szkolenie zorganizowane dla Aktywu Rolniczego i Wiejskiego ZZRIOW „Regiony”

## Kapitał ludzki

- Jest to ogół zgromadzonych przez pracowników danej organizacji zasobów wiedzy fachowej, postaw, zdrowia, motywacji, zdolności, doświadczenia i umiejętności, które mają określoną wartość. Dzięki niemu możliwe jest uzyskanie większych dochodów dla pracownika (właściciela kapitału ludzkiego) oraz organizacji, która korzysta z tego kapitału na określonych warunkach.
- Kapitał ludzki wchodzi w skład kapitału intelektualnego danej organizacji. Często stosuje się te dwa pojęcia zamiennie. Wynika to z tego, że kapitał ludzki jest traktowany jako najbardziej istotny element kapitału intelektualnego.

## Teoria kapitału ludzkiego

- Teoria kapitału ludzkiego zakłada również, że różnice w płacach są skutkiem różnic w wydajności pracy. Wyższe kwalifikacje i wydajność warunkują wyższe płace, które rosną również z wiekiem i stażem zawodowym.
- Można wyróżnić dwie interpretacje przyczyn, które powodują, iż ludzie z najwyższym wykształceniem zarabiają więcej.
  - Powodem jest wykształcenie, które pozwala pracownikowi na wyższą wydajność, co warunkuje uzyskanie wyższych zarobków.
  - Wykształcenie nie wpływa na wydajność pracownika, natomiast wrodzone predyspozycje, uzdolnienia, chęć i łatwość nauki podnoszą wydajność pracownika, a tym samym jego zarobki.

## Kapitał ludzki zespołu

- Podstawą tworzenia kapitału ludzkiego zespołu jest kapitał ludzki członków zespołu. "(...) może być równy sumie kapitałów indywidualnych, mniejszy lub większy." (red. n. Król H., Ludwiczynski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Wydawnictwo Naukowe PWN, str. 114)
- Mniejszy kapitał zespołu oznacza, że jest źle dobrany, organizowany, motywowany. Występuje marnotrawienie indywidualnego kapitału ludzkiego członków zespołu.
- Przy sumie indywidualnego kapitału ludzkiego takie marnotrawienie nie występuje.
- Najlepszą sytuacją jest przewaga kapitału ludzkiego zespołu nad sumą indywidualnych kapitałów ludzkich (efekt synergii).

## Dwa typy kwalifikacji:

- Kwalifikacje specyficzne podnoszące wydajność pracownika, tylko wtedy, gdy pracuje on w dany przedsiębiorstwie.
- Kwalifikacje ogólne dające umiejętności, które pracownik może wykorzystać w innym przedsiębiorstwie.

## Przyczyny, które wzbudzają chęć dążenia do rozwoju kapitału ludzkiego

- organizacja, która szuka sposobów, aby zwiększyć swoją elastyczność w zakresie szybkiego reagowania na zmiany w otoczeniu
- pracownicy, dążący do udoskonalenia siebie, zwiększenia swojej pozycji na rynku pracy, podniesienia swojego kapitału ludzkiego

## Czynniki rozwoju kapitału ludzkiego

- szkolenia,
- realokacje pracowników,
- restrukturyzacja wykonywanej pracy,
- ochrona i promocja zdrowia,
- kształtowanie karier.

## Pozostałe czynniki rozwoju

- kultura organizacyjna firmy – jest ona istotnym czynnikiem budowania oraz rozwoju kapitału ludzkiego. Składa się z wartości, symboli, dążeń, przekonań i postaw, akceptowanych oraz przestrzeganych przez pracowników
- równowaga na linii praca zawodowa – życie osobiste – w sytuacji, gdy te relacje są nieodpowiednie, negatywnie odbija się to na wynikach działalności oraz jakości życia zawodowego i prywatnego pracowników
- zarządzanie wiedzą – dzięki odpowiedniej strategii można podnieść wartość kapitału ludzkiego, co w przyszłości przełoży się na korzyści dla organizacji.

## Barierzy rozwoju kapitału ludzkiego

- braki w wykształceniu społeczeństwa wyrażone niskimi wskaźnikami skolaryzacji, a także niewystarczającą liczbą lat poświęconych na kształcenie,
- brak odpowiednio przygotowanej oferty edukacyjnej, która umożliwiałaby zdobywanie kwalifikacji i umiejętności, wyrażony zbyt małymi nakładami na edukację,
- brak zaplecza naukowo-badawczego oraz zachęt do podejmowania pracy w danym sektorze, wyrażony niskimi wydatkami na określony sektor, a także małą liczbą zatrudnionych (w przeliczeniu na 1 tys. osób),
- niedoinwestowanie w sektor B+R oznaczające niesprzyjające warunki do pracy koncepcyjnej, co może wpływać na niewielką liczbę rejestrowanych patentów i składanych wniosków patentowych,
- brak wystarczająco rozwiniętej infrastruktury internetowej oraz ograniczony dostęp do niej, który wyrażony jest wskaźnikami liczby komputerów i użytkowników Internetu w przeliczeniu na 1 tys. osób.

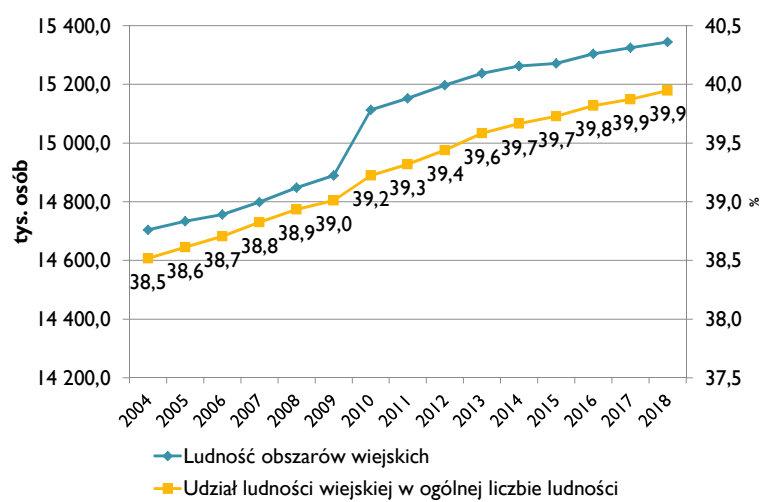
## Karta wyników kapitału ludzkiego

- karta wyników może zawierać aż cztery części:
  - pozyskiwanie,
  - wynagradzanie,
  - rozwijanie oraz
  - utrzymywanie.
- Każda z części powinna zawierać miary:
  - kosztu
  - czasu
  - ilości
  - jakości

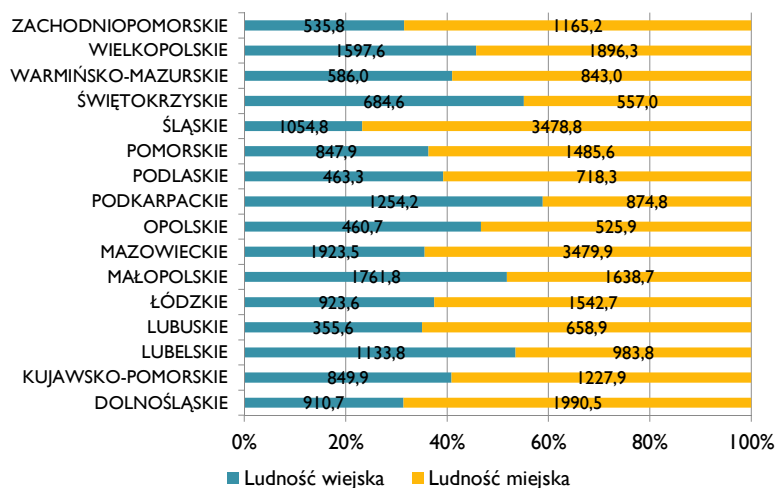
## Ludność wiejska

- Ok. 40% ludności kraju
- Ok. 12% zatrudnionych w rolnictwie

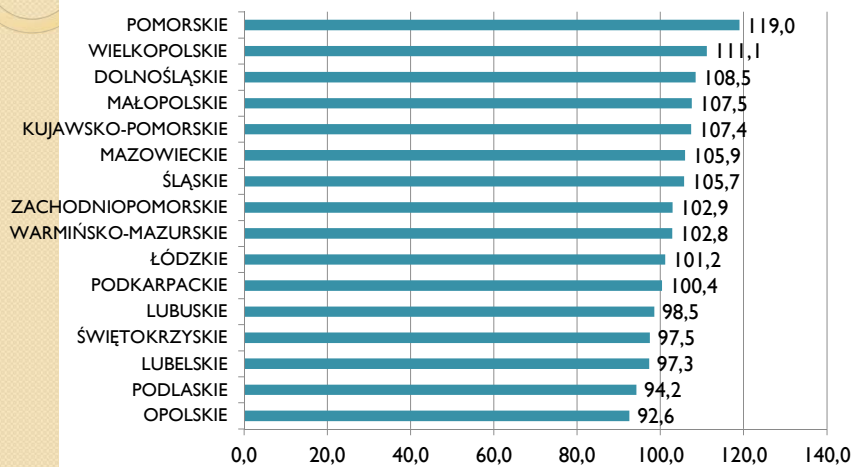
### Liczba ludności obszarów wiejskich i jej udział w ogólnej liczbie ludności kraju, w latach 2004-2018.



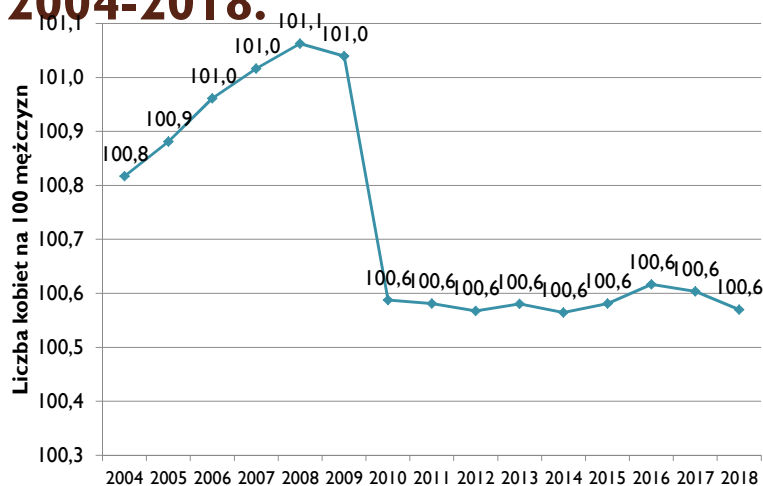
## Liczba i struktura ludności wg miejsca zamieszkania w latach 2018 roku.



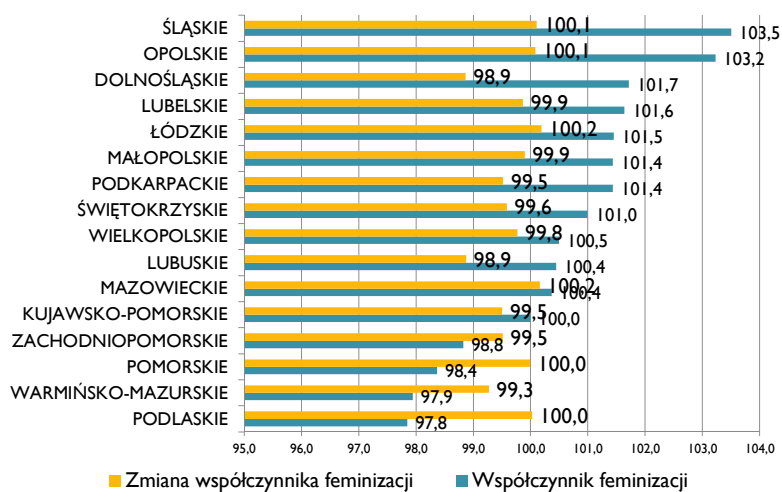
## Zmiany liczby ludności wiejskiej w latach 2004-2018 (rok 2004 = 100).



## Współczynnik feminizacji obszarów wiejskich w latach 2004-2018.

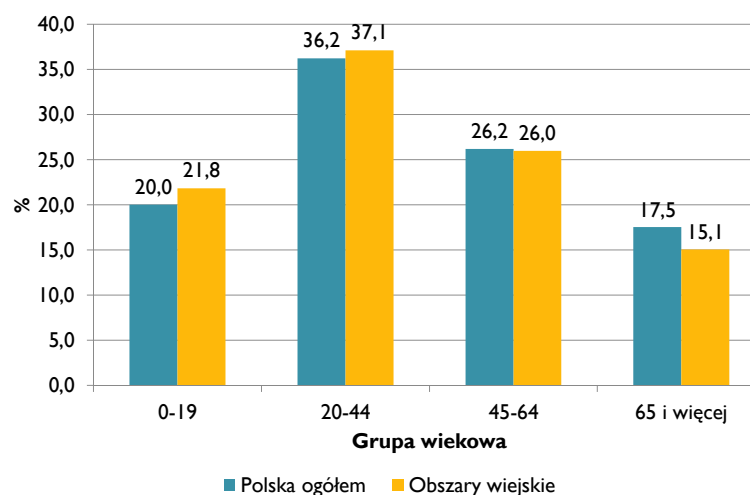


## Współczynnik feminizacji obszarów wiejskich w 2004 roku oraz jego zmiana w okresie 2004-2018 (rok 2004 = 100).

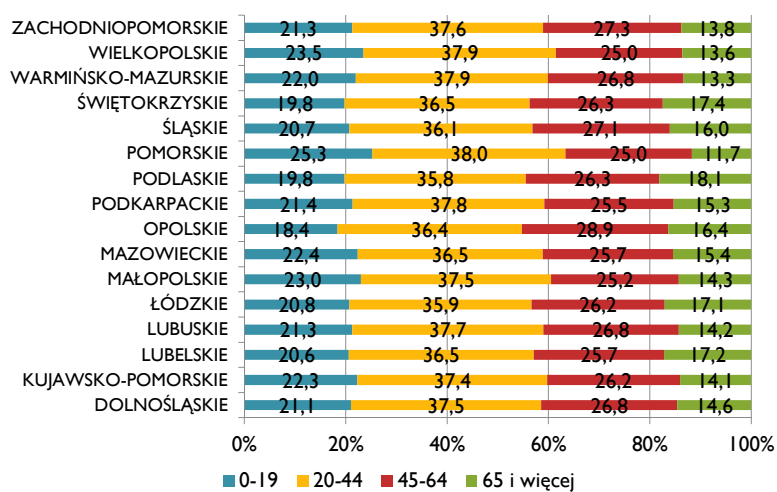




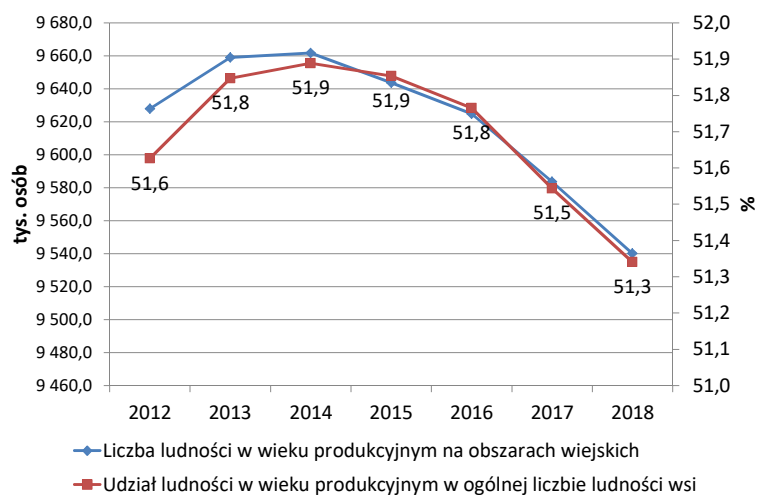
## Struktura wiekowa ludności kraju i na obszarach wiejskich w 2018 roku.



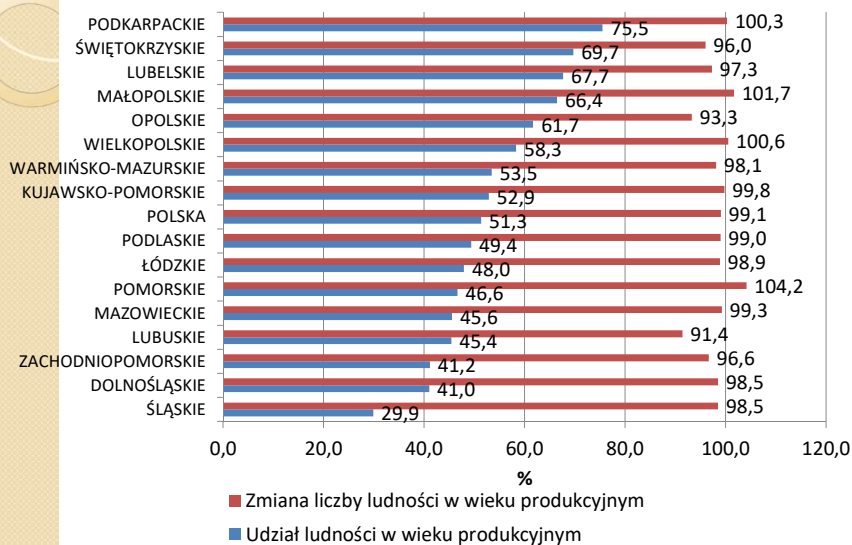
## Struktura wieku ludności wiejskiej w 2018 roku wg województw.



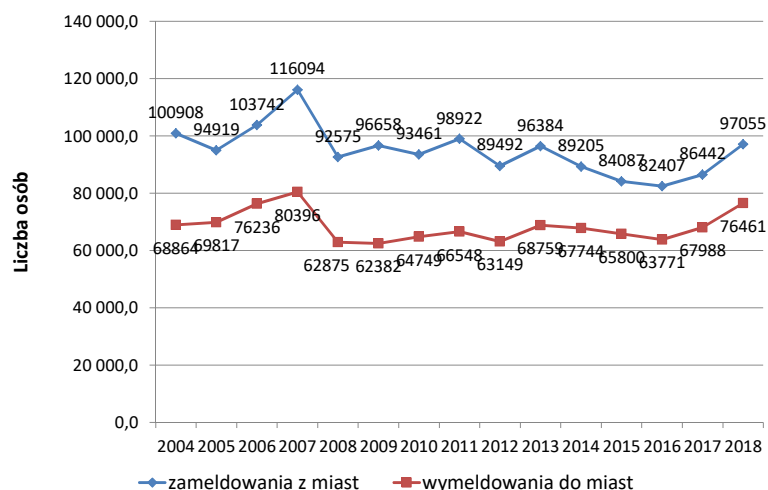
### Liczba ludności obszarów wiejskich w wieku produkcyjnym i jej udział w ogólnej liczbie ludności wsi, w latach 2012-2018.



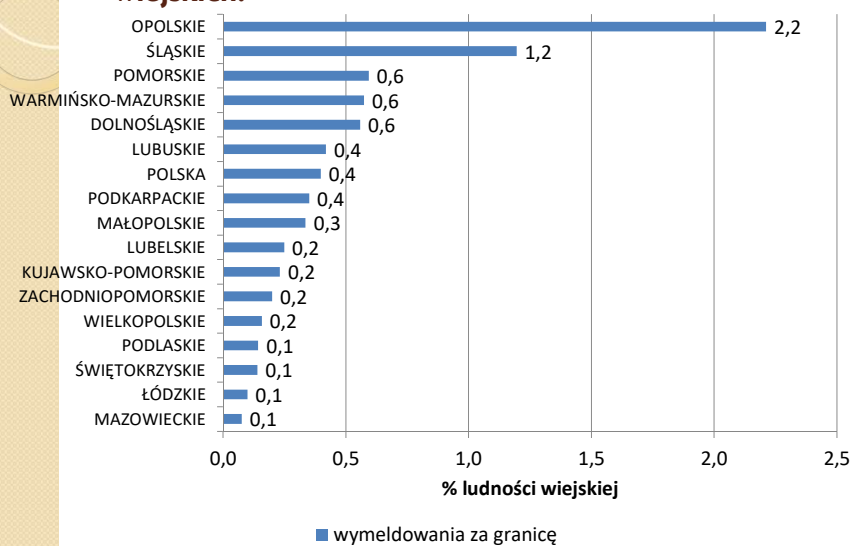
### Zmiany liczby ludności w wieku produkcyjnym (rok 2012 = 100) na obszarach wiejskich oraz jej udziału w ogólnej liczbie ludności wg województw, w latach 2004-2018.



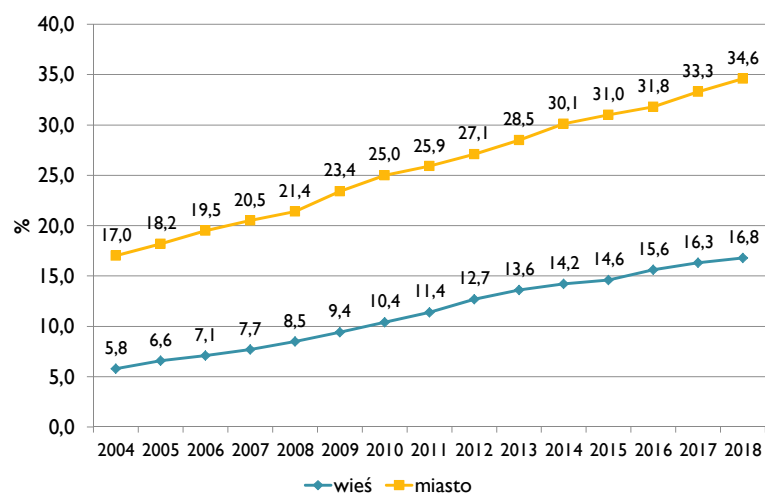
## Migracje ludności na obszarach wiejskich w latach 2004-2018.



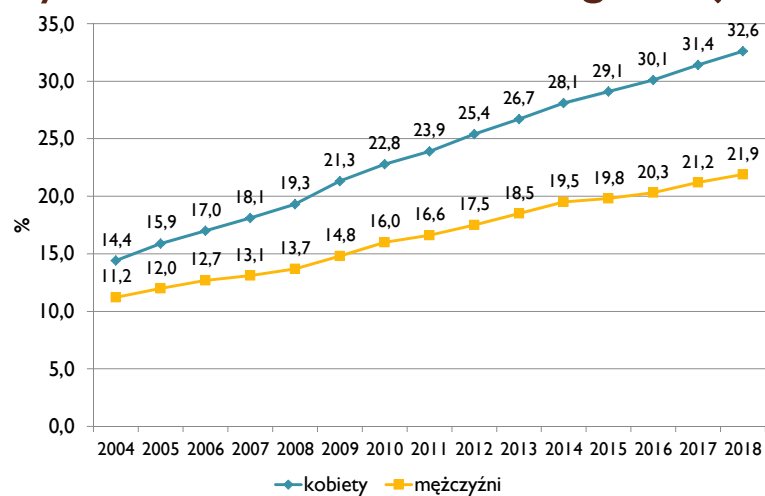
## Udział ludności, które wyjechała za granicę w latach 2004-2018 w ogólnej liczbie ludności obszarów wiejskich.



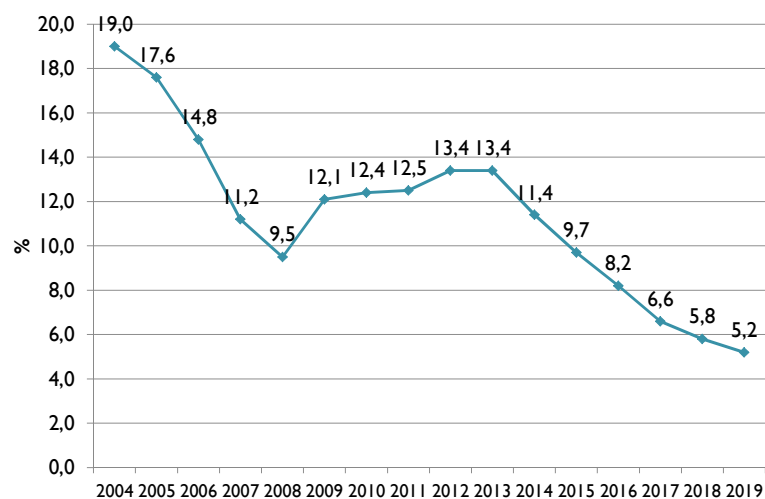
### Udział ludności z wyższym wykształceniem



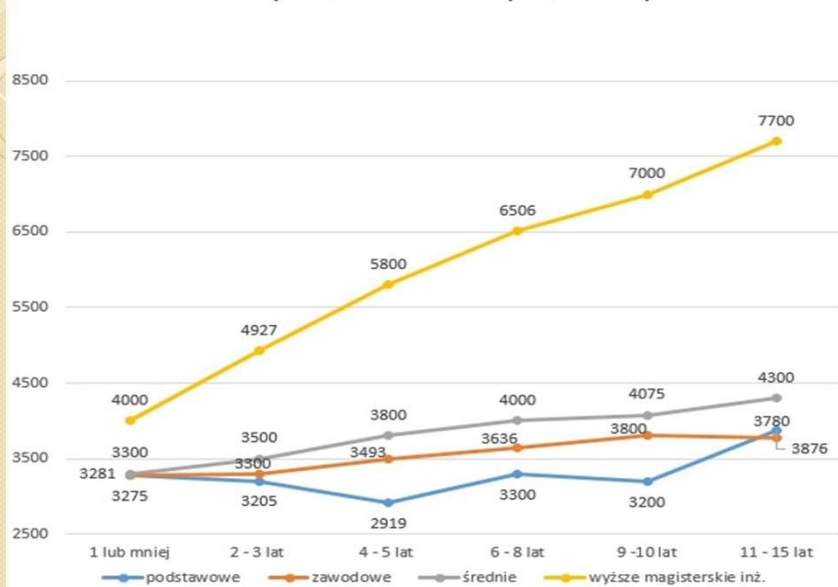
### Udział ludności z wyższym wykształceniem w skali całego kraju



## Stopa bezrobocia



Wykres 2. Mediana miesięcznych zarobków osób z różnym wykształceniem i stażem (brutto w PLN)



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2019 roku

## Obcokrajowcy - Zezwolenie na pracę sezonową

- Zezwolenie oznaczone jest literą „S”, a otrzymać je można dla obywateli wszystkich państw trzecich (tj. krajów spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii). Dokument ten należy uzyskać dla cudzoziemca, jeśli będzie on świadczył pracę w ramach rodzajów działalności gospodarczej według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), z którymi przepisy prawa łączą wykonywanie pracy sezonowej. Są to wybrane rodzaje działalności w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, a także zakwaterowania i usług gastronomicznych (w tym restauracje i ruchome placówki gastronomiczne), tj.:
  - 2 I podklas w sekcji A: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo;
  - 3 podklasy w sekcji I: Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

## Zezwolenie na pracę

- Zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca wydaje **starosta** właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy, po złożeniu przez niego pisemnego wniosku (na odpowiednim formularzu) w postaci papierowej lub elektronicznej i innych wymaganych dokumentów oraz dokonaniu obowiązkowej wpłaty w wysokości **30 zł** (taka sama wpłata obowiązuje także w przypadku przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową).
- Organem odwoławczym od decyzji starosty jest minister właściwy do spraw pracy.
- Pracodawca ma **obowiązek** przekazać cudzoziemcowi jeden egzemplarz otrzymanego od starosty zezwolenia, w formie pisemnej.

## Dodatkowe regulacje w zakresie zatrudniania obcokrajowców

- Jeśli cudzoziemiec posiadający zezwolenie na pracę sezonową jest obywatelem Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii, pracodawca może powierzyć mu pracę innego rodzaju niż praca uznana za sezonową na okresy nie dłuższe niż łącznie 30 dni w ciągu ważności zezwolenia, gdy zostały spełnione łącznie następujące warunki:
  - pracodawca wypłaca cudzoziemcowi wynagrodzenie nie niższe niż określone w wydanym dla niego zezwoleniu;
  - cudzoziemiec nie wykonuje pracy w charakterze pracownika tymczasowego.

## Wydanie nowego zezwolenia na pracę sezonową nie jest wymagane, jeżeli:

- nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- pracodawca i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast określonej w zezwoleniu umowy cywilnoprawnej lub umowę o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników zamiast innej umowy cywilnoprawnej;
- strony zawarły umowę inną niż wskazana w zezwoleniu umowa o pomocy przy zbiorach;
- doszło do powierzenia cudzoziemcowi dozwolonej pracy innego rodzaju niż praca sezonowa.

## Umowa o pomocy przy zbiorach

- Od 18 maja 2018 r. funkcjonuje nowy rodzaj umowy cywilnoprawnej, tzw. umowa o pomocy przy zbiorach, na podstawie której rolnicy mogą zatrudniać osoby do pomocy w gospodarstwie przy zbiorach produktów rolnych, podczas których dochodzi do spiętrzenia prac.
- Przez umowę o pomocy przy zbiorach, pomocnik rolnika zobowiązuje się do świadczenia pomocy przy zbiorach produktów rolnych, tj. chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, w określonym miejscu w gospodarstwie rolnika i przez określony czas, a rolnik do zapłaty umówionego wynagrodzenia za świadczoną pomoc.
- Umowy takie mogą być zawierane przez obywateli polskich, a także przez cudzoziemców, którzy są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 87 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub są zwolnieni na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

## Pomocnik rolnika i zakres jego ubezpieczenia

- Pomocnik rolnika – to osoba pełnoletnia, z którą rolnik zawarł umowę o pomocy przy zbiorach. Osoba taka podlega ubezpieczeniom społecznym rolników (w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego), tzn. ubezpieczeniu wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu, jednak wyłącznie w zakresie ograniczonym do jednorazowego odszkodowania z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu albo śmierci wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej.



## Zgłoszenie pomocnika do KRUS i opłacanie składek

- Rolnik zgłasza do ubezpieczenia swojego pomocnika w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pomocy przy zbiorach, lecz nie później niż przed upływem okresu, na który została zawarta ta umowa. Składkę na ubezpieczenie za pomocnika rolnika należną za dany miesiąc opłaca rolnik w terminie do 15. dnia następnego miesiąca.

## Zakres umowy o pomocy przy zbiorach

- Pomoc przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich obejmuje następujące czynności:
  - zbieranie tych produktów rolnych;
  - usuwanie zbędnych części roślin;
  - klasyfikowanie lub sortowanie zerwanych lub zebranych produktów rolnych lub wykonywanie innych czynności mających na celu przygotowanie produktów do transportu, przechowywania lub sprzedaży lub związanych z pielęgnowaniem i poprawą jakości plonów.
- W umowie o pomocy przy zbiorach określa się zakres czynności wykonywanych na podstawie tej umowy przez pomocnika rolnika oraz dzień rozpoczęcia świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, jeżeli jest on inny niż dzień zawarcia umowy o pomocy przy zbiorach.
- Zgodnie z ustawą jest to umowa cywilnoprawna, ponieważ według przepisów wykonywanie czynności na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach nie stanowi zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy, a w zakresie nieuregulowanym w rozdziale 7a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników do umowy tej stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.
- Jednakże pomocnik rolnika ma obowiązek osobistego świadczenia pomocy przy zbiorach, z kolei rolnik jest zobowiązany do zapewnienia pomocnikowi odpowiednich narzędzi niezbędnych do świadczenia takiej pomocy, co można uznać za cechy bliskie stosunkowi pracy.

## Zawarcie i rozwiązanie umowy

- Umowę o pomocy przy zbiorach zawiera się na piśmie przed rozpoczęciem świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich.
- Każdej ze stron umowy przysługuje prawo jej wypowiedzenia. Umowa ulega rozwiązaniu z upływem dnia, w którym została wypowiedziana, chyba że strony w umowie postanowiły inaczej.

## Łączny czas trwania umów o pomocy przy zbiorach

- Łączny czas świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich na podstawie umów o pomocy przy zbiorach zawartych przez jednego pomocnika rolnika nie może przekroczyć 180 dni w roku kalendarzowym.
- Pomocnik rolnika przed zawarciem umowy o pomocy przy zbiorach składa oświadczenie o liczbie dni w danym roku kalendarzowym, przez jakie świadczył pomoc na podstawie takich umów zawartych z innymi rolnikami.

## Zatrudnianie cudzoziemców w trybie uproszczonym

- Zatrudnianie obcokrajowców w trybie uproszczonym czyli w oparciu o oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy (na okres do 6 miesięcy – czyli 180 dni co wynika z art. 114 Kodeksu cywilnego – w ciągu 12 miesięcy) jest możliwe w odniesieniu do:
  - prac, do wykonywania których nie jest wymagane zezwolenie sezonowe,
  - obywateli 6 państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy.