

Propozycje Rządu jako wyraz kompromisu między poglądami a realiami politycznymi i ekonomicznymi

Przyjęty 20 czerwca 2000 r. przez Radę Ministrów, Narodowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia, na lata 2000-2001, to pierwszy etap Narodowej Strategii Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006.

4 stycznia 2000 r. Rada Ministrów przyjęła *Narodową Strategię Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich 2000-2006*. Program ten jest związany z innymi dokumentami rządowymi, których opracowanie i realizacja ma na celu przyspieszenie rozwoju gospodarczo-społecznego Polski w najbliższych latach. Przyjęcie *Strategii* wynika z głębokiego przekonania rządu, iż maksymalne zwiększenie odsetka osób zatrudnionych jest warunkiem osiągnięcia wysokiego wzrostu gospodarczego kraju. Niskie bezrobocie ma ponadto olbrzymi, pozytywny wymiar społeczny, o którym nie wolno zapominać. Słabe wykorzystanie potencjału pracowników i pracodawców – bo tym w praktyce jest bezrobocie – nie służy ani gospodarce, ani społeczeństwu [Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia I Rozwoju Zasobów Ludzkich w latach 2000-2006].

Idee zawarte w *Strategii* są zgodne z aktualnymi rezolucjami, zaleceniami i wytycznymi OECD i Unii Europejskiej w dziedzinie polityki zatrudnienia. Dokument formułuje cele dla polityki rynku pracy i środki osiągania tych celów. Przyjęto, że celem głównym jest osiągnięcie wyższego zaangażowania ludności w procesy pracy. Obecnie tzw. stopa zatrudnienia wynosi w Polsce zaledwie 58% (taki odsetek osób zdolnych do pracy faktycznie ją posiada).

Wzrost zatrudnienia jest z jednej strony funkcją poprawy jakości zasobów ludzkich i stosowania zasady równości szans na rynku pracy, a z drugiej – wynikiem rozwoju przedsiębiorczości oraz zdolności adaptacji przedsiębiorstw i ich pracowników do zmiennych warunków otoczenia. Rząd przyjął jednoznaczną zasadę, że wszelkie podejmowane działania – tak na rynku pracy, jak w innych sferach wywierających wpływ na ten rynek – będą poddawane głębokiej i krytycznej analizie z punktu widzenia kosztów pracy i elastyczności rynku pracy. Działania skutkujące podniesieniem kosztów pracy lub usztywniające rynek pracy będą eliminowane.

Struktura przedmiotowa *Strategii* uwzględnia zalecany w krajach Unii Europejskiej, sposób wyróżniania węzłowych kategorii problemowych – tzw. filarów, na których winny wspierać się narodowe polityki zatrudnienia:

1. Poprawa zatrudnienia poprzez rozwój jakości zasobów ludzkich. Z punktu widzenia polityki strukturalno-rozwojowej kraju, dbałość o rozwój zatrudnienia społeczeństwa (czyli zdolność ludzi do świadczenia pracy rzeczywiście pożądanej na rynku) jest jednym z najistotniejszych celów. Wzrostowi zatrudnienia sprzyja inwestowanie w kwalifikacje i stwarzanie ludziom dorosłym możliwości kształcenia się przez całe życie.
2. Rozwój przedsiębiorczości. Konieczne jest stworzenie mechanizmów ułatwiających podejmowanie działalności gospodarczej i tworzenie miejsc pracy. Nowe miejsca pracy są szczególnie pożądane w sferze usług. Wynika to zarówno z rosnącego popytu na różnego typu usługi, jak i z ekonomicznych zalet tworzenia nowych miejsc pracy w tej sferze.
3. Poprawa zdolności adaptacji przedsiębiorstw i pracowników do warunków zmieniającego się rynku. Oznacza to konieczność stworzenia mechanizmów elastycznego reagowania systemu pracy na zmiany w gospodarce. Niezbędne jest zbudowanie nowego, bardziej efektywnego modelu regulacji stosunków pracy w taki

sposób, by ułatwić dostosowanie przedsiębiorstw do zmieniających się wymagań rynku, a bezpieczeństwo pracobiorców oprzeć na zwiększeniu dostępności nowotworzonych miejsc pracy.

4. Wzmocnienie polityki równości szans na rynku pracy. Oznacza to konieczność zaniechania praktyk dyskryminacyjnych na rynku pracy, zwłaszcza wobec kobiet i osób niepełnosprawnych. W Polsce wszyscy obywatele mają zapewniony dostęp do rynku pracy, faktycznie jednak bezrobocie wśród kobiet jest wyższe niż wśród mężczyzn. Wciąż też brakuje wystarczającego wsparcia dla zatrudniania niepełnosprawnych. Względnie upośledzoną grupą społeczną jest ponadto ludność zamieszkała na wsi, toteż ze szczególną troską działania będą kierowane ku tej części społeczeństwa [Ibidem.].

Strategia zawiera bardzo wiele propozycji działań sklasyfikowanych według opisanych powyżej kategorii. Mowa jest zarówno o doskonaleniu systemu podatkowego, pomocy kapitałowej i uelastycznianiu prawa pracy, jak i o konieczności powszechnego modernizowania kształcenia zawodowego, doskonaleniu procesów pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego. Dużą wagę przywiązuje się do mechanizmów zachęcających do podejmowania aktywności zawodowej. Priorytetową sprawą jest jednak obniżanie kosztów pracy, co z pewnością przyniesie wzrost miejsc pracy. Należy przyjąć, że obniżanie kosztów pracy winno być podstawowym miernikiem efektywności wszelkich programów zapobiegających bezrobociu.

Program tak zarysowany ma więc charakter kompleksowy i zakłada udział wielu resortów. W jego realizację włączeni będą także partnerzy społeczni i środowiska eksperckie.

Strategia stanowi jedną z sześciu częściowych Strategii, w oparciu o które sporządzony ma być „Narodowy Plan Rozwoju Polski” – niezbędny dla przeprowadzenia procesu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej i uzyskania środków przedakcesyjnych. *Strategia* jest programem długofalowym: obejmuje lata od 2000 do 2006 i zakłada dwuetapowy cykl

osiągania wyników – w latach 2000-2002 r. i 2003-2006 .

Kierunki działań zawarte w *Strategii* stanowią podstawę sporządzania rocznych *Narodowych Planów Działania na rzecz Zatrudnienia*, zawierających konkretne zadania do wykonania.

Kluczową sprawą dla zmniejszenia bezrobocia w Polsce jest obniżenie kosztów pracy i zwiększenie elastyczności rynku pracy. Z tego założenia wynikają nasze priorytety.

Przyjęta w styczniu 2000r. Strategia zawiera propozycje podjęcia licznych i różnorodnych zadań, których realizacja wymaga czasu i znacznych nakładów finansowych. Dlatego trzeba określić priorytetowe obszary działań. Część z nich może przynieść efekty już w krótkim okresie, skutki innych będą przesunięte w czasie. Tym pilniej należy rozpocząć prace koncepcyjne.

Priorytety pierwszego Planu są następujące:

1. obniżenie ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej, ułatwienie procesów adaptacji przedsiębiorstw do zmieniających się wymagań rynku i zwiększenie mobilności pracowników,

2. redukcja kosztów pracy i uelastycznienie rynku pracy poprzez stosowne zmiany w *Kodeksie pracy*,

3. kontynuacja reformy systemu podatkowego w kierunku zmniejszenia obciążeń zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw,

4. wdrożenie nowego modelu wspierania procesów restrukturyzacji zatrudnienia poprzez zaniechanie polityki dezaktywizacji osób starszych, zwiększenie nacisku na wspomaganie alternatywnych miejsc pracy oraz poprawę kwalifikacji odchodzących młodszych, bardziej mobilnych pracowników;

5. stosowanie aktywnych form przeciwdziałaniu bezrobociu opartych o indywidualne i grupowe programy aktywizacji

zawodowej i aktywne pośrednictwo pracy,

6. zahamowanie wzrostu liczby osób pobierających zasiłki przedemerytalne, który grozi odtworzeniem systemu wcześniejszych emerytur, przez co podważa sens przeprowadzonej reformy emerytalnej i stwarza zagrożenie dla przyszłych budżetów; ważne jest także to, że okresy pobierania zasiłku przedemerytalnego i świadczenia przedemerytalnego powiększają wysokość przyszłej emerytury, bez zasilania FUS składkami,

7. zracjonalizowanie sposobu rozdziału kompetencji poszczególnych organów administracji publicznej w realizacji polityki rynku pracy. Istnieje pilna potrzeba przekazania samorządom wojewódzkim kompetencji do organizowania i współfinansowania aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, zaś wojewodom zadań związanych z kontrolą legalności zatrudnienia i wydawaniem zgody na zatrudnienie cudzoziemców,

8. preferowanie projektów z obszaru rozwoju zasobów ludzkich w programowaniu środków pomocowych. Rada Ministrów winna podjąć decyzję o większym niż dotąd stopniu wykorzystania środków z Unii Europejskiej na wspieranie rozwoju zasobów ludzkich,

9. wprowadzenie zróżnicowania płacy minimalnej w zależności od wieku w celu stworzenia zachęt dla pracodawców do zatrudniania ludzi wchodzących po raz pierwszy na rynek pracy,

10. wdrożenie w Polsce nowego modelu kształcenia ustawicznego opartego o zasady gospodarki rynkowej, z zapewnieniem współdecydowania partnerów społecznych o wyborze kierunków kształcenia oraz wsparcia finansowego budżetu państwa [Ibidem.].

Zgodnie z postanowieniami *Strategii*, dokument zawiera:

1. plan działań na lata 2000-2001 oraz
2. harmonogram tych działań do roku 2006.

Plan na lata 2000-2001 przedstawiony został w postaci

kompleksu zadań pogrupowanych zgodnie z dwudziestoma dwiema wytycznymi Unii Europejskiej w sprawie zatrudnienia na rok 20003. Wytyczne te z kolei zawarte są w 15 blokach tematycznych wyczerpujących wszystkie cztery filary *Strategii*.

Konstrukcja dokumentu jest następująca: filar, blok tematyczny, wytyczna, zadanie. Przy każdym zadaniu zamieszczona jest ogólna informacja (kontekst), a uzupełniają ją tabele prezentujące niezbędne działania, przewidywany termin ich zakończenia, opis celów do osiągnięcia w okresie 2000-2001, instytucję odpowiedzialną (wiodącą) za realizację danego działania i przewidywane koszty. W uwagach dodatkowych wskazane jest potencjalne źródło finansowania (np. Phare, Fundusz Pracy, PFRON itp.). W kolejnych planach (na rok 2002, 2003 itd.) uszczegółowiane mają kolejne zadania i działania – zgodnie z przyjmowanymi na dane okresy priorytetami.

Oto podstawowe elementy *Planu na lata 2000-2001*

1. Główny cel to zwiększanie szans zatrudnienia. Dlatego będą podejmowane działania zmierzające do:

- zwiększenia oferty aktywnych programów na rynku pracy. Dotyczy to zwłaszcza młodzieży oraz osób długotrwale bezrobotnych;
- indywidualizacji usług świadczonych przez urzędy pracy;
- wzrostu liczby osób uczestniczących w programach aktywizujących – w szkoleniach i stażach zawodowych.

Przewiduje się zwiększenie nakładów na aktywne programy rynku pracy drogą kontraktowania najlepszych propozycji zgłaszanych przez lokalne środowiska społeczne. Wymaga to z pewnością wzmocnienia urzędów pracy (publicznych i niepublicznych) oraz stworzenia warunków mobilizujących je do sprawniejszego pośredniczenia w tworzeniu zatrudnienia.

Planowane jest m.in.:

- rozpoczęcie pomiarów efektywności programów stosowanych

na rynku pracy przy użyciu jednolitego systemu ich rzeczywistej przydatności;

- opracowanie metody badania negatywnych skutków, jakie powodują na rynku pracy niektóre programy socjalne;
- zmniejszenie o 20% wydatków z FP na roboty publiczne i przenieść pieniądze do projektów realnie przywracających bezrobotnych do pracy;
- przeszkolenie 1000 osób z administracji państwowej i samorządowej w przygotowywaniu projektów finansowanych przez UE (projekty na rzecz rozwoju zasobów ludzkich);
- znaczne zwiększenie ściągalność składek na Fundusz Pracy.

2. Istotnym elementem *Planu* jest reforma systemu kształcenia zawodowego. Chodzi przede wszystkim o poprawę edukacji szkolnej. Ale potrzebny jest także rozwój kształcenia ustawicznego do czego będą mobilizowani zarówno pracodawcy jak i pracownicy, ponieważ stałe podnoszenie kwalifikacji pomaga zachować pracę i zwiększa szansę na jej znalezienie. Pracodawcy będą mieli większe niż dotąd możliwości wpływu na procesy doskonalenia zawodowego pracowników i kandydatów do pracy oraz na efektywność szkoleń.

Planuje się m.in.:

- modyfikację ulg przyznawanych pracodawcom za szkolenie uczniów;
- nowe zachęty do podejmowania się takich szkoleń przez pracodawców;
- wdrożenie modelu współpracy między szkołami i pracodawcami;
- sześciokrotne zwiększenie liczby bezrobotnych przeszkolonych w systemie TUS (Trójstronne Umowy Szkoleniowe zawierane przez urzędy pracy z pracodawcami i instytucjami szkolącymi);
- zrealizowanie projektu Phare 2000 CVT dotyczącego kształcenia ustawicznego;
- opracowanie koncepcji jednolitych egzaminów zewnętrznych

dla potwierdzenia kwalifikacji nabytych w systemie szkolnym i pozaszkolnym;

- szkolenia nauczycieli, m.in. w obsłudze komputerów i językach obcych;
- wyposażanie szkół w nowoczesny sprzęt, w tym komputery z dostępem do internetu.

3. Aktywizowanie zawodowe to także zniechęcanie do pozostawania w stanie bierności. Dlatego proponuje się ograniczenie roli zasiłku, obecnie postrzeganego powszechnie jako metoda rozwiązywania problemów życiowych osób bezrobotnych.

– Każda praca, choćby nisko płatna, jest lepsza, niż stan bezczynności. Stąd zamiar modyfikacji płacy minimalnej, by w ten sposób zachęcić pracodawców do tworzenia miejsc pracy (obniżanie kosztów pracy).

– Obniżanie płacy to także redukcja wielu wydatków wynikających z nadmiernej ochrony stosunku pracy.

– Konieczne będą zmiany w *Kodeksie pracy* zmierzające do wprowadzenia „tańszych” umów o pracę, uwzględniających stan aktualnej koniunktury i rzeczywisty czas pracy. Pracodawcy muszą mieć większą swobodę w dysponowaniu zasobami pracy.

Wiele z tych propozycji wymaga społecznego konsensu.

Planuje się m.in.:

- wykonanie ekspertyzy nt. funkcji płacy minimalnej w kreowaniu polityki rynku pracy;
- umożliwienie pobierania części zasiłku przez bezrobotnych podejmujących pracę w niepełnym wymiarze;
- wprowadzenie zróżnicowanego zasiłku, zależnego od stażu pracy, wysokości wynagrodzeń i poziomu kwalifikacji; zasiłek taki miałby charakter regresywny (jego wysokość zmniejszałaby się w czasie);
- wprowadzenie indywidualnego ubezpieczenia od bezrobocia

opłacanego przez pracowników.

4. Duży nacisk kładzie się w *Planie* na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw. Rząd chcąc zwiększyć innowacyjność MŚP i pomóc im wdrażać nowe technologie. Poza tym zamierza on:

- zapewnić małym firmom bezpieczeństwo kapitałowe, co będzie stabilizowało sposób ich funkcjonowania, a zatem w konsekwencji sprzyjało powstawaniu nowych miejsc pracy w tym sektorze;
- usuwać bariery administracyjne przy tworzeniu nowych firm;
- zwiększać ich konkurencyjność – m.in. poprzez obniżanie kosztów pracy i wydatków socjalnych.

Planuje się m.in.:

– opracowanie ekspertyzy nt. wpływu obciążeń biurokratycznych na działalność MŚP;

– nowelizację Kodeksu pracy w celu stopniowej eliminacji obciążeń pracodawców wynikających z zatrudniania pracowników, tworzenia regulaminów pracy i wynagradzania oraz konieczności informowania inspektora sanitarnego o rozpoczęciu i zaprzestaniu działalności;

- przygotowanie projektów nowelizacji regulacji prawnych z obszaru BHP zmierzających do zmniejszenia kosztów działalności MŚP średnio o 5-8%;
- wsparcie finansowe Agencji Techniki i Technologii dla zakupu przez przedsiębiorstwa myśli technicznej;
- analizę barier, jakie utrudniają MŚP doskonalenie kadry właścicielskiej i pracowników;
- udzielenie pomocy doradczej i finansowej przy tworzeniu Funduszy Wzajemnych Ubezpieczeń Kontraktów Eksportowych;
- rozbudowę bazy danych o regulacjach obowiązujących w UE;
- zwiększenie liczby mieszkań na wynajem o ok. 20 tys. (większa mobilność pracowników);
- zmiany w systemie podatkowym promujące inwestycje i

zmniejszające koszty pracy.

5. Bardzo ważne jest uspołecznianie zarządzania rynkiem pracy. Rząd będzie preferował porozumienia lokalne mające charakter prozatrudnieniowy. Konieczna będzie w tym zakresie aktywna współpraca samorządów, pracodawców, przedstawicieli związków zawodowych i coraz liczniejszych wolontariuszy.

Planuje się m.in.:

- realizację projektu Phare 2000 „Wzmocnienie mechanizmów dialogu społecznego”;
- szeroką debatę nt. poprawy elastyczności rynku pracy;
- przeprowadzenie powszechnej debaty nt. polityki zatrudniania kobiet [Ibidem].

Jeśli szukają Państwo pomocy w napisaniu własnej pracy - potrzebują Państwo fachowych konsultacji to polecamy stronę [pisanie prac](#) - profesjonalna pomoc w pisaniu prac w granicach prawa.