

Renata Nowak-Lewandowska
Katedra Mikroekonomii
Uniwersytet Szczeciński

STAN POLSKIEGO RYNKU PRACY W OBLICZU WZROSTU KONKURENCJI NA RYNKACH UNII EUROPEJSKIEJ

Polska, dążąc do wejścia w struktury Unii Europejskiej, stoi przed rozwiązaniem wielu poważnych problemów. Niewątpliwie jednym z najtrudniejszych jest kwestia rosnącego wciąż bezrobocia. Stosowane dotychczas programy oraz instrumenty przeciwdziałania i ograniczania tego zjawiska nie przyniosły oczekiwanych rezultatów. Należałoby zatem bliżej przyjrzeć się różnym działaniom, podejmowanym w tym zakresie i zweryfikować je pod kątem ich dalszego stosowania. Jest to szczególnie istotne, bowiem źle wykorzystany potencjał ludzki nie stworzy szansy na jakąkolwiek poprawę konkurencyjności polskiej gospodarki. Tylko racjonalne gospodarowanie czynnikiem ludzkim (zarówno zatrudnionym, jak i pozostającym bez pracy) daje możliwość szybszego otwarcia się na rynki Unii Europejskiej.

W niniejszym artykule zwrócono uwagę na obecną sytuację polskiego rynku pracy, poddano analizie i ocenie dotychczasowe metody zwalczania bezrobocia oraz przedstawiono propozycje zmian w zakresie polityki rynku pracy w kierunku zwiększenia konkurencyjności tegoż rynku.

Oceniając sytuację na rynku pracy w Polsce – w konfrontacji z rynkiem UE i rynkami krajów aspirujących do członkostwa – należy stwierdzić, że nie napawa ona optymizmem. Coraz więcej osób jest pozbawionych pracy, a postępująca restrukturyzacja przemysłu może spowodować dalszy wzrost stopy bezrobocia. Z podobnym efektem należy się liczyć po przystąpieniu Polski do UE, przynajmniej w początkowym okresie. Wystarczy odnieść się do sytuacji Hiszpanii, która w okresie przygotowań do integracji z Unią i w pierwszych latach członkostwa przeżyła okres wyraźnego wzrostu bezrobocia w związku z koniecznością poprawy międzynarodowej konkurencyjności swojej gospodarki¹.

¹ L. Machol-Zajda, B. Kaczyńska, Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską w: *Polityka Społeczna* nr 1/2002, s. 36

Według danych statystycznych, w Polsce na koniec I kwartału 2002 r., w urzędach pracy zarejestrowanych było 3 mln 480 tys. bezrobotnych, tj. o ponad 10% więcej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Stopa bezrobocia wzrosła natomiast o 2,1 punktu, wynosząc 20,3% (zob. tabela 1).

Tabela 1

Stopa bezrobocia według BAEL

Wyszczególnienie	2001		2002		
	I kwartał	IV kwartał	I kwartał		
	Stopa bezrobocia w %			+/- do I 2001	+/- do IV 2001
Ogółem	18,2	18,5	20,3	2,1	1,8
Mężczyźni	17,0	17,3	19,6	2,6	2,3
Kobiety	19,8	20,0	21,0	1,2	1,0
Miasta	19,2	19,6	21,2	2,0	1,6
Wieś	16,7	16,7	18,7	2,0	2,0

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2002, GUS, Warszawa 2002

Największe trudności ze znalezieniem pracy miały osoby młode, do 24 roku życia (dla których stopa bezrobocia kształtowała się w tym czasie na poziomie 45,5%), głównie płci żeńskiej i osoby o niskim wykształceniu (zasadniczym zawodowym i podstawowym) – zob. tabela 2.

Tabela 2

Stopa bezrobocia według wieku BAEL

Wyszczególnienie	2001		2002		
	I kwartał	IV kwartał	I kwartał		
	Stopa bezrobocia w %			+/- do I 2001	+/- do IV 2001
Do 24 lat	41,2	41,1	45,5	4,3	4,4
25-34	19,5	18,0	22,2	2,7	4,2
35-44	15,4	16,0	16,9	1,5	0,9
45 i więcej	11,9	11,8	13,5	1,6	1,7

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2002, GUS, Warszawa 2002

Uzasadniony niepokój wzbudza rosnący udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie osób poszukujących pracy. Obecnie wynosi on 47,4% i jest

wyższy dla kobiet niż dla mężczyzn- zob. tabela 3. Coraz więcej osób pozbawionych jest prawa do zasiłku (80%).

Tabela 3

Udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w danej grupie BAEL

Wyszczególnienie	2001		2002		
	I kwartał	IV kwartał	I kwartał		
	W % ogólnej liczby bezrobotnych		+/- do I 2001	+/- do IV 2001	
Ogółem	40,2	45,4	47,4	7,2	2,0
Mężczyźni	36,4	42,5	44,4	8,0	1,9
Kobiety	44,0	48,3	50,8	6,8	2,5
Miasta	40,6	46,5	48,9	8,3	2,4
Wieś	39,3	43,1	44,5	5,2	1,4

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2002, GUS, Warszawa 2002

Trudna sytuacja na rynku pracy wynika z szeregu czynników, wzajemnie się na siebie nakładających. Wśród nich należy wymienić:

- spadek tempa wzrostu gospodarczego (zwolnieniu dynamiki wzrostu PKB z 6,8% w 1997 r. do 1,2% w 2001 r. towarzyszył wzrost stopy bezrobocia z 10,3% w 1997 r. do 17,4% w 2001 r.),
- niską skłonność do inwestowania,
- wysokie koszty zatrudniania pracowników,
- niski poziom elastyczności rynku pracy,
- wzrost międzynarodowej konkurencji (rozwój nowych technologii informacyjnych),
- czynnik demograficzny (dalszy napływ „wyżu demograficznego”)².

Poddając ocenie dotychczasową politykę zatrudnienia, należy stwierdzić, że w obecnym układzie jest ona mało efektywna³. Dzieje się to w dużym stopniu za sprawą zmian w samej strukturze bezrobotnych. Daje się również zauważyć nieprawidłowości w strukturze podziału środków z Funduszu Pracy. Wciąż najwięcej środków przeznaczanych jest na wypłatę zasiłków dla bezrobotnych, chociaż pobiera je obecnie co piąty zarejestrowany bezrobotny. Poza zasiłkami,

² Zob. M. Szyłko- Skoczny, Sytuacja na rynku pracy u progu nowego wieku, w: Polityka Społeczna, nr 1/2002, s.1

³ Funkcjonowanie systemu urzędów pracy w latach 1993-1999 – część II, Rynek Pracy nr 2/2000, s. 22-23 oraz 36-37.

obecnie ze środków Funduszu Pracy finansuje się m.in.: prace interwencyjne, roboty publiczne, poradnictwo zawodowe, pożyczki na tworzenie nowych miejsc pracy w zakładach pracy, przekwalifikowania i szkolenia, programy specjalne, subsydiowanie zatrudnienia absolwentów (zbliżone do prac interwencyjnych), staże absolwentów u pracodawców, stypendia dla absolwentów kontynuujących naukę w rejonach zagrożonych.

Pomimo niewielkiego odsetka osób, korzystających z prawa do zasiłku, zasiłek jest tym instrumentem, który wciąż dominuje w walce z bezrobociem. Za wysoce niezadowolający należy uznać stopień aktywizacji poszukujących zatrudnienia. Biorąc pod uwagę dane za okres 1997-2001 można zaobserwować – od 1997 r. - drastyczny spadek liczby osób, korzystających z takich aktywnych form pomocy, jak: szkolenia, prace interwencyjne i roboty publiczne (zob. tabela 4).

Tabela 4

Liczba korzystających z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu w tys.
w latach 1997-2001

Wyszczególnienie	IV kwartał				
	1997	1998	1999	2000	2001
Skierowani na szkolenia	45,9	40,9	36,2	28,2	14,9
Zatrudnieni przy pracach interwencyjnych	36,1	31,6	25,0	17,2	4,5
Zatrudnieni przy robotach publicznych	26,2	18,6	12,3	8,1	5,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie Bezrobocie rejestrowane w Polsce w 2002 roku, GUS, Warszawa 2002, s. XI

Nie wszystkie z wymienionych tu form aktywizacji bezrobotnych cechuje podobna efektywność. Ich stosowanie nie gwarantuje pewności zatrudnienia na stałe. Można powiedzieć, że niektóre z nich tylko na pewien czas przerywają beczynność zawodową; ewentualnie dają możliwość ponownego nabycia prawa do zasiłku. Dotyczy to głównie prac interwencyjnych i robót publicznych. Uczestnictwo w tego typu pracach często jest źle postrzegane przez pracodawców. Uważają oni bowiem, że biorący w nich udział są mało

produktywni. Jedną z zasadniczych wad robót publicznych i prac interwencyjnych jest to, że zatrudnieni przy nich wykonują bardzo proste prace, nie podnosząc swoich kwalifikacji⁴. A jak powszechnie wiadomo, niskie kwalifikacje należą do przyczyn długotrwałego bezrobocia. Dążąc do jego ograniczenia powinno się zatem położyć nacisk na wzmacnianie roli pośrednictwa i poradnictwa zawodowego oraz szkoleń i przekwalifikowań, mniej koncentrując się na robotach publicznych i pracach interwencyjnych.

Wspominając o służbach pośrednictwa pracy należy zaznaczyć, że większą efektywność w kojarzeniu pracodawcy i poszukującego zatrudnienia wykazują agencje prywatne. Jest to powodowane m.in. tym, że ich działalność jest opłacalna tylko wówczas, gdy odpowiednio skojarzą obie zainteresowane strony. Tymczasem państwowe urzędy zatrudnienia otrzymują środki na podstawie liczby bezrobotnych na danym terenie. Sami pracodawcy są zdecydowanie bardziej zadowoleni z pośrednictwa prywatnego. Mając do wyboru osobę poleconą przez państwowy urząd pracy i prywatne biuro pracy, zazwyczaj wybierają tę drugą.

Podobnie niską ocenę, co kierowane do ogółu bezrobotnych instrumenty polityki rynku pracy, uzyskało zastosowanie instrumentów wspierania gmin zagrożonych szczególnie wysokim bezrobociem strukturalnym, recesja i degradacją społeczną⁵. Nie oznacza to, że są one zbyt słabe. Główny problem tkwi w skromności środków przeznaczanych na ich finansowanie, chociaż nie tylko. Ważne jest także stworzenie odpowiednich kryteriów zaliczania poszczególnych rejonów do obszarów preferowanych. Proponuje się opracowanie wskaźnika opartego na bazie stosowanego do oceny stopnia rozwoju regionalnego wskaźnika HDI (Human Development Index). Niezbędna jest przy tym ścisła współpraca władz samorządowych i centralnych. Samorządy powinny przejąć odpowiedzialność za decyzje dotyczące stosowania na swoim obszarze specjalnych instrumentów przeciwdziałania bezrobociu. Konieczne jest zintegrowanie środków finansowych z różnych źródeł oraz prowadzenie takiej sprawozdawczości, która pozwoli na określenie poniesionych nakładów, kierunków ich rozdysponowania.

Poza wspomnianymi instrumentami do walki z bezrobociem, najbardziej

⁴ Zob. R.K. Filer, Rola instytucji rynku pracy w tworzeniu dynamicznego zatrudnienia, w: Tworzenie zatrudnienia a restrukturyzacja ekonomiczna, pr. zb. pod red. S. Golinowskiej i M. Walewskiego, Biblioteka CASE, Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2000, s.33.

⁵ Jak pomóc bezrobotnym, Europejski Przegląd Gospodarczy nr 4/2001, s.27.

popularną formą obejmującą zestaw proponowanych narzędzi są programy przeciwdziałaniu bezrobociu. Wiele z nich jest kierowanych do konkretnych grup bezrobotnych. Jako przykład mogą posłużyć te, które adresowano do ludzi młodych, jak chociażby: Program Aktywizacji Młodzieży Bezrobotnej (PAM), opracowany na zlecenie MPiSS przez Polskie Towarzystwo Psychologiczne (1993 r.); rządowy program przeciwdziałania bezrobociu młodzieży (1995 r.) - w którego ramach wprowadzono pięć zasad: 1) pierwszeństwa pracy nad bezrobociem, 2) pierwszeństwa dochodu z pracy nad zasiłkiem, 3) pierwszeństwa zatrudnienia nad sponsorowaną formą aktywności, 4) pierwszeństwa działań aktywizujących nad osłonowymi, 5) pierwszeństwa szkolenia nad bezrobociem; program „Absolwent”⁶, wdrażany w życie przez jednostki organizacyjne OHP od 1 czerwca 1998 roku; program „Nowe miejsca pracy dla bezrobotnych w wieku 18-24 lata, pozostających bez pracy powyżej trzech lat zamieszkujących na wsi WARMIAK”⁷, adresowany do młodzieży nie posiadającej kwalifikacji zawodowych i o kwalifikacjach, na które obecnie nie ma zapotrzebowania; program „Młodzież dla Europy”⁸, adresowany do osób w wieku 15-25 lat oraz do osób pracujących z młodzieżą, mający na celu pokonanie przeszkód, uprzedzeń i stereotypów zakorzenionych w mentalności i kulturze i realizowany od 2002 r. program „Pierwsza praca”.

Wymienione programy opracowywały różne instytucje, zarówno centralne, jak i lokalne. Niezależnie jednak od tego, pozwoliły one na wyciągnięcie jednego wspólnego wniosku - problemu bezrobocia nie rozwiąże się za pomocą żadnego, nawet najlepszego programu, o ile nie będą tworzone odpowiednie warunki do jego realizacji. Konieczna jest współpraca wszystkich zainteresowanych rynkiem pracy⁹. Nie można zapominać tu o takich instytucjach, jak: kluby pracy, zakłady pracy, władze samorządowe, Ochotnicze Hufce Pracy i inne. Pomoc OHP szczególnie jest potrzebna młodym ludziom w małych środowiskach, zwłaszcza wiejskich, gdzie są nikłe szanse na znalezienie pracy (młodzież wiejska stanowi ponad 40% ogółu uczestników OHP)¹⁰. Z jego usług

⁶ Zob. B. Banasiak, Program „Absolwent’98” – I etap zakończony, Rynek Pracy nr 4/1999, s. 25-26.

⁷ Zob. G. Zawadzka, Działania systemu urzędów pracy na rzecz aktywizacji zawodowej bezrobotnych zamieszkałych na wsi, Rynek Pracy nr 2/2000, s. 53-54

⁸ E. Popiołek, Młodzież dla Europy, Unia Europejska nr 5/2000, s. 177

⁹ R. Nowak-Lewandowska, Polityka państwa wobec rynku pracy, Konferencja Naukowa „Systemy gospodarcze i ich ewolucja” – Ustroń-Jaszowiec, 20-22 września 2001 r., Akademia Ekonomiczna w Katowicach, publikacja w materiałach konferencyjnych;

¹⁰ S. Suchy, Działalność Ochotniczych Hufców Pracy w dziedzinie szkolenia, zatrudnienia i wychowania młodzieży, Służba Pracownicza nr 4/2000, s. 18-22

korzysta rocznie około 30 tys. młodych osób, głównie z wykształceniem podstawowym (ok. 60%) i niepełnym podstawowym (ok. 40%).

Wzrost konkurencyjności polskiego rynku pracy, wobec rynku unijnego, uzależniony jest od spełnienia szeregu warunków. Jednym z pierwszych dokumentów, regulujących kwestię stopnia przygotowania polskiego rynku pracy do realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia było zawarte między stroną polską a komisarzem UE ds. zatrudnienia porozumienie pod nazwą „Wspólna Ocena Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia”. Określono w nim działania, służące przeobrażeniu dotychczasowej polityki zatrudnienia w Polsce. Szczególną uwagę zwrócono na takie zagadnienia, jak: kontynuowanie reformy edukacji, rozszerzenie zakresu kształcenie ustawicznego (w tym stworzenie systemu zachęt dla pracowników i pracodawców i zapewnienie odpowiednich funduszy na szkolenia dla bezrobotnych), zapewnienie wzrostu wynagrodzeń odpowiednio do wzrostu wydajności (obecnie, tempo wzrostu wynagrodzeń przewyższa tempo wzrostu wydajności), skoordynowanie systemu podatkowego i systemu świadczeń (konieczność zmiany ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych), podejmowanie działań na rzecz rozwoju regionalnego, zmniejszenie barier w mobilności pracowników¹¹.

Dla przyszłego kształtu polityki państwa wobec rynku pracy duże znaczenie miała decyzja o realizacji skoordynowanej polityki zatrudnienia, podjęta przez Kraje UE, w Luksemburgu, w 1997 roku. Zgodnie z nią każde państwo zobowiązuje się sporządzać co roku narodowe plany działań na rzecz zatrudnienia, zgodnie z wytycznymi aktywnej polityki rynku pracy. Są nimi: poprawa zatrudnialności przez rozwój jakości zasobów ludzkich, rozwój przedsiębiorczości, poprawa zdolności adaptacji przedsiębiorstw i ich pracowników do warunków rynku, wzmocnienie polityki równości szans na rynku pracy.

Wymienione wytyczne znalazły swoje miejsce, w opracowanym przez departament Polityki Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dokumencie pod nazwą: Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w okresie 2000 – 2006. Stanowi on punkt odniesienia dla samorządów wojewódzkich, w opracowywanych przez nie strategiach rozwoju województwa. Strategie te są poddawane ocenie przez zespół ekspertów na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Zwraca się w nich szczególną uwagę na stopień ich zgodności z celami Narodowej Strategii Wzrostu

¹¹ Wspólna Ocena Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia, Europejski Przegląd Gospodarczy nr 2/2001, s. 101

Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich (NSWZ i RZL) oraz z priorytetami Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS).

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że polityka państwa wobec rynku pracy powinna być prowadzona na wszystkich szczeblach zarządzania gospodarką i we współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi stronami, reprezentującymi zarówno stronę popytową, jak i podażową rynku pracy. Szczególnie ważne wydaje się wyznaczenie takich kierunków działań, które przyniosą korzystne efekty zatrudnieniowe

Należą do nich:

- kontynuacja procesu prywatyzacji sektora publicznego,
- wspieranie rozwoju średnich i małych firm poprzez wprowadzenie systemu zachęt,
- dostosowanie kierunków i instrumentów polityki edukacyjnej państwa do rzeczywistych potrzeb rynku pracy,
- wprowadzenie większej swobody w zakresie form zatrudnienia,
- kontynuowanie programów specjalnych, kierowanych do grup społecznych, najbardziej zagrożonych bezrobociem (młodzież, długotrwale bezrobotni, mieszkańcy wsi, kobiety, nisko kwalifikowani).

Kwestią bezsporną jest stosowanie polityki makroekonomicznej skierowanej na prozatrudnieniowy wzrost gospodarczy.

Szczególną uwagę należałoby zwrócić na stworzenie odpowiednich warunków, zachęcających pracodawców do tworzenia, a nie likwidowania miejsc pracy. Mowa tu przede wszystkim o zmniejszeniu obciążeń podatkowych, zwiększeniu elastyczności rynku pracy i mobilności zasobów pracy¹².

Sami pracodawcy wielokrotnie akcentowali taką potrzebę.

Wśród zgłaszanych postulatów znalazł się m.in. postulat modyfikacji kodeksu pracy. Zdaniem pracodawców za dużo w nim uprawnień pracowniczych, które sprzyjają bezrobociu. Im trudniej bowiem zwolnić pracownika, tym pracodawca mniej chętnie zatrudni nowego.

Ważne jest również obniżenie kosztów pracy. W związku z realizacją reform w sferze ubezpieczeń społecznych nastąpił bowiem wzrost i usztywnienie pozapłacowych kosztów pracy (składki i opłaty bezpośrednio obciążające płace).

¹² R. Nowak-Lewandowska, Pracodawcy wobec problemu bezrobocia, Konferencja Naukowa Młodych Pracowników Nauki „Konkurencyjność: mity, fakty”- Szczecin 25-26 października 2001 r., Katedra Mikroekonomii Uniwersytetu Szczecińskiego, (współpraca: AE Kraków, SGH Warszawa), Materiały Konferencyjne

Wysokie opodatkowanie miejsc pracy powoduje, że trudniej je stworzyć. Problem ten jest szczególnie widoczny w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstw, które – jak już była o tym mowa – stanowią największy rezerwuwar nowych stanowisk pracy.

Inne postulaty, stawiane przez pracodawców to:

- uelastycznienie form zatrudnienia; w tym w godzinach nadliczbowych,
- stopniowa eliminacja okresu obciążenia pracodawcy kosztami wynagradzania pracownika za okres niezdolności do pracy,
- zróżnicowanie płacy minimalnej (jest ona stosunkowo wysoka – 40% przeciętnego wynagrodzenia; nie jest zróżnicowana względem terytorialnych rynków pracy, ani względem poszczególnych grup pracowniczych, przez co stanowi poważną przeszkodę w rozwoju małych przedsiębiorstw),
- zmiana relacji między wysokością płacy minimalnej a wysokością zasiłków dla bezrobotnych (z szacunków MPiPS wynika, że ok. 35% zarejestrowanych bezrobotnych odmawia przyjęcia pracy z powodu małej różnicy między poziomem płacy minimalnej a wielkością zasiłku),
- rozwój inwestycji.

Szczególną uwagę zwraca się na uelastycznienie form zatrudnienia. Spoglądając w stronę Europy Zachodniej czy Stanów Zjednoczonych daje się zauważyć wzrostową tendencję w zakresie rozwoju zatrudnienia tymczasowego i dorywczego¹³. Innym rodzajem zatrudnienia jest praca na odległość, tzw. telepraca, którą wykonuje się przy użyciu komputera i urządzeń telekomunikacyjnych. Jest to korzystne rozwiązanie zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Pracownik może wykonywać pracę w domu, godząc swe obowiązki zawodowe z domowymi, co dotyczy zwłaszcza kobiet. Dla pracodawcy natomiast telezatrudnienie oznacza wyższą produktywność, oszczędności w czasie i kosztach podróży, a często w poziomie wynagrodzeń (w większości przypadków, telepracownicy pochodzą z mniejszych miast, gdzie zarobki są niższe niż w dużych miastach).

Rzeczywistość pokazała, że wymienione postulaty mogą doczekać się realizacji. Przynajmniej niektóre z nich. Można powiedzieć, że pierwszy krok w tym kierunku został już uczyniony. Nastąpiły bowiem, od dawna oczekiwane przez pracodawców zmiany w przepisach kodeksu pracy. Dotyczy to w szczególności kwestii zawierania umów na czas określony bez ograniczeń, zmian

¹³ G. Standing, Elastyczne zatrudnienie i regulacje. Konstrukttywne myślenie o przyszłości w zjednoczonej Europie, w: Tworzenie zatrudnienia a S. 75

w wynagrodzeniu chorobowym, urlopów i wprowadzenia ułatwień dla małych i średnich przedsiębiorstw.

Zgodnie z nowymi zasadami, pracodawca będzie mógł bez żadnych ograniczeń zatrudniać pracownika na umowy terminowe¹⁴. Dzięki takiemu przepisowi, będzie mógł również zatrudnić okresowo osobę, zastępującą pracownika w czasie jego dłuższej nieobecności (np. z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego, urlopu wychowawczego). Z pewnością wpłynie to na uelastycznienie stosunku pracy.

W przypadku trudnej sytuacji finansowej firmy, pracodawca i właściwa organizacja związkowa będą mogli zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Wśród ułatwień dla małych i średnich przedsiębiorstw znalazł się przepis o zniesieniu obowiązku tworzenia regulaminów pracy i wynagradzania dla zatrudniających poniżej 20 pracowników. Mali i średni pracodawcy zostali zwolnieni z obowiązku tworzenia służby i komisji BHP. Pozwoli to na redukcję kosztów.

Zmianie uległy również przepisy w zakresie czasu pracy w kierunku jego uelastyczenia (m.in. wydłużono podstawowy okres rozliczeniowy z trzech do czterech miesięcy z możliwością przedłużenia do sześciu, a nawet do dwunastu miesięcy jeśli jest to uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi, technicznymi itp.; zróżnicowano stawkę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych).

Przeciwdziałanie bezrobociu wymaga podjęcia szeregu działań o charakterze systemowym. Chodzi tu nie tylko o działania z zakresu pobudzania popytu drogą odpowiednich posunięć polityki fiskalnej i monetarnej, ale również o realizację postanowień zawartych w „Narodowej strategii wzrostu zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich w latach 2000-2006”, ukierunkowanych na obniżenie kosztów zatrudnienia i uelastyczenie rynku pracy¹⁵. Główne warunki, jakie muszą być spełnione, by wspomniane postanowienia znalazły odzwierciedlenie w rzeczywistości zawierają się w czterech punktach:

¹⁴ zob. Poradnik Gazety Prawnej, Dodatek Specjalny, 3-9 września 2002

¹⁵ Zob. A. Andrzejczak, Rola pracodawców w szkoleniu i rozwoju pracowników, w: Dylematy zatrudnienia w warunkach postępującej integracji Polski z Unią Europejską, pr. Zb. Pod. Red. J. Orczyka, Zeszyty Naukowe AE w Poznaniu, nr 6, Poznań 2001, s. 118

- inwestowanie w kapitał ludzki w celu poprawy zdolności siły roboczej do świadczenia pracy zgodnie z potrzebami rynku pracy (coraz częściej podkreśla się, że ludzie posiadający określoną wiedzę i wysoką jakość wykształcenia są strategicznym zasobem społeczeństwa; państwa, które szybko przekształcają się w kierunku gospodarki opartej na wiedzy, uzyskują przewagę w konkurencji światowej) ,
- rozwój małych i średnich przedsiębiorstw przy stworzeniu systemu ułatwień w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i finansowania przedsięwzięć inwestycyjnych,
- poprawa zdolności przystosowania się firm i pracowników do zmiennych warunków na rynku pracy,
- rozwijanie polityki równości szans (eliminowanie praktyk dyskryminujących kobiety, osoby niepełnosprawne i inne).

Wzrost konkurencji, rozwój nowych technologii, nieuchronnie postępujące procesy globalizacji powodować będą, iż głównym czynnikiem wyznaczającym pozycję jednostki na rynku pracy będzie wiedza. „W społeczeństwie informatycznym bez wykształcenia brak jest szans na zatrudnienie, a bez dostatecznej wiedzy brak jest szans na stawienie czoła globalnej konkurencji”¹⁶.

Z pewnością nastąpią zmiany w zakresie organizacji pracy. Coraz szerszy zasięg będzie mieć praca wykonywana poza biurem – telepraca. Trzeba będzie umieć dostosować się do nowych zasad i form zatrudnienia. Organy pośrednictwa zawodowego i poradnictwa mogą się okazać pomocnymi w przystosowaniu się do nowych warunków. Niemniej jednak, każdy indywidualnie powinien podejmować starania w celu zwiększenia swych szans na zatrudnienie. Chodzi tu zarówno o inwestowanie w swój kapitał intelektualny, jak i o gotowość do zmiany kwalifikacji, czy miejsca zamieszkania. Przystąpienie Polski do UE nie rozwiąże z dnia na dzień problemu bezrobocia. Początkowo trudności z pozyskaniem pracy nawet ulegną nasileniu. Trzeba być na to przygotowanym, by nie doświadczać przykrych rozczarowań. Tylko harmonijna współpraca między władzami centralnymi, samorządowymi, związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i innymi instytucjami stworzy szansę na skuteczną walkę z bezrobociem i stworzy podstawy do poprawy konkurencyjności polskiego rynku.

¹⁶ zob. M. Szyłko- Skoczny, Sytuacja na rynku pracy u progu nowego wieku, w: Polityka Społeczna, nr 1/2002, s.3