

**Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej  
Departament Rynku Pracy**

**Założenia programowo-organizacyjne do przygotowania Krajowego  
Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014**

---

**(KPDZ/2012-2014)**

**PROJEKT**

**Warszawa, 5 grudnia 2011 r.**

## SPIS TREŚCI

<b>I.</b>	<b>WPROWADZENIE.....</b>	<b>2</b>
<b>II.</b>	<b>PRZESŁANKI OPRACOWANIA KRAJOWEGO PLANU DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA LATA 2012-2014 (KPDZ/2012-2014).....</b>	<b>5</b>
<b>III.</b>	<b>PODSTAWA PRAWNA OPRACOWANIA KPDZ 2012-2014.....</b>	<b>6</b>
<b>IV.</b>	<b>ORGANIZACJA PRAC NAD PRZYGOTOWANIEM KPDZ 2012-2014.....</b>	<b>7</b>
<b>V.</b>	<b>POLSKA POLITYKA ZATRUDNIENIA .....</b>	<b>8</b>
<b>VII.</b>	<b>ZAKRES KRAJOWEGO PLANU DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA LATA 2012-2014.....</b>	<b>14</b>
<b>VIII.</b>	<b>PRIORYTETY POLITYKI PAŃSTWA W DZIEDZINIE ZATRUDNIENIA.....</b>	<b>15</b>

## I. WPROWADZENIE

Problematyka zatrudnienia stanowi zasadniczy przedmiot wspólnej polityki Unii Europejskiej (UE). Formalne podstawy polityki wspólnotowej w dziedzinie zatrudnienia stworzone zostały w ramach *Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TUWE)*<sup>1</sup> podpisanego w Rzymie w dniu 25 marca 1957 roku. Artykuł 109n *Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską* (obecnie art. 145 *Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*) stanowi, że państwa członkowskie i Unia działają wspólnie w celu wypracowania skoordynowanej strategii dla zatrudnienia, a w szczególności w celu wsparcia wysokiego poziomu kwalifikacji i wyszkolenia pracowników i ich zdolności do dostosowywania się oraz wspierania reagujących na zmiany gospodarcze rynków pracy. Państwa członkowskie uważają wspieranie zatrudnienia za przedmiot wspólnego zainteresowania i koordynują swoje działania w tym względzie w ramach Rady, zgodnie z artykułem 109o *Traktatu Ustanawiającego Wspólnotę Europejską* (obecnie art. 148 *Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*)<sup>2</sup>.

W obliczu wzrastającej konkurencji na rynkach światowych oraz postępu w zakresie rozwoju technologii, wyzwań ekologicznych i starzenia się społeczeństw, zaistniała konieczność podniesienia poziomu zatrudnienia, wydajności i konkurencyjności Unii Europejskiej przy jednoczesnym pogłębianiu spójności społecznej. W odpowiedzi na wymagania rynku, w marcu 2000 roku przyjęte zostały *Konkluzje Prezydencji*<sup>3</sup> podjęte podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Lizbonie. Spotkanie Rady zainauguowało proces przekształcenia Unii Europejskiej w najbardziej dynamiczną i konkurencyjną, opartą na wiedzy gospodarkę na świecie, zdolną do zrównoważonego wzrostu gospodarczego, stworzenia nowych i lepszych miejsc pracy oraz zapewnienia większej spójności społecznej z poszanowaniem środowiska. W wyniku śródkresowego przeglądu, w marcu 2005 roku, odnowiono *Strategię Lizbońską* skupiając się na uzyskaniu silniejszego, trwałego wzrostu gospodarczego oraz tworzeniu większej liczby lepszych miejsc pracy<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> *Traktat Ustanawiający Wspólnotę Europejską* podpisany w Rzymie w dniu 25 marca 1957 roku, nazywany jest zgodnie z traktatem lizbońskim *Traktatem o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*. Dz.U.2004.90.864/2.

<sup>2</sup> Tamże.

<sup>3</sup> *Presidency Conclusions*. Lisbon European Council, 23 and 24 March 2000. DOC/00/8. Dokument potocznie określany jest jako *Strategia Lizbońska*.

<sup>4</sup> *Komunikat na Wiosenny Szczyt Rady Europejskiej. Wspólne działania na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Nowy początek strategii lizbońskiej*, 2 lutego 2005. COM(2005) 24 końcowy.

W ramach odnowionej *Strategii Lizbońskiej* przeobrazeniu uległy wytyczne dotyczące polityki gospodarczej i wytyczne w dziedzinie zatrudnienia. W wyniku zmian wprowadzono *Zintegrowany Pakiet Wytycznych (ZPW)*<sup>5</sup> określający główne priorytety dla całej UE w zakresie reform makroekonomicznych, mikroekonomicznych oraz rynku pracy.

W odpowiedzi na kryzys finansowo- gospodarczy, który rozpoczął się w 2008 roku, Komisja Europejska wprowadziła *Europejski Plan Naprawy Gospodarczej*<sup>6</sup>. Zasadnicze elementy *Planu* obejmowały istotne zwiększenie siły nabywczej oraz konieczność ukierunkowania działań krótkoterminowych na podniesienie konkurencyjności Europy w długiej perspektywie czasowej. Ponadto, sprowadzenie europejskiej gospodarki na ścieżkę rozwoju wymagało od Komisji Europejskiej opracowania nowej strategii na kolejne dziesięciolecie, strategii na rzecz zatrudnienia i wzrostu gospodarczego - *Europa 2020*<sup>7</sup>. W dniu 17 czerwca 2010 roku na szczycie w Brukseli, decyzją Rady Europejskiej zatwierdzona została nowa strategia na rzecz zatrudnienia i inteligentnego, trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu<sup>8</sup>. Strategia *Europa 2020* wprowadziła trzy wzajemnie ze sobą powiązane priorytety:

- rozwój inteligentny: rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji;
- rozwój zrównoważony: wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
- rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu: wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.

Zgodnie z propozycją Komisji Europejskiej monitorowanie postępów w realizacji ww. priorytetów odbywać się będzie za pomocą pięciu nadrzędnych celów, określonych na poziomie całej UE:

- wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata powinien wynosić 75%;
- na inwestycje w badania i rozwój należy przeznaczać 3% PKB Unii;
- należy osiągnąć cele „20/20/20” w zakresie klimatu i energii;

---

<sup>5</sup> *Wzrost i zatrudnienie – Zintegrowane wytyczne na lata 2005-2008*. 12 kwietnia 2005 r. (przyjęte przez Radę Europejską na szczycie w Brukseli, 16-17 czerwca 2005 r.) COM(2005)141.

<sup>6</sup> *Komunikat Komisji do Rady Europejskiej. Europejski plan naprawy gospodarczej*. 26 listopada 2008 r. COM(2008)800.

<sup>7</sup> *Komunikat Komisji. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*. 3 marca 2010 r. KOM(2010) 2020 wersja ostateczna.

<sup>8</sup> *Konkluzje Rady Europejskiej*. 17 czerwca 2010 r. EUCO 13/10.

- liczbę osób przedwcześnie kończących naukę szkolną należy ograniczyć do 10%, a co najmniej 40% osób z młodego pokolenia powinno zdobywać wyższe wykształcenie;
- liczbę osób zagrożonych ubóstwem należy zmniejszyć o 20 mln<sup>9</sup>.

Podstawowymi instrumentami realizacji celów strategii *Europa 2020* są opracowywane przez państwa członkowskie Unii Europejskiej *Krajowe Programy Reform* oraz przygotowane przez Komisję Europejską inicjatywy przewodnie<sup>10</sup>, realizowane na poziomie Unii Europejskiej, państw członkowskich, władz regionalnych i lokalnych. Zintegrowane wytyczne określające ramy strategii *Europa 2020* oraz reform podejmowanych na poziomie państw członkowskich (*Krajowe Programy Reform*) w zakresie zatrudnienia objęły:

- zwiększenie współczynnika aktywności zawodowej i ograniczenie bezrobocia strukturalnego;
- rozwijanie zasobów wykwalifikowanej siły roboczej odpowiadającej potrzebom rynku pracy, promowanie jakości zatrudnienia i uczenia się przez całe życie;
- poprawę wydajności systemów kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach oraz zwiększenie liczby osób podejmujących studia wyższe;
- promowanie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa<sup>11</sup>.

Zgodnie z zaleceniem Rady niniejsze wytyczne nie powinny ulegać zmianom do 2014 roku, aby skupić się na ich wdrażaniu<sup>12</sup>.

Trzy inicjatywy przewodnie strategii *Europa 2020* poświęcone zostały bezpośrednio zatrudnieniu, sprawom społecznym oraz kwestii włączenia społecznego:

- *Mobilna młodzież*<sup>13</sup> – poprawa jakości na wszystkich poziomach edukacji i szkoleń oraz zwiększanie atrakcyjności europejskiego szkolnictwa wyższego na arenie międzynarodowej,

<sup>9</sup> Komunikat Komisji. *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*. 3 marca 2010 r. KOM(2010) 2020 wersja ostateczna.

<sup>10</sup> Tamże.

<sup>11</sup> Decyzja Rady z dnia 19 maja 2011 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich. 2011/308/UE. Dz.U.UE.L.2011.138.56.

<sup>12</sup> Tamże.

<sup>13</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów. *Mobilna Młodzież. Inicjatywa na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej*. SEC (2010) 1047.

- *Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia* – stworzenie warunków do unowocześnienia rynków pracy, przez ułatwienie mobilności pracowników i rozwój ich umiejętności, w celu zwiększenia poziomu zatrudnienia oraz zapewnienie trwałości europejskich modeli społecznych,
- *Europejski program walki z ubóstwem* – zapewnienie spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej poprzez pomoc osobom biednym i wykluczonym oraz umożliwienie im aktywnego uczestniczenia w życiu ekonomicznym i społecznym.

Badanie sytuacji makroekonomicznej oraz rynków pracy w całej Unii Europejskiej wykazało, że aby uniknąć scenariusza straconej dekady, konieczne jest położenie nacisku na inicjatywy sprzyjające wzrostowi już na wstępie realizacji nowej strategii<sup>14</sup>.

## **II. Przesłanki opracowania *Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014*.**

W wyniku śródkresowego przeglądu *Strategii Lizbońskiej* obok zintegrowanych wytycznych, zmianie uległ również charakter *Krajowych Programów Reform (KPR)*, które w obszarze zatrudnienia zastąpiły przygotowywane w latach wcześniejszych *Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ)*. W konsekwencji opracowywane w Polsce *Krajowe Plany Działań na rzecz Zatrudnienia* pełnią od 2005 roku wyłącznie rolę wewnętrzną, operacjonalizując plany i programy przewidziane do realizacji przez rząd na poziomie ogólnokrajowym.

*Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014* określał będzie zatem priorytety polityki państwa w dziedzinie zatrudnienia, a także cele i działania realizowane w ramach poszczególnych priorytetów, zgodnie z *Krajowym Programem Reform na rzecz realizacji strategii Europa 2020*.

*Krajowy Program Reform na rzecz realizacji strategii Europa 2020* identyfikuje działania do podjęcia w perspektywie do 2014 roku, co uzasadnia przyjęcie analogicznej perspektywy czasowej odnośnie do planowanego *KPDZ*. Ponadto, zgodnie z decyzją Rady Europejskiej, zintegrowane wytyczne, stanowiące zestaw ogólnych zaleceń w zakresie opracowywania i wdrażania przez państwa członkowskie swoich krajowych programów

---

<sup>14</sup> *Roczne Sprawozdanie Gospodarcze. Załącznik 1. Sprawozdanie z postępu prac dotyczących strategii „Europa 2020”*. KOM(2011) 11.

reform, nie powinny ulegać większym zmianom do 2014 r.<sup>15</sup> Warto podkreślić, że ogólne cele i priorytety przedstawione w wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia nadal obowiązują, co potwierdza art.148 ust.2 *Decyzji Rady*<sup>16</sup>. Również dokumenty programowe, w oparciu o które sporządzony będzie *KPDZ/2012-2014*, przewidują perspektywę realizacji średnio- i długookresową, co stanowi kolejny argument za obraniem wyznaczonej perspektywy czasowej.

### **III. Podstawa prawna opracowania *KPDZ na lata 2012-2014*.**

Podstawą dla opracowania *Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014 (KPDZ/2012-2014)* jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W myśl postanowienia art.3 ust.2 tej ustawy, projekt *KPDZ* przygotowuje minister właściwy do spraw pracy, we współdziałaniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki, ministrem właściwym do spraw oświaty i wychowania, ministrem właściwym do spraw szkolnictwa wyższego, ministrem właściwym do spraw rozwoju wsi oraz ministrem właściwym do spraw rozwoju regionalnego.

Zgodnie z art.3 ust.4, *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia*, stanowi podstawę dla przygotowania przez samorząd województwa corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, określających priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.

W myśl art.3 ust.1, *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia*, zawierający zasady realizacji *Europejskiej Strategii Zatrudnienia*, stanowi podstawę realizacji zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

---

<sup>15</sup> Decyzja Rady z dnia 19 maja 2011 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich. 2011/308/UE. Dz.U.U.E.L.2011.138.56.

<sup>16</sup> Tamże.

#### **IV. Organizacja prac nad przygotowaniem KPDZ na lata 2012-2014.**

Przygotowanie projektu *KPDZ na lata 2012-2014*, będzie należało do kompetencji *Międzyresortowego Zespołu Roboczego do spraw Opracowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014*<sup>17</sup>, zwanego dalej *Zespołem*. *Zespół* zostanie utworzony przez ministra właściwego do spraw pracy, który wykonując postanowienia art. 3 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwróci się do wybranych ministerstw oraz organów administracji rządowej z prośbą o delegowanie przedstawicieli do prac w *Zespole*.

W skład *Zespołu* wejdą przedstawiciele następujących instytucji:

1. Ministerstwa Gospodarki,
2. Ministerstwa Edukacji Narodowej,
3. Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego,
4. Kancelarii Prezesa Rady Ministrów,
5. Ministerstwa Finansów,
6. Ministerstwa Spraw Wewnętrznych,
7. Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji,
8. Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi,
9. Ministerstwa Rozwoju Regionalnego,
10. Ministerstwa Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej,
11. Ministerstwa Zdrowia,
12. Ministerstwa Środowiska,
13. Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej,
14. Ministerstwa Spraw Zagranicznych,
15. Głównego Urzędu Statystycznego,
16. Ochotniczych Hufców Pracy,
17. Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości,
18. Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

*Zespołowi* będzie przewodniczył podsekretarz stanu w Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej nadzorujący dział *praca*. *Zespół* będzie funkcjonował w oparciu o regulamin przyjęty na swoim pierwszym posiedzeniu. Przewodniczący *Zespołu* może zapraszać

---

<sup>17</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U.2004.99.1001.



do udziału w posiedzeniach *Zespołu* osoby spoza jego składu, w tym przedstawiciele zainteresowanych organów administracji publicznej, organizacji społecznych oraz ekspertów.

Obsługę administracyjną *Zespołu* zapewnia Departament Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Uzasadnieniem dla przygotowania projektu *KPDZ/2012-2014* przez *Międzyresortowy Zespół Roboczy* utworzony przez ministra właściwego do spraw pracy, podobnie jak uprzednio, jest konieczność zaangażowania w zadania państwa dotyczące promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, możliwie największej liczby właściwych ministerstw i instytucji. Ich skoordynowane współdziałanie przy opracowaniu planu gwarantować będzie realizację celów i priorytetów na lata 2012-2014, które zostaną określone w wyniku pracy *Zespołu*.

## **V. Polska polityka zatrudnienia.**

*Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii Europa 2020 (KPR)* przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 26 kwietnia 2011 r. jest dokumentem, który pokazuje jak Polska w najbliższych latach odpowie na stojące przed nią wyzwania. Konstrukcja *KPR* zakłada korelację polskich celów rozwojowych z priorytetami wyznaczonymi w *Strategii Europa 2020*, tj.:

- rozwojem gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach;
- promowaniem gospodarki zrównoważonej;
- wzmacnianiem gospodarki charakteryzującej się wysokim zatrudnieniem oraz spójnością ekonomiczną, społeczną i terytorialną.

*Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii Europa 2020* uwzględnia ponadto konkluzje Rady Europejskiej z 24-25 marca 2011 r., dotyczące priorytetów Państw Członkowskich w konsolidacji fiskalnej i reformach strukturalnych. Należy podkreślić, że *Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii Europa 2020* jest przede wszystkim instrumentem, który odpowiada na krajowe bariery wzrostu uwzględniając polską specyfikę i wyzwania. Jednocześnie przyczynia się on do realizacji wspólnych, unijnych celów, w tym wzmocnienia pozycji Unii Europejskiej na świecie.

W czasie opracowywania *Krajowego Programu Reform na rzecz realizacji Strategii Europa 2020* wzięto również pod uwagę fakt przystąpienia Polski do *Paktu Euro Plus*<sup>18</sup>. Wszystkie cztery główne cele jakie znalazły się w *Pakcie*, czyli: wspieranie konkurencyjności, wspieranie zatrudnienia, dalsze przyczynianie się do stabilności finansów publicznych oraz wzmacnianie stabilności finansowej, znajdują swoje odzwierciedlenie w poszczególnych zapisach *Krajowego Programu Reform na rzecz realizacji Strategii Europa 2020*, jak i w *Programie Konwergencji*, z terminem realizacji w okresie najbliższych dwunastu miesięcy.

*Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii Europa 2020* skupia się na tych działaniach, które mają na celu odrabianie zaległości rozwojowych oraz budowie nowych przewag konkurencyjnych, w trzech obszarach priorytetowych :

1. Infrastruktura dla wzrostu zrównoważonego,
2. Innowacyjność dla wzrostu inteligentnego,
3. Aktywność dla wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu.

W ramach trzeciego priorytetu (*Aktywność dla wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu*), *Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii Europa 2020* przewiduje działania ukierunkowane na nowoczesny rynek pracy. Ambitnym celem realizacji tych działań jest osiągnięcie do 2020 r. wskaźnika zatrudnienia o wartości 71 % wśród osób w wieku 20-64 lata. Oznacza to zmniejszenie luki dzielącej Polskę od celu postawionego w *Strategii Europa 2020* o 6,2 pkt. proc.

Zgodnie z *Krajowym Programem Reform na rzecz realizacji Strategii Europa 2020* budowa nowoczesnego rynku pracy sprzyjającego wzrostowi gospodarczemu musi podążać w kierunku wzmacniania wszystkich elementów modelu *flexicurity*, przy czym głównym priorytetem powinno być sprostanie wyzwaniom związanym z przemianami demograficznymi jakie ujawnią się w przeciągu kilku najbliższych lat poprzez działania służące zwiększaniu zatrudnienia.

*Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii Europa 2020* podkreśla potrzebę działań prowadzących do aktywizacji tych grup społecznych, które do tej pory w niewystarczającym stopniu były obecne na rynku pracy - młodzież, kobiety, osoby

---

<sup>18</sup> *Wewnętrzny dokument roboczy Komisji. Ocena Krajowego Programu Reform i Programu Konwergencji przedstawionych w 2011 r. przez Polskę. Towarzyszący dokumentowi: Zalecenie dotyczące. Zalecenia Rady w sprawie Krajowego Programu Reform przedstawionego w 2011 r. przez Polskę oraz w sprawie wydania opinii Rady dotyczącej zaktualizowanego Programu Konwergencji Polski na lata 2011-2014. SEK(2011) 824.*

powyżej 50 roku życia, osoby niepełnosprawne oraz inne grupy pozostające w bierności zawodowej.

Aby uzyskać zakładany wzrost wskaźnika zatrudnienia *Krajowy Program Reform na rzecz realizacji Strategii Europa 2020* zakłada konieczność zmiany w systemach emerytalnych połączoną z działaniami na rynku pracy i w edukacji, które zmierzają do stworzenia zachęt i budowania motywacji do pozostania dłużej na rynku oraz poprawy atrakcyjności podejmowania pracy i warunków pracy.

*Strategia Rozwoju Kraju 2007-2015 (SRK)* przyjęta przez Radę Ministrów w dniu 26 listopada 2006 r. jest podstawowym dokumentem strategicznym określającym cele i priorytety rozwoju społeczno-gospodarczego Polski oraz warunki, które powinny ten rozwój zapewnić. *Strategia* wyznacza cele oraz identyfikuje obszary uznane za najważniejsze z punktu widzenia osiągnięcia tych celów, na których koncentrowane są działania państwa. *SRK* nadaje priorytet działaniom, jakie będą podejmowane w latach 2007-2015 w celu realizacji wizji Polski.

Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości stanowi jeden z sześciu priorytetów *Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015*, której głównym celem jest podniesienie poziomu i jakości życia mieszkańców Polski: poszczególnych obywateli i rodzin. W obszarze zatrudnienia cel ten ma być realizowany poprzez: tworzenie warunków sprzyjających przedsiębiorczości i zmniejszanie obciążeń pracodawców, upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia oraz wzrost mobilności zasobów pracy, inicjatywy na rzecz równości szans na rynku pracy, dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, rozwijanie instytucji dialogu społecznego i wzmocnienie negocjacyjnego systemu stosunków między pracownikami i pracodawcami, poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy, wzrost efektywności instytucjonalnej obsługi rynku pracy oraz prowadzenie racjonalnej polityki migracyjnej.

Obecnie trwają również prace nad nowym systemem zarządzania rozwojem, który stanowi podstawę prowadzenia polityki rozwoju w Polsce. Przyjęty przez Radę Ministrów *Plan Uporządkowania Strategii Rozwoju* ma na celu usystematyzowanie obowiązujących dokumentów o charakterze strategicznym, w tym również programów wieloletnich. Zawiera on koncepcję dotyczącą zoptymalizowania liczby obowiązujących dokumentów tego rodzaju, co pozwoli na większą przejrzystość procesu programowania strategicznego, bardziej efektywne wydatkowanie środków z budżetu państwa, a w konsekwencji skuteczniejszą

realizację celów rozwojowych kraju w perspektywie średnio i długoterminowej. W nowym systemie zarządzania rozwojem do głównych dokumentów strategicznych będą należały:

- *Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju (DSRK)* - w przygotowaniu projekt strategii *Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności* określająca główne trendy, wyzwania oraz koncepcję rozwoju kraju w perspektywie długookresowej.
- *Średniookresowa Strategia Rozwoju Kraju (ŚSRK)* - w przygotowaniu projekt Strategii Rozwoju Kraju 2020 – stanowiący aktualizację obecnie obowiązującej *Strategii Rozwoju Kraju 2007-2015*.

Realizacji celów rozwojowych *ŚSRK* służyć będzie dziewięć opracowywanych obecnie strategii zintegrowanych, będących dokumentami nowej generacji. Obecnie prace nad nimi wchodzi w etap końcowy. Są to:

- *Strategia Innowacyjności i Efektywności Gospodarki,*
- *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego,*
- *Strategia Rozwoju Transportu do 2020 roku,*
- *Strategia Bezpieczeństwo Energetyczne i Środowisko,*
- *Strategia Sprawne Państwo 2011-2020,*
- *Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego na lata 2011-2020,*
- *Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020: regiony, miasta, obszary wiejskie,*
- *Strategia Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej,*
- *Strategia Zrównoważonego Rozwoju Wsi, Rolnictwa i Rybactwa.*

Ze względu na przyjęty tryb pracy, przygotowywane dokumenty strategiczne są ściśle skorelowane i wzajemnie się determinują. Relacje te odpowiadają również przepisom określającym hierarchię strategii, zgodnie z którymi *Średniookresowa Strategia Rozwoju Kraju* uwzględnia ustalenia zawarte w *Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju* oraz realizowana jest przez strategię rozwoju.

Jako pierwszą spośród 9 strategii zintegrowanych, Rada Ministrów przyjęła - 13 lipca 2010 r. - *Krajową Strategię Rozwoju Regionalnego 2010-2020: regiony, miasta, obszary*

wiejskie. Natomiast 2 listopada 2010 r. został przyjęty *Plan działań niezbędnych do podjęcia przez Radę Ministrów i inne podmioty publiczne zapewniających wdrożenie przyjętej przez Radę Ministrów 13 lipca 2010 r. Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2010-2020: regiony, miasta, obszary wiejskie.*

*Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020: regiony, miasta, obszary wiejskie (KSRR)* wyznacza cele polityki regionalnej wobec poszczególnych terytoriów w kraju, w tym w szczególności obszarów miejskich i wiejskich, oraz definiuje ich relacje w odniesieniu do innych polityk publicznych o wyraźnym terytorialnym ukierunkowaniu. Dokument ten określa także sposób działania podmiotów publicznych, a w szczególności rządu i samorządów województw dla osiągnięcia strategicznych celów rozwoju kraju.

Celem strategicznym polityki regionalnej, określonym w *KSRR*, jest efektywne wykorzystywanie specyficznych regionalnych oraz terytorialnych potencjałów rozwojowych dla osiągania celów rozwoju kraju – wzrostu, zatrudnienia i spójności w horyzoncie długookresowym.

*Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020: regiony, miasta, obszary wiejskie* określa zestaw wyzwań, na które polityka regionalna musi odpowiedzieć. W zakresie zatrudnienia należą do nich: potrzeba lepszego wykorzystania potencjałów najważniejszych obszarów miejskich do kreowania wzrostu i zatrudnienia oraz stymulowania rozwoju pozostałych obszarów, przeciwdziałanie negatywnym trendom demograficznym oraz pełniejsze wykorzystanie zasobów pracy, poprawa jakości zasobów pracy oraz efektywne stymulowanie rozwoju kapitału społecznego.

Celem strategicznym polityki regionalnej - będącym jednym z kluczowych elementów osiągania celów rozwoju kraju - jest wzrost, zatrudnienie i spójność w horyzoncie długookresowym. Jego realizacja wymaga efektywnego wykorzystywania właściwych dla poszczególnych regionów lub terytoriów potencjałów rozwojowych oraz wzmocnienia przewag konkurencyjnych przy jednoczesnym usuwaniu barier rozwojowych.

W czerwcu 2009 r. Zespół Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów opracował *Zieloną Księgę* stanowiącą podstawę *Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju* zatytułowaną: *Polska 2030. Wyzwania Rozwojowe*. Raport ten zarysowuje wizję możliwych ścieżek rozwoju Polski w kolejnych dwóch dekadach. Prezentuje ponadto analizę aktualnej sytuacji Polski, definiuje wyzwania i dylematy oraz zestaw spójnych rekomendacji kierunkowych wzmacniających czynniki rozwoju.

Dokument szczegółowo definiuje dziesięć kluczowych wyzwań, które należy podjąć w perspektywie 2030 r. w celu uniknięcia zagrożenia dryfem rozwojowym. Są to: wzrost i konkurencyjność, sytuacja demograficzna, wysoka aktywność zawodowa oraz adaptacyjność zasobów pracy, odpowiedni potencjał infrastruktury, bezpieczeństwo energetyczno-klimatyczne, gospodarka oparta na wiedzy i rozwój kapitału intelektualnego, solidarność i spójność regionalna, poprawa spójności społecznej, sprawne państwo i wzrost kapitału społecznego kraju. W kontekście tych wyzwań podkreśla się potrzebę stworzenia nowego projektu cywilizacyjnego oraz konieczność zmiany tradycyjnego modelu państwa opiekuńczego (z przewagą *biernych* transferów nad *aktywnymi* inwestycjami w rozwój kapitału ludzkiego oraz warunków życia) w model państwa pracowników uzupełnianego przez opiekuńcze społeczeństwo. Celem zaproponowanych zmian w obszarze rynku pracy jest utrzymanie w cyklu koniunkturalnym relatywnie niskiej stopy bezrobocia (poniżej 5%), zwiększenie stopy zatrudnienia szczególnie wśród osób dorosłych i niepełnosprawnych, zbliżenie wartości wskaźnika zatrudnienia kobiet do wartości wskaźnika zatrudnienia mężczyzn (we wszystkich grupach wiekowych), podniesienie udziału osób dorosłych zaangażowanych w kształcenie ustawiczne do 20% oraz osiągnięcie wysokiej elastyczności rynku pracy.

Dynamiczne zmiany gospodarcze zachodzące obecnie w Unii Europejskiej spowodowały, że jednym z najważniejszych podejść do realizacji polityki zatrudnienia w Państwach Członkowskich jest *flexicurity*. Model *flexicurity* służy przede wszystkim osiągnięciu równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy. W celu wsparcia efektywnego wdrożenia tej koncepcji opracowany został raport *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*. Obejmuje on cztery główne komponenty wymagające wsparcia:

- Rozwinięta i adekwatna do potrzeb aktywna polityka rynku pracy. Rekomendacje w zakresie tego komponentu obejmują między innymi poprawę funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz rozwinięcie przez nie współpracy z partnerami społecznymi, zacieśnienie współpracy publicznych służb zatrudnienia z instytucjami pomocy społecznej oraz wzmocnienie ich roli w zakresie tworzenia partnerstw lokalnych służących rozwiązywaniu problemów lokalnych rynków pracy.
- Rozwój kształcenia ustawicznego, który powinien się dokonywać głównie poprzez promocję tego rodzaju kształcenia wśród pracowników i pracodawców, rozbudowę istniejących oraz tworzenie nowych instytucji edukacji ustawicznej, opracowanie

systemu zachęt (adresowanych do pracowników i pracodawców) do inwestowania w kształcenie ustawiczne oraz zaangażowania w działania partnerów społecznych.

- Nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego. W ramach komponentu rekomenduje się opracowanie systemu, który będzie efektywnie wspierał aktywne poszukiwanie pracy oraz zwiększał motywację do podejmowania zatrudnienia.
- Poprawa warunków umów o pracę, w ramach której należy dążyć do zapewnienia pracownikom „nietypowym” takich samych warunków zatrudnienia, jakie przysługują zatrudnionym w systemie tradycyjnym.

Sprawny rynek pracy i wzrost zatrudnienia stanowi jeden z czterech warunków sukcesu opracowanych w ramach *Strategicznego Planu Rządzenia*. W perspektywie długookresowej dokument przewiduje między innymi: przesunięcie średniego wieku wyjścia z pracy do 60-62 lat, wzrost wskaźnika zatrudnienia, szczególnie w grupie wiekowej powyżej 55 roku życia, zmianę struktury zatrudnienia (wzrost zatrudnienia w usługach, spadek zatrudnienia w rolnictwie, sprzyjanie zatrudnianiu kobiet) wzrost udziału dorosłych w systemie uczenia się przez całe życie, efektywne realizowanie aktywnej polityki rynku pracy (ściśła współpraca Publicznych Służb Zatrudnienia oraz pozarządowych i prywatnych partnerów, wdrożenie modelu *flexicurity*) oraz wypracowane efektywnych zasad polityki migracyjnej.

## **VI. Zakres Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014.**

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zaprezentuje członkom *Zespołu* wstępny projekt *Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014*.

Na mocy art.3 ust.3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy *Krajowy Plan Działań* określa w szczególności:

- 1) cele i kierunki działań zgodne z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy;
- 2) przewidywaną wysokość środków finansowych, w tym Funduszu Pracy oraz budżetu państwa, na dofinansowanie działań wynikających z *Krajowego Planu Działań*;
- 3) wskaźniki efektywności *Krajowego Planu Działań*.

Fundamentem *Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014* będzie analiza bieżącej oraz prognozowanej sytuacji na rynku pracy w Polsce, w oparciu o którą dokonane zostanie rozpoznanie obszarów charakteryzujących się możliwie największym potencjałem wzrostu oraz wskazanie adekwatnych do potrzeb rynku działań wspierających rozwój. Uwzględni ona wybrane czynniki demograficzne, ekonomiczne oraz podstawowe tendencje na rynku pracy. Analiza posłuży do sformułowania wniosków i rekomendacji odnośnie do polskiej polityki zatrudnienia.

Na mocy art.3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014* stanowi podstawę realizacji zadań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. *Plan* uwzględnia zasady realizacji *Europejskiej Strategii Zatrudnienia* stanowiącej jeden z fundamentów strategii rozwoju społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej *Europa 2020*.

Zakłada się, że realizacja działań ujętych w *Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014*, będzie finansowana ze środków krajowych i zagranicznych. W ramach krajowych środków publicznych wyróżniono budżet państwa, budżety jednostek samorządu terytorialnego oraz fundusze celowe, w tym w szczególności: Fundusz Pracy (FP) i Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Ponadto zakłada się częściowe finansowanie przy wykorzystaniu krajowego kapitału prywatnego. W ramach środków zagranicznych głównym źródłem finansowania działań jest budżet Unii Europejskiej. Na mocy ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014* zawierał będzie szczegółowe informacje w zakresie finansowania poszczególnych działań.

Art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi podstawę do opracowania wskaźników efektywności *Krajowego Planu Działań*. W ramach *KPDZ/2012-2014* dokonana zostanie pogłębiona analiza wskaźników efektywności, na podstawie której opracowane zostaną wnioski i rekomendacje w ramach *Sprawozdania Rocznego z Realizacji Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia 2012-2014*.

## **VII. Priorytety polityki państwa w dziedzinie zatrudnienia.**

*Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014* określa działania, jakie należy podjąć w sferze zatrudnienia w ciągu najbliższych trzech lat. Podstawowym celem polityki państwa na rzecz zatrudnienia w latach 2012-2014, zgodnym z *Krajowym*



*Programem Reform na rzecz Realizacji Strategii Europa 2020* jest ułatwienie dostępu i zapewnienie wysokiego poziomu uczestnictwa w rynku pracy, wzrost zatrudnienia, intensyfikacja działań na rzecz włączenia społecznego oraz zwalczania ubóstwa, maksymalizacja efektywności wykorzystania zasobów pracy i zapewnienie prawidłowego funkcjonowania rynku pracy, w tym zwiększania mobilności na rynku pracy. Warunkiem niezbędnym realizacji tak zdefiniowanego celu jest odpowiedź na wyzwania społeczno-gospodarcze stojące zarówno przed Polską, jak i całą Unią Europejską.

Na tle europejskich krajów, obecna kondycja polskiej gospodarki w kontekście światowego kryzysu finansowo-gospodarczego przedstawia się relatywnie korzystnie. Polska jako jedyne państwo członkowskie Unii Europejskiej oparła się recesji gospodarczej w 2009 roku, jednak w warunkach utrzymującej się niepewności w Europie wynikającej z kryzysu zadłużenia, kondycji sektora finansowego oraz spowolnienia gospodarczego, prawdziwe wyzwanie stanowi określenie, szczególnie w średnim i długim okresie, perspektyw rozwoju, zakończenia oraz skutków obecnej sytuacji. Zarówno analiza bieżącej sytuacji gospodarczej, jak i próba opracowania prognozy w zakresie rozwoju makroekonomicznego kraju nie jest możliwa bez odwołania się do kontekstu demograficznego. I w tym wypadku należy uwzględnić niekorzystne tendencje związane z zachwianiem równowagi między ludnością w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym wynikające ze starzenia się społeczeństw. Nie bez znaczenia pozostają również kwestie związane z polityką klimatyczną Unii Europejskiej oraz wpływem tej polityki na polską gospodarkę.

Mając na uwadze powyższe wyzwania, konieczne jest uwzględnienie pełnego spektrum czynników kształtujących obecną i przyszłą sytuację społeczno-gospodarczą. W krótkim okresie szczególnie istotne jest właściwe zaadresowanie problemu rosnącego bezrobocia i społecznych skutków światowego kryzysu, poprzez m.in. podniesienie poziomu efektywności oraz zasięgu funkcjonowania usług służb zatrudnienia oraz aktywną politykę rynku pracy. Ponadto, podjęcie inicjatyw zmierzających do priorytetyzacji wydatków na rzecz dziedzin prorozwojowych takich jak edukacja, badania i rozwój, innowacje oraz technologie informacyjno-komunikacyjne, które stanowią inwestycję na rzecz wzrostu w przyszłości. Również modernizacja i realizacja reform systemu emerytalnego, z poszanowaniem zasad dialogu społecznego, w celu zapewnienia stabilności finansowej oraz optymalnej wysokości świadczeń poprzez: dostosowanie wieku emerytalnego do przewidywanego wydłużenia oczekiwanego trwania życia, podniesienie efektywności, w tym kosztowej, świadczeń przedemerytalnych, wspieranie inicjatyw służących wydłużeniu aktywności zawodowej,

optymalizację wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn oraz popularyzację komplementarnych do publicznych usług na rzecz przyszłych świadczeń po zakończeniu aktywności zawodowej. Zmianom tym towarzyszyć powinny reformy systemu zdrowotnego, tak, by umożliwiał on pracownikom dłuższe pozostawianie na rynku pracy, a sam system był efektywny i stabilny finansowo. Ponadto podniesienie efektywności systemu podatkowego i finansowego, w tym skutecznego i efektywnego poboru należności, przeciwdziałanie wykroczeniom i przestępstwom podatkowym, poprzez m.in. przeciwdziałanie nielegalnym źródłom zatrudnienia oraz inicjatywy na rzecz podniesienia opłacalności legalnych form zatrudnienia.

Należy mieć również na uwadze, że działania państwa służące zapewnieniu stabilnej sytuacji społecznej, finansowej i gospodarczej, sprzyjającej rozwojowi demograficznemu, z poszanowaniem środowiska naturalnego przyczyniają się do realizacji celu podstawowego polityki zatrudnienia na lata 2012-2014 zgodnego z *Krajowym Programem Reform na rzecz Realizacji Strategii Europa 2020*. Cel ten będzie realizowany w ramach dwóch głównych priorytetów:

**Priorytet 1.: Adaptacyjny rynek pracy.**

**Priorytet 2.: Wzmocnienie obsługi rynku pracy.**

Warto jednak podkreślić, że realizacja celu zasadniczego polityki państwa w dziedzinie zatrudnienia zależy także od zaangażowania pracodawców i partnerów społecznych.

**Priorytet 1.: Adaptacyjny rynek pracy.**

Dynamiczne zmiany zachodzące zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej wymagają szybkiej i sprawnej adaptacji. Reguła ta ma także zastosowanie odnośnie do rynków pracy, które szczególnie w sytuacji dużej zmienności powinny charakteryzować się elastycznością połączoną z zapewnieniem bezpieczeństwa zatrudnienia. Podkreślić należy, że bezpieczeństwo zatrudnienia rozumiane jest jako łatwość znalezienia kolejnej pracy, nie zaś utrzymanie konkretnego etatu. Wdrożenie modelu *flexicurity* umożliwiającego interesariuszom rynku pracy sprawną adaptację do zmian, stanowi odpowiedź państwa w tym zakresie. Uelastycznienie rynków pracy oraz organizacji i stosunków pracy, a także zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego, zwłaszcza grup znajdujących się w trudnym położeniu na rynku pracy i poza nim stanowi priorytet państwa, szczególnie w sytuacji zagrożenia stabilności gospodarczej wynikającej z trwającego obecnie kryzysu finansowego-gospodarczego. Realizacja tak zdefiniowanego priorytetu odbywać się

zatem powinna poprzez skuteczne wdrażanie **wszystkich składowych koncepcji *flexicurity***, w tym zwłaszcza **aktywnej polityki rynku pracy oraz uczenia się przez całe życie**. Model elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy powinien opierać się w głównej mierze na adekwatnej do potrzeb aktywnej polityce rynku pracy. Konieczne jest zatem zwiększanie nie tyle środków przeznaczanych na ww. narzędzie rynku pracy, ile efektywności ich alokacji poprzez **adresowanie działań do osób najbardziej potrzebujących oraz pracodawców, u których szansa na uzyskanie stałego zatrudnienia jest wyższa**.

Celem efektywnej implementacji modelu *flexicurity* jest również stworzenie możliwości do **wydlużenia czasu pozostawania na rynku pracy**. W tym kontekście model *flexicurity* powinien być wspierany między innymi poprzez implementację działań profilaktycznych i rehabilitacyjnych z zakresu ochrony zdrowia, co jest szczególnie istotne w kontekście podnoszenia w **perspektywie roku 2015 efektywnego wieku wychodzenia z pracy**.

Ponadto konieczność sprostania wyzwaniom związanym z **przemianami demograficznymi** wymaga włączenia sprawnego modelu funkcjonowania rynku pracy. W kontekście długofalowym obok globalizacji i rosnącego zapotrzebowania na kurczące się zasoby, **starzenie się społeczeństw** stanowi jedno z największych i najbardziej skomplikowanych wyzwań. Zmiany w strukturze populacji wywołane starzeniem się społeczeństw będą miały wpływ zarówno na sferę gospodarczą, budżetową, jak i społeczną. Będą również oddziaływały na przyszłe procesy rozwojowe państwa oraz na sytuację na rynku pracy. Działania państwa należy zatem koncentrować na aktywizacji tych grup społecznych, które do tej pory w niewystarczającym stopniu były obecne na rynku pracy, czyli młodzież, kobiety, osoby powyżej 50 roku życia, osoby niepełnosprawne oraz inne grupy pozostające w bierności zawodowej. Szczególne działania należy adresować do osób długotrwale bezrobotnych z uwzględnieniem przeciwdziałania zjawisku ubogich pracujących. Konieczne jest także wprowadzenie zmian służących zwiększeniu aktywności osób niepełnosprawnych.

Kryzys finansowo-gospodarczy oraz wynikające z niego spowolnienie gospodarcze nieproporcjonalnie mocno uderzyły w **osoby młode, wchodzące na rynek pracy**. Bezrobocie wśród osób młodych wzrosło w Polsce w ciągu ostatnich trzech lat ( styczeń 2008- styczeń 2011) z 18 do 25-u procent. Osoby słabo wykształcone, niepełnosprawne, wcześniej opuszczające system edukacji, osoby reprezentujące tzw. grupę NEET oraz młodzież z

marginalizowanych, dyskryminowanych i defaworyzowanych grup społecznych stanowią grupy szczególnie narażone na dryfowanie w kierunku bierności, a w konsekwencji wykluczenie z rynku pracy. Podstawowym priorytetem państwa powinny być zatem działania prewencyjne, wykluczające częste i długotrwałe okresy bezrobocia, bierności oraz uzależnienia od świadczeń na wczesnym etapie życia zawodowego, bowiem czynniki te istotnie, negatywnie rzutują nie tylko na rozwój kariery zawodowej osób młodych, ale i na wysokość ich wynagrodzenia czy integrację społeczną. Ważnym czynnikiem oraz narzędziem aktywizacji bezrobotnej młodzieży powinien być efektywny system zabezpieczenia społecznego, zaprojektowany tak by jednocześnie zapewniać bezpieczeństwo, motywować do szybkiego powrotu na rynek pracy oraz wykluczać ryzyko dryfowania w kierunku bierności i ubóstwa. Należy także podjąć działania służące umożliwieniu młodzieży łatwego i szybkiego przejścia ze stanu bierności czy bezrobocia do stanu zatrudnienia poprzez wykorzystanie m.in. odpowiadającego stronie popytowej rynku pracy kształcenia zawodowego, szkoleń, praktyk, ścieżek rozwoju zawodowego, a także prac wolontaryjnych.

W celu zapewnienia efektywnego wykorzystania zasobów pracy kluczową rolę państwa jest umożliwienie dostępu i zdobycia poszukiwanych na rynku kwalifikacji zawodowych oraz **przeciwdziałanie i minimalizowanie niedopasowania strukturalnego**. Funkcja ta jest pełniona poprzez sprawnie działający system edukacji i szkoleń oraz efektywne wykorzystanie zorientowanych podażowo instrumentów rynku pracy takich jak szkolenie, staż czy przygotowanie zawodowe. Niwelowaniu istniejących na polskim rynku niezgodności struktury popytu na pracę ze strukturą podaży służyć powinna intensyfikacja współpracy systemu oświaty z pracodawcami oraz wdrożenie i aktywna promocja modelu uczenia się przez całe życie. Szczególną uwagę w kontekście upowszechniania **modelu uczenia się przez całe życie** należy zwrócić na takie formy kształcenia jak edukacja w pracy (w firmach i organizacjach) czy edukacja w środowisku zaangażowania społecznego (organizacje obywatelskie). Konieczne jest także dostosowanie systemu szkolnictwa wyższego do potrzeb rynku pracy poprzez upowszechnienie studiów I stopnia jako kończących cykl edukacji formalnej, zwiększanie atrakcyjności kierunków ścisłych, technicznych jako kierunków kształcących kompetencje szczególnie poszukiwane na rynku pracy.

W kontekście prognozowanych zmian demograficznych należy również rozpocząć działania służące wdrożeniu modelu kształcenia kadr medycznych dostosowanego do potrzeb systemu opieki zdrowotnej. Niezbędne jest także zwiększanie skali takich form nauczania,

które umożliwiają godzenie kształcenia z pracą lub opieką nad osobą zależną. Ponadto działania państwa w latach 2012-2014 powinny być również skierowane na wdrożenie instrumentu **umożliwiającego porównywalność, zarówno w Polsce jak i Unii Europejskiej, kwalifikacji zdobytych na każdym etapie edukacji formalnej** (kształcenie szkolne, zawodowe, akademickie), oraz **rozwój uznawania kwalifikacji uzyskanych w ramach edukacji nieformalnej i pozaformalnej** (kształcenie początkowe i ustawiczne). Priorytetowe znaczenie ma także wspieranie łączenia edukacji z praktyką lub pracą w celu umożliwienia absolwentom swobodnego i płynnego przechodzenia z edukacji do pierwszego zatrudnienia.

Szczególną rolą państwa powinno być ułatwienie godzenia życia zawodowego i rodzinnego poprzez między innymi aktywny rozwój instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3.

Również **podjęcie działań na rzecz nowych i lepszych miejsc pracy** stanowi priorytet państwa na najbliższe trzy lata. W tym zakresie należy usprawnić regulacje dotyczące mechanizmów ustalania płac, przy pełnym wykorzystaniu potencjału dialogu społecznego, tak by współgrał on, odzwierciedlał oraz reagował na zmiany w zakresie poziomu produktywności pracowników. Konieczne jest także opracowanie oraz wdrożenie programu poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy, dzięki któremu możliwe będzie niwelowanie strat ekonomicznych i społecznych wynikających z narażenia zatrudnionych na niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe czynniki wpływu oraz związane z nimi wypadki przy pracy czy choroby zawodowe. Priorytetem w tym zakresie powinno być opracowanie nowoczesnych rozwiązań organizacyjnych i technicznych sprzyjających zarówno rozwojowi zasobów ludzkich, jak i powstaniu nowych wyrobów, technologii, metod i systemów zarządzania w celu poprawy warunków pracy i zatrudnienia. Kreacja nowych miejsc pracy powinna wiązać się przede wszystkim z rozwojem inicjatyw na rzecz sektorów o najwyższym potencjale rozwoju t.j. m.in. sektora energetycznego (tzw. zielone miejsca pracy), sektora służby zdrowia i pomocy społecznej (tzw. białe miejsca pracy) oraz gospodarki cyfrowej. W kontekście rozwoju sektora energetycznego **konieczne jest uwzględnienie roli polityki klimatycznej Unii Europejskiej oraz jej wpływu na gospodarkę Polski, w tym rynek pracy.**

W celu zapewnienia większego **bezpieczeństwa na rynku pracy**, zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników niezbędne są również zmiany w zakresie **elastyczności prawnej i organizacyjnej**. Działania państwa w tym zakresie powinny koncentrować się na

**przeciwdziałaniu sztywności i segmentacji rynku** poprzez zwiększenie elastyczności przepisów regulujących czas pracy oraz efektywniejsze wykorzystanie niestandardowych umów o pracę również z wykorzystaniem narzędzi informatycznych takich jak np. telepraca. Intensyfikacja działań w tym zakresie odgrywa szczególnie ważną rolę w kontekście aktywizacji osób łączących pracę zawodową z funkcjami rodzicielskimi czy opieką nad osobą zależną.

Ponadto wzrostowi bezpieczeństwa na rynku pracy służyć powinny nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego. Istotną rolę w tym zakresie odgrywają działania służące **wzmocnieniu funkcji motywacyjnej do poszukiwania zatrudnienia poprzez zwiększenie opłacalności podejmowania pracy**. W tym celu wskazana jest budowa sprawnego systemu zasiłków oraz świadczeń społecznych spójnego z systemem podatkowym, który z jednej strony ograniczałby ryzyko długotrwałego bezrobocia, z drugiej strony stymulował do usamodzielniania się ekonomicznego poprzez powrót do zatrudnienia.

W celu **stymulowania wzrostu zatrudnienia**, należy także promować postawy przedsiębiorcze sprzyjające samozatrudnieniu, zwłaszcza w sytuacji zagrożenia spowolnieniem wzrostu gospodarczego, kiedy uzyskanie bądź utrzymanie stabilnego zatrudnienia stanowi wyzwanie.

## **Priorytet 2.: Wzmocnienie obsługi rynku pracy.**

W wyniku dynamicznych zmian społeczno-gospodarczych, zapewnienie wysokiego poziomu uczestnictwa w rynku pracy, wzrostu zatrudnienia, a także poprawy efektywności i konkurencyjności usług adresowanych do osób bezrobotnych i poszukujących pracy wiąże się z usprawnieniem funkcjonowania otoczenia instytucjonalnego i prawnego rynku pracy.

Szczególne działania w zakresie doskonalenia obsługi rynku pracy powinny być adresowane do instytucji rynku pracy. W celu podniesienia efektywności usług świadczonych przez instytucje rynku pracy konieczne jest **zwiększanie konkurencji pomiędzy podmiotami realizującymi działania na rzecz aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy**. Warto podkreślić, że kluczowym czynnikiem określającym zdolność do osiągnięcia długotrwałego wzrostu efektywności i konkurencyjności jest postęp techniczny. Zatem dążąc do realizacji działań służących doskonaleniu świadczenia usług rynku pracy w celu pełnego i produktywnego zatrudnienia należy **zwiększać wykorzystanie innowacyjnych rozwiązań technologicznych** takich jak systemy teleinformatyczne.

Ponadto w celu poszerzenia i uelastycznienia zakresu i formy pomocy oferowanej bezrobotnym, poszukującym pracy niepozostającym w zatrudnieniu i pracownikom zagrożonym zwolnieniem konieczne jest **zwiększenie zaangażowania podmiotów niepublicznych w działania na rynku pracy oraz popularyzacja możliwości zlecenia niepublicznym jednostkom organizacyjnym realizacji programów specjalnych.**

Potrzeba usprawnienia instytucjonalnej obsługi rynku pracy obejmuje także wprowadzenie zmian w zakresie **funkcjonowania sieci współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich partnerów na rynku pracy świadczących usługi wspierające mobilność w dziedzinie zatrudnienia na poziomie międzynarodowym.** Istotne jest w tym kontekście wzmacnianie udziału polskich publicznych służb zatrudnienia w rozwoju europejskiego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES jako narzędzia wzmacniającego swobodę przepływu pracowników na terytorium Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii, Liechtensteinu, a także Szwajcarii. Zrównoważony rozwój społeczno-ekonomiczny Polski, ale i Europy, to także nawiązywanie i wspieranie inicjatyw partnerskich takich jak m.in. **Partnerstwo Wschodnie**, w ramach którego należy podjąć inicjatywy wspierające mobilność. W tym kontekście należy także wziąć pod uwagę potrzebę promowania mobilności wewnętrznej- krajowej oraz zewnętrznej - międzynarodowej wśród młodzieży. **Efektywna współpraca międzynarodowa na rzecz rozwoju mobilności zasobów pracy** wiąże się z koniecznością sprawnego **monitorowania rynku pracy.** Należy zatem podjąć działania służące **usprawnieniu narzędzi monitorowania zatrudnienia**, szczególnie w zakresie poprawy narzędzi monitorowania zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. Należy przy tym pamiętać, że elastyczny rynek pracy wymaga stałej poprawy w zakresie **mobilności przestrzennej** jego uczestników poprzez rozwój infrastruktury transportowej, teleinformatycznej i społecznej. Działania państwa powinny zatem uwzględniać konieczność wsparcia zasobów pracy również w tym zakresie.

**Wzmocnienie otoczenia prawnego** stanowi jeden z elementów wspierania konkurencyjności, którego wymiernym rezultatem jest uelastycznienie rynku pracy. Elastyczny rynek pracy o zasięgu międzynarodowym, zapewniający swobodny przepływ pracowników, umożliwiający wyrównywanie niedoborów i nadwyżek zasobów pracy określa cel wprowadzenia regulacji w zakresie polityki migracyjnej w odniesieniu do polskiego rynku pracy. Należy zatem dążyć do **udoskonalenia regulacji związanych z imigracją zarobkową**, tak, aby napływ cudzoziemców ukierunkowany był do sektorów najistotniejszych z punktu widzenia potrzeb polskiego rynku pracy. Ponadto konieczne jest

wypracowanie systemu **integracji imigrantów i migrantów powrotnych**, ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy. Celem działań państwa w tym zakresie powinno być umożliwienie wykorzystywania ich potencjału i doświadczenia zawodowego, co przyczyni się do uzyskiwania samodzielności ekonomicznej.

Pierwsze posiedzenie Międzyresortowego Zespołu Roboczego do spraw Opracowania Projektu *Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014* planowane jest na dzień 16 stycznia 2012 roku.