

# Halina Mortimer-Szymczak

---

## Ustawa o zatrudnieniu : uwagi ogólne

---

Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H, Oeconomia 24, 39-48

---

1990

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Uniwersytet Łódzki

Halina MORTIMER-SZYMCZAK

## Ustawa o zatrudnieniu. Uwagi ogólne

## The Law of Employment. General Remarks

Ustawa z 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu podjęta została przez Sejm PRL z mocą obowiązującą od 1 stycznia 1990 r. Jest ona jedną z kilku przyjętych w końcu roku, mających na celu porządkowanie gospodarki narodowej. Dokumenty te są niezbędne dla wdrażania zasad reformy gospodarczej, tym samym odcinają się od dotychczas obowiązujących, zwłaszcza w reformie lat 1982-1988. Nie ulega wątpliwości, iż regulacja prawna stanowi podstawę realizacji rządowego programu gospodarczego oraz bieżąco założeń polityki społeczno-gospodarczej na rok 1990. Dokument ten wchodzi w życie wraz ze zmianami w ustawie zasadniczej, a więc działa pod rządami Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.<sup>1</sup> Zmienia on kierunki i metody postępowania a także narzędzia, jakie winny być stosowane w realizacji polityki zatrudnienia. Rozdziela kompetencje organów administracji państwowej i samorządowej od jednostek elementarnych, dostosowując je do nowych warunków i potrzeb.

---

<sup>1</sup>Por. Ustawa z 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu, publ. "Rzeczpospolita" z 5 01 1990; *Program gospodarczy, główne założenia i kierunki*, zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 9 09 1989, broszura "Rzeczpospolita", Warszawa, październik 1989; *Założenia polityki społeczno-gospodarczej na 1990 rok*, zatwierdzone przez Radę Ministrów do konsultacji społecznej, maszynopis powielony, Warszawa, grudzień 1989. *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*, publ. "Rzeczpospolita" z dnia 17 01 1990.

Jednym z członów systemu ekonomicznego jest rynek pracy obok rynku towarów i kapitału. Wymagają one swoistej regulacji, różnorodnej, zależnej od materii, której podlegają. I tak rynek towarów poddaje się liberalizacji zawieranych tu transakcji. Ten szczególny rynek ma wielkie tradycje, przeszedł przez doświadczenia epok, wytrzymał wstrząsy i załamania. Obecnie zaś powraca do życia w krajach dawnej scentralizowanej gospodarki państwowej. Podobnie możemy rzec o rynku kapitałowym; ten jednak wymaga szerszej ingerencji państwa. Państwo wystąpi tu jako regulator obrotu (np. poprzez giełdy), organizator obrotu finansowego, główny sprzedawca (Skarb Państwa) oraz zarządzający funduszami (np. ZUS, PZU).

Interesujący nas rynek pracy możemy określić jako tę dziedzinę działań, która ma miejsce w sferze zatrudnienia. Są to więc czynności związane z popytem i podażą na pracę, z angażowaniem do pracy i zwalnianiem z niej. Jest to ruch pracowniczy, przemieszczenia, fluktuacja, poszukiwanie pracy, pośrednictwo itp. Tak obszerny zakres działania nie powinien być wolny od ingerencji państwa. Omawiana tu ustawa jest pierwszą w prawodawstwie polskim próbą zebrania i uaktualnienia dotychczasowych regulacji o różnej mocy obowiązywania. Zwracamy więc uwagę, iż wraz z wejściem w życie ustawy o zatrudnieniu tracą moc dekret z 2 sierpnia 1945 r. o urzędach zatrudnienia; ustawa z 26 października 1982 r. o postępowaniu wobec osób uchylających się od pracy; ustawa z 14 grudnia 1982 r. o zatrudnieniu absolwentów; ustawa z 29 grudnia 1983 r. o Państwowym Funduszu Aktywizacji Zawodowej.

Tak delikatna materia, jaką jest człowiek nie powinna być pozbawiona pomocy ze strony organu administracji państwowej i samorządowej, wówczas gdy takiej pomocy potrzebuje i po nią się zgłasza. Prawne uregulowania winny przyczynić się do jej zagwarantowania. Sądzymy, iż ustawa o której mowa, spełnia ten warunek. Nie ukrywamy jednak, iż problemy zatrudniania w kraju budzą niepokój, zwłaszcza w sytuacji przejściowej, gdy budowa nowego ładu powoduje zakłócenia w rytmie życia społecznego i ekonomicznego. Przejdźmy do analizy niektórych fragmentów dokumentu.

Rozdział pierwszy zawiera przepisy ogólne. Stwierdza się, iż ustawa reguluje działalność państwa w zakresie zatrudnienia. Ma ona zastosowanie do poszukujących pracy i ją podejmujących w ramach stosunku pracy. Pojęcie zakładu pracy jest szerokie, jego ujęcie zgodne jest z Kodeksem pracy; mogą to być również osoby fizyczne, zatrudniające pracowników w celach zarobkowych, w tym także umowy nakładcze i agencyjne.

W sprawach ogólnych ważne jest dostosowanie przepisów ustawy do postanowień Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, ratyfikowa-

nych przez Polskę. Ma to istotne znaczenie, bowiem jak wiadomo niektóre z owych konwencji nie były przez Polskę w różnych okresach powojennych uznawane. Obywatele nie korzystali więc z należnych im uprawnień w zakresie praw i obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Przykładem może służyć konwencja nr 89 o pracy nocnej kobiet.

Branie pod uwagę postanowień międzynarodowych, a zwłaszcza podporządkowanie się tym, które mają na względzie ochronę i dobro zatrudnionego powodują, iż ich przestrzeganie stanowi o społecznym charakterze przyjętych norm. Istotne znaczenie mają te akty prawne, które legły u podstaw niniejszej ustawy. Są to konwencje nr 2 w sprawie bezrobocia, ratyfikowana przez Polskę 11 czerwca 1924 r. oraz nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia, ratyfikowana przez Polskę 29 września 1966 r. Pomogły one określić w polskiej praktyce zasady działania społecznych organów, tj. rad zatrudnienia, dla konsultowania polityki oraz wymiany poglądów i doradztwa w sprawach merytorycznych i proceduralnych.<sup>2</sup>

Można zastanawiać się, czy ustawa jest dostatecznie pojemna, czy zasięgiem swym obejmuje wszystkich zainteresowanych, tj. z jednej strony osoby zatrudnione, z drugiej zaś podmioty zatrudniające. Odpowiedź zależy od przyjętego punktu widzenia, a więc czy chodzi nam o sferę związaną z rynkiem pracy, czy także o wszelkie regulacje pracy dotyczące. Sądzimy, iż zawężenie zagadnień do pierwszej sfery jest właściwe dla niniejszej regulacji. Owa ustawa bowiem traktuje *sensu stricto* o zatrudnieniu. Całokształt zaś problemów pracy, tj. ujęcie *sensu largo* jest domeną innych dokumentów, w tym przede wszystkim Kodeksu pracy. W naszym przekonaniu takie postępowanie jest właściwe, zwłaszcza, iż odpowiada zamierzeniom tworzenia nowego ładu społeczno-ekonomicznego. Ustawa preferuje więc przebudowę terenowych służb zatrudnienia, skuteczny system zatrudnienia osób niepełnosprawnych, opiekę dla zwalnianych na skutek likwidacji przedsiębiorstw; wprowadza oraz szeroko omawia sprawy bezrobotnych.

Rozdział pierwszy definiuje pojęcia ogólne, występujące w ustawie. Są to określenia: zakładu pracy, organów zatrudnienia, wynagrodzenia, w tym najniższego i średniego zasiłku, w tym szkoleniowego i dla bezrobotnych, dodatkowego miejsca pracy, prac interwencyjnych, absolwentów szkół wyższych, zawodowych oraz dla niepracujących, cudzoziemców, a także inne. Do realizacji zaś całości spraw zobowiązany jest minister pracy i polityki socjalnej, tj. organ odpowiedzialny za kształtowanie i wykonanie polityki za-

<sup>2</sup>Por. Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy ratyfikowane przez Polskę, w opracowaniu M. Seweryńskiego, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1983, s. 38-40 oraz s. 308-311.

trudnienia. Podobne zobowiązania i uprawnienia otrzymują terenowe organy administracji państwowej oraz samorządowej.

Rozdział drugi interesującej nas ustawy omawia organy i rady zatrudnienia. Regulacja w tym zakresie wnosi nowe, istotne elementy: po pierwsze wynikające ze zmian w organizacji i zarządzaniu państwem, po drugie mające na celu uspołecznienie polityki zatrudnienia. Zgodnie z dyskusją i wnioskowaną ustawą o samorządzie terytorialnym podlegają likwidacji dotychczas funkcjonujące rady narodowe oraz podległe im wydziały, w tym zatrudnienia i spraw socjalnych. Wojewodowie powołają dla własnych potrzeb wojewódzkie biura zatrudnienia oraz ich dyrektorów. W jednostkach stopnia podstawowego tworzy się rejonowe biura pracy oraz stanowiska kierowników. Te ostatnie ze względu na specyfikę zagadnień winny obejmować swym zasięgiem obszary szersze, a więc po kilka jednostek podstawowych. Można zastanawiać się, w jakiej mierze występują tu analogie pomiędzy dotychczasową strukturą i kompetencjami wydziałów zatrudnienia i spraw socjalnych a zapowiadanyymi nowymi organami.

Jedno nie ulega wątpliwości, iż sytuacja polityczna i społeczno-gospodarcza wymusza konieczność nowych rozwiązań, dyktuje kierunki działań oraz określa warunki realizacji. Sądzymy, iż przekształcenia te będą głębokie, bowiem zadania biur zatrudnienia winny mieć istotny wpływ na sytuację społeczno-ekonomiczną w kraju i w regionach. Rozeznanie rynku pracy, jego zasięgu, powiązań międzyregionalnych winno pomagać w trudnych sprawach, zwłaszcza w okresie przejściowym. A są to: zwolnienia i skierowania do pracy, pośrednictwo, przemieszczenia, zmiany strukturalne, kształcenie, przekwalifikowania i podnoszenie kwalifikacji. Istotne miejsce w owej enumeracji zajmują problemy bezrobocia, związane z tym zasilki, zapomogi itd. (do spraw tych jeszcze powrócimy).

Swoistym *novum* w ustawie są ciała społeczne w postaci rad zatrudnienia. Na szczeblu centralnym: Naczela Rada Zatrudnienia, jako organ opiniodawczo-doradczy, w terenie zaś wojewódzkie Rady Zatrudnienia. Sądzymy, iż tego rodzaju ciała społeczne winny odegrać istotną rolę w tworzeniu polityki zatrudnienia. Politykę tę traktujemy jako część składową polityki społeczno-gospodarczej państwa. W dawnym systemie kierowania podstawowe elementy tejże były wyznaczane przez organ centralny (planifikatora). Przejście do nowych zasad zarządzania wprowadza całkowicie odmienne narzędzia realizacji (parametry).

Zgadzamy się, iż jest to naturalna konsekwencja przemian i w pełni uzasadniona odnośnie sfery gospodarczej. Inaczej jednak gdy mowa o sferze socjalnej. Tutaj ingerencja państwa jest niezbędna, przede wszystkim w

odniesieniu do funkcji osłonowej obywateli. Sądzymy zresztą, iż w polityce społecznej, a zwłaszcza w zatrudnieniu, ingerencja państwa powinna być dość szeroka. Jest to bowiem sfera, w której nie zawsze prawa rynku winny mieć moc decydującą. Sprawy te napewno należą do dyskusyjnych.

Przypomnijmy, iż w okresie przejścia od systemu nakazowo-rozdzielczego do systemu parametrycznego w sferze polityki społecznej udział państwa będzie duży. Pozwoli to na względnie łagodne przemiany wśród zatrudnionych, a zwłaszcza tych, którzy mogą czasowo pozostawać bez pracy i będą wymagać przekwalifikowania. Rady Zatrudnienia winny gwarantować kompetencyjność społeczną i fachową. Składają się one bowiem z przedstawicieli następujących organizacji: związkowych, pracodawców, administracji państwowej i samorządów terytorialnych.

Rozdział trzeci traktuje o pośrednictwie pracy i pośrednictwie zawodowym. Bezwzględnym warunkiem powodzenia powyższych spraw to obok merytorycznych kompetencji także sprawna organizacja biur, nowoczesność wyposażenia, komputeryzacja. Analizy rynku pracy, ruch i fluktuacja zatrudnionych prowadzone były od dawna. Zawsze miały one istotne znaczenie w rozwoju społeczno-gospodarczym. Sądzymy jednak, iż obecnie badania te są szczególnie ważne, stanowią bowiem element rozwoju oraz przyczyniają się do zapewnienia ładu społecznego. Wylicza się następujące zasady: nieodpłatność, dostępność, dobrowolność, równość, jawność (nie omawiamy ich tutaj).

W rozdziale tym znajdujemy regulacje dotyczące bezrobocia. Przyjmuje się następującą definicję: bezrobotny oznacza osobę zdolną do pracy i gotową do jej podjęcia w ramach stosunku pracy, pozostającą bez pracy i zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zamieszkania organie zatrudnienia stopnia podstawowego, jeżeli: nie pobiera emerytury, nie jest właścicielem lub posiadaczem gospodarstwa rolnego, nie prowadzi działalności gospodarczej lub nie podlega ubezpieczeniu społecznemu z innego tytułu (Art 2, pkt 8).

Prowadzenie pośrednictwa pracy powierza się organom zatrudnienia stopnia podstawowego. One to prowadzą rejestr bezrobotnych. Do nich też należy: organizacja przyuczenia do zawodu lub przekwalifikowania, przyznanie i wypłacanie zasiłków szkoleniowych, inicjowanie tworzenia dodatkowych miejsc pracy, organizacja oraz finansowanie robót interwencyjnych, przyznawanie i wypłacanie zasiłków. Widzimy więc, iż zakres obowiązków organów zatrudnienia jest szeroki. Wyliczone wyżej zadania można odnieść do prac bieżących urzędu. Ponadto winny one zająć się pracami badawczymi, w tym sporządzaniem sprawozdawczości, informacji oraz analiz o

rynku pracy. Bez wątpienia placówki te obok swych rutynowych funkcji winny wspierać swą działalność o badania naukowe. Sądzymy, iż na szczeblu centralnym doświadczenia placówki naukowo-badawczej, tj. Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych służą dobrym przykładem tego rodzaju potrzeb. Podobnie w terenie dwa oddziały IPiSpS w Krakowie i Łodzi spełniają owe role. W warunkach gospodarki rynkowej należy utrzymać tradycje prac badawczych nad zatrudnieniem, uwzględniając nową sytuację, zapotrzebowanie społeczne i gospodarcze w tym zakresie.

W dalszym ciągu omawia się szczegółowo sprawy organizacyjne przyuczania do zawodu, czas trwania, rodzaje i wysokość zasiłku, formy i wysokość udzielanych pożyczek z Funduszu Pracy (o którym będzie jeszcze mowa). Szczegółowo określa się warunki, w jakich przysługuje bezrobotnemu prawo do zasiłku. Odrębna regulacja dotyczy bezrobotnych absolwentów szkół wyższych oraz szkół zawodowych. W tym miejscu należy podkreślić prowadzenie poradnictwa zawodowego w celu pomocy w wyborze lub zmianie zawodu albo pracy. W Ustawie stwierdza się, iż prowadzenie pośrednictwa pracy jako działalności gospodarczej jest zakazane.

Zastanówmy się czy jest to uzasadnione. Sądzę, iż w okresie przejściowym, gdy na rynku pracy występują zjawiska chaosu, braku stabilizacji, niedopasowania strukturalne itp. - tego rodzaju rozwiązanie może być przyjęte, niemniej w rozwiniętej gospodarce rynkowej zasady konkurencyjności odnosimy również do biur pośrednictwa pracy. Nie jest to nic nowego, bowiem doświadczenia w tym zakresie mają swoją tradycję. Tak na przykład w Polsce okresu międzywojennego działały zarówno biura państwowe (od 1919 r.), jak i instytucje prywatne, spółdzielcze i społeczno-charytatywne. Ówczesne warunki dyktowały potrzebę tego rodzaju instytucji. Nie przesadzamy w tym miejscu o ich użyteczności oraz o stosowanych przez nie metodach, wskazujemy jednak na tradycje i zobowiązania wynikające z ratyfikacji konwencji Międzynarodowego Biura Pracy z 1919 r. w sprawie bezrobocia.

Ogromne doświadczenie w tym względzie mają wysoko rozwinięte europejskie kraje kapitalistyczne (RFN, Wielka Brytania, Francja), a także innego kontynentu, jak Stany Zjednoczone A.P. Literatura przedmiotu jest obszerna, zaś sprawozdawczość państwowa przekazuje dane w różnych przekrojach. Szybko rozwijająca się współpraca zagraniczna, chęć pomocy w rozwikłaniu polskich problemów społecznych pozwoli na zapoznanie się z praktyką tych państw. Zakładam, iż podobnie jak i tam powstaną u nas konkurencyjne do państwowych biura pośrednictwa pracy, częściowo czy nawet całkowicie komercyjne, a także społeczne, charytatywne. Nie wątpię jednak, iż dominacja należy do biur administracji państwowej, a także do instytu-

cji samorządowych. Będą to więc zmodernizowane, oparte na elektronicznej technice obliczeniowej, dysponujące wysoko kwalifikowaną kadrą urzędniczą - biura pośredniczące w poszukiwaniu i oferowaniu miejsc pracy.

Uważam więc, iż argumentacja co do konsekwencji wynikających z przyznawania i udzielania zasiłków szkoleniowych i okresowych przez wszystkie agendy pośredniczące nie jest zasadna. Należy bowiem oddzielić poszukiwanie i rejestrację. Rejestracja może odbywać się wyłącznie w państwowym biurze, które kwalifikuje osobę jako bezrobotną, przyznaje i wypłaca zasiłek, stosując pełną regulację prawną. Bezrobotny zaś może poszukiwać pracy korzystając z usług wybranej przez siebie agencji, która to jeśli nie jest instytucją państwową może pobierać odpowiednią zapłatę za świadczone przez siebie usługi.

Rozdziały 4, 5, 6 regulują sprawy specyficznych grup pracowniczych, a mianowicie: a) świadczenia przysługujące osobom podejmującym zatrudnienie poza miejscem dotychczasowego zamieszkania, b) aktywizację zawodową inwalidów, c) zatrudnienie obywateli polskich za granicą u pracodawców zagranicznych oraz zatrudnienie cudzoziemców w Polsce. Nie omawiamy w niniejszym artykule spraw szczegółowych zawartych w w.w. rozdziałach. Podkreślamy jedynie, iż problemy rozdziałów 4 i 5 przekazane zostały organom samorządów terytorialnych, w tym biurom zatrudnienia stopnia podstawowego. Są to: udzielanie jednorazowych pożyczek na zagospodarowanie, na gwarancje uzyskania kredytów, na przejazdy itd. Co do inwalidów, to nakłada się obowiązek sporządzania corocznych programów ich zatrudnienia. Określa się zasady przyznawania zakładom pracy zwrotu kosztów organizowania miejsc pracy, części wypłacanych wynagrodzeń, obowiązku i zasad dokonywania wypłat na Fundusz Pracy, zwolnień z tytułu podatków od płac, od wynagrodzeń itd.

Sprawy zatrudnienia za granicą oraz cudzoziemców są realizowane na podstawie umów międzynarodowych oraz upoważnień udzielanych jednostkom kierującym przez ministra pracy i polityki socjalnej. Ustala się wszelkie uprawnienia stąd płynące (np. stażowe, emerytalne. powiązania z ZUS, z Funduszem Pracy itd).

Istotne miejsce w ustawie zajmuje utworzony Fundusz Pracy (rozdz. 7). Jest to zapewne pożyteczne rozwiązanie społeczno-gospodarcze. Funduszem tym dysponuje minister pracy i polityki socjalnej. Dochodami Funduszu są m.in. obowiązkowe składki zakładów pracy, ustalone od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Wysokość określi Rada Ministrów, będzie to 1 - 2%. Owe ustalenia mają istotne znaczenie, bowiem ciężar wypłat zasiłków, kosztów szkolenia, przekwalifi-



kowań, kredytów itp. będzie pochodził z Funduszu Pracy. Jego wysokość zdecydowanie więc o sytuacji materialnej i społecznej potrzebujących. Zmienia się spojrzenie na funkcje i zadania byłego PFAZ, którego krytykę przedstawiano niejednokrotnie (niska elastyczność dostosowawcza do potrzeb bieżących, brak rozeznania rynku, sztywność reguł działania itp.). Fundusz zasilany będzie ponadto z innych wpłat zakładów pracy, jak np. 40-krotna wysokość przeciętnego wynagrodzenia, wówczas gdy nie zorganizuje on w myśl przepisów stanowiska pracy dla osoby doń uprawnionej. Gdy zajdzie potrzeba, to budżet państwa uzupełni środki Funduszu poprzez dotację dla wypłat obowiązkowych świadczeń. Dochody mogą płynąć ponadto z udziału w spółkach, z prowadzenia działalności gospodarczej i inne.

Fundusz może zwiększać swoje środki w drodze zaciągania kredytów i pożyczek. Stwierdzenie to jest istotne. Może bowiem zaistnieć taka potrzeba w okresie wzmożonego bezrobocia. Wymagają więc uregulowania zasady kredytowania, w tym oprocentowania pożyczek. Sądzimy, iż będzie tu właściwe powołanie treści rządowego programu gospodarczego, rozdział V pt. Polityka społeczna wobec zmiany systemu gospodarczego. Mowa tu również o Funduszu Pracy i jego zasilaniu, a także o instytucji ubezpieczeń pracowniczych, łącznie z tworzeniem nowych specjalistycznych agend ubezpieczeniowych. Zwraca również uwagę rozdział III pt. Stabilizacja gospodarki, mowa tu m.in. o zaostrzeniu dyscypliny finansowej i wzroście oprocentowania kredytów, zniesieniu dotacji dla organizacji społecznych (utrzymane zostaną dotacje związane z zadaniami zleconymi przez państwo, np. dla PCK). Dla złagodzenia negatywnych skutków działań antyinflacyjnych wprowadza się system osłony socjalnej.

Sądzimy, iż tak ostre postanowienia nie mogą odnosić się do wspomnianego Funduszu oraz do spraw z nim związanych. Dlatego uważamy, iż względy społeczne dyktują konieczność rezygnacji bądź bardzo niskiego oprocentowania kredytów i pożyczek dla potrzeb Funduszu. Co do dotacji to winny tu mieć zastosowanie warunki zadań zleconych przez państwo, podobnie jak dla PCK. Nie wątpimy, iż względy natury społecznej i przyrzeczenia co do osłony socjalnej podyktują odmienne rozwiązania, aniżeli to ma miejsce do spraw ekonomicznych, przede wszystkim do jednostek gospodarczych (przedsiębiorstw, zakładów pracy, firm).

Zaznaczmy, iż przychody Funduszu zwalnia się od podatku dochodowego. Spółdzielnie inwalidów i niewidomych oraz zakłady szkoleniowo-produkcyjne Polskiego Związku Głuchych są zwolnione z obowiązku płacenia składki na rzecz Funduszu. Postanowienia te są nader istotne, świadczą o opiece państwa na rzecz osób niepełnosprawnych. Jednocześnie zabezpieczają

zakłady pracy przed nadmiernymi wydatkami na rzecz budżetu państwa oraz pozwalają na możliwe pełne zatrudnienie tych osób, zabezpieczenie im świadczeń socjalnych oraz zapewnienie poprzez własną pracę środków finansowych do życia.

W ustawie szczegółowo określa się przeznaczenie środków z Funduszu, są to koszty przyuczenia do pracy lub przekwalifikowania, zasiłki szkoleniowe, pożyczki, koszty organizowania prac interwencyjnych, zasiłki dla bezrobotnych, zwroty pożyczek, dodatki wyrównawcze, bilety kredytowe, koszty tworzenia miejsc pracy itd. Określa się granicę wysokości wypłat, która jest regulowana odrębnymi przepisami.

Ustawę zamykają przepisy przejściowe, w których mowa o Naczelnej Radzie Zatrudnienia, o przejściu przez Fundusz Pracy środków byłego Państwowego Funduszu Aktywizacji Zawodowej. Tracą moc: dekret o urzędach zatrudnienia, ustawa o postępowaniu wobec osób uchylających się od pracy, ustawa o zatrudnieniu absolwentów oraz ustawa o PFAZ. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Reasumując uwagi na temat Ustawy o zatrudnieniu pragniemy jeszcze raz podkreślić ważność nowej ustawy w życiu społeczno-gospodarczym, jej zasadność w nowych warunkach ekonomiki rynkowej. Regulacja prawna jednej z najważniejszych dziedzin funkcjonowania i zarządzania gospodarczego jest niezbędna i bezsporna w swojej zasadności. Dlatego stwierdzamy, iż w owej ustawie ziściły się potrzeby i oczekiwania społeczne, a także interesy administracji państwowej.

Zapytajmy jednak czy tak daleko pojęty optymizm nie jest przedwczesny. Sądzimy, iż dzisiaj (początek 1990 r.) nie możemy szerzej nakreślić ewentualnych uchybień czy błędów w ustawie zawartych. Zweryfikuje ją życie, a zwłaszcza okres przejścia do nowego systemu społeczno-gospodarczego. Trudno przesądzić czy będą to miesiące czy lata. W naszym przekonaniu będzie to okres dłuższy, kilku a nawet kilkunastoletni. Dojście do pełnej dojrzałości rynkowej, przemian własnościowych, powiązań międzydziałowych, branżowych, terytorialnych i ponadregionalnych, międzynarodowych bilateralnych i wielopaństwowych, wejście do wspólnego rynku europejskiego oraz światowego itd. - wymaga długich lat.

Wszystko to pozostaje w nierozdzielalnym związku z problematyką zatrudnienia. Ustawa wybija na czoło sprawy bezrobocia, jako niezwykle istotne, których uregulowanie staje się żywotną potrzebą egzystencji człowieka. Ustawa "o bezrobociu" nie załatwia jednak wielu istotnych elementów szeroko pojętej problematyki zatrudnienia. Dlatego bez odpowiedzi pozostają pytania, jak np.: o relacje pomiędzy administracją państwową a

samodzielnymi jednostkami elementarnymi w gospodarce rynkowej; o tzw. "bazę" działania, tj rynek pracy, jego dokumentację, analizy, informację faktograficzną, statystykę pracy; o to czy Naczelna Rada Zatrudnienia i Rady wojewódzkie nie staną się li tylko ciałami fasadowymi itd.

Zdajemy sobie sprawę, iż stawianie pytań, bez próby odpowiedzi nie zawsze jest właściwe. Czynimy to jednak z nadzieją, iż nie tylko życie weryfikuje ustawodawstwo, powodując konieczność nowelizacji bądź pełnej ich zmiany, lecz także pytania stawiane inspirują do dalszych i głębszych dociekań.

#### SUMMARY

The article discusses the content of this law, its positive sides and the possible objections or doubts. It was pointed out that it is necessary in the conditions of the economic reform since it regulates the fundamental problems of employment, and especially unemployment. The law was bound up with the demands of the labour market, especially with the employment agency. The dependencies with the conventions of the International Labour Organisation were indicated which had been ratified by Poland (Nos. 2, 122). The novelties are the following social bodies: the Central Council of Employment and the Voivodeship Councils of Employment. The tasks and aims of the Labour Fund, its incomes and expenditures were discussed. We believe that the law expresses all the social needs and expectations, including those of the state administration. In the final part a few questions were posed, namely: is the law sufficiently capacious? does it exhaust the basic problems connected with employment? what will the relations between state administration, the territorial self-government and the elementary units be like in the conditions of the market economy?