

Szansa dla pracodawców, pracowników i bezrobotnych

Zatrudnienie Fair Play

Rynek pracy w Polsce nie działa idealnie. Młodym trudno znaleźć pracę. Starsi drżą, czy pracy nie utracą. Nierzadko też, niestety, pracodawcy wykorzystują swoich pracowników, chociażby poprzez zmuszanie do bezpłatnych nadgodzin czy niewypłacanie regularnie pensji. Pojawiają się także sygnały o dyskryminacji różnych grup. Potrzeba uzdrowienia rynku pracy i jego uspokojenie jest teraz bardzo potrzebne. Taki właśnie cel postawili sobie twórcy projektu „Zatrudnienie Fair Play. Promocja kultury, przedsiębiorczości i etyki rynku pracy”.

Beneficjentami projektu są pracownicy powyżej 45. roku życia, najbardziej narażeni na utratę pracy, niezależnie od firm, w jakich pracują, a także przedsiębiorcy lub kadra zarządzająca. Beneficjentami są również przedsiębiorstwa, w których wdrożone zostaną standardy „Zatrudnienie Fair Play”.

W ramach projektu chcemy wzmocnić dotychczasowe działania na rzecz poprawy kultury przedsiębiorczości w zakresie pracodawca - pracownik. Realizując projekt nie chcemy piętnować dyskryminacji stosowanej przez pracodawców przy zatrudnianiu, ale pragniemy promować pozytywne wzorce w tym zakresie - zapewniamy pomysłodawcy projektu „Zatrudnienie Fair Play”, czyli Krajowa Izba Gospodarcza, organizująca także takie konkursy jak Przedsiębiorstwo i Gmina Fair Play.

W osiągnięciu celu pomoże stosowanie standardów „Zatrudnienia Fair Play”. Ich opracowywanie i wdrażanie jest ciągle w fazie tworzenia. Wciąż powstają nowe pomysły i projekty. Jednak już teraz wszyscy przedsiębiorcy zainteresowani programem mogą współuczestniczyć w tworzeniu zasad dla firm, według których powinny postępować, chcąc osiągnąć spodziewane efekty.

W kwietniu tego roku zorganizowano seminarium pod hasłem: Odpowiedzialne zarządzanie ludźmi - czy przedsiębiorcy są gotowi do samoregulacji i czy to się opłaca? Uczestnicy omawiali najefektywniejsze metody wdrażania dobrych rozwiązań w zakresie polityki personalnej. Przybyli na seminarium mieli również okazję przedyskutować, jak najefektywniej wdrażać zaproponowane rozwiązania polityki personalnej na grunt własnych firm oraz jakie korzyści mogą osiągnąć ich przedsiębiorstwa w wyniku ich zastosowania. Podczas tego typu spotkań (które będą organizowane wielokrotnie) można poznać nie tylko strategię i narzędzia polityki personalnej, ale również zadać pytania i podyskutować. Już 26 i 27 kwietnia w Warszawie odbędzie się drugie seminarium poświęcone tym problemom, zorganizowane także przez Krajową Izbę Gospodarczą.

Głównym argumentem, który dowodzi, że warto zaangażować się w realizację projektu i restrukturyzować swoją firmę, jest zysk, który można dzięki temu osiągnąć. Większe zaangażowanie pracowników, ich wkład w rozwój firmy czy pomysłowość mają bardzo duży wpływ na stan przedsiębiorstwa. Lepszą atmosferę

pracy łatwiej stworzyć w firmie, w której stosowane są rzetelne i uczciwe zasady zatrudnienia pracowników. Dobrze działające firmy cieszą się większym zaufaniem kontrahentów, a lepiej zmotywowani i spokojniejsi o swoją przyszłość pracownicy pracują ze znakomitymi efektami.

Nawet najlepsza inicjatywa nie mogłaby być zrealizowana bez wsparcia finansowego. Program jest realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Jest ona częścią strategii Unii Europejskiej na rzecz stworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy i zapewnienia szerokiego do nich dostępu. Inicjatywa wspólnotowa EQUAL w założeniu ma promować wszelkie interesujące i skuteczne sposoby zwalczania wszystkich form dyskryminacji i nierówności na rynku pracy. Projekt jest realizowany w Polsce po raz pierwszy i rozpoczęty został w 2004 roku.

Zgodnie z zasadą partnerstwa, obowiązującą przy realizacji projektów w ramach EQUAL, projekty realizowane są nie przez pojedynczych projektodawców, ale przez partnerstwo kilku organizacji i instytucji. Jest to tak zwane Partnerstwo na rzecz Rozwoju. Aby zawiązać Partnerstwo na rzecz Rozwoju, inicjator projektu musi pozyskać co najmniej dwie instytucje, które chcą połączyć środki i działania w celu rozwiązania danego problemu rynku pracy, związanego z dyskryminacją bądź nierównością. Nie ma ograniczeń, jeśli chodzi o rodzaj instytucji biorących udział w projekcie. Mogą to być: organizacje pozarządowe, jednostki administracji lokalnej i regionalnej, instytucje badawcze i edukacyjne, placówki kształcenia, przedsiębiorstwa (zwłaszcza małe i średnie), partnerzy społeczni itp.

Aby spełnić warunki utworzenia partnerstwa, pamiętać należy o kilku rzeczach. Wystarczy wybrać jeden spośród pięciu tematów określonych w tak zwanym Programie Inicjatywy Wspólnotowej, dobrać organizacje i instytucje partnerskie pod kątem wybranego tematu i celu oraz charakteru partnerstwa i zasad EQUAL oraz odnieść założenia do warunków lokalnych i branżowych. Następnie konieczne jest stworzenie wspólnej strategii działania, opracowanie szczegółowego programu finansowego i planu pracy, wybranie organizacji zarządzającej i kontaktowej oraz określenie ram czasowych realizacji programu.

Dwutygodnik

Śr. nakład 10000 egz.

Zasięg ogólnopolski



Zasadniczym elementem EQUAL jest współpraca ponadnarodowa. Ma ona pokazać, że stosowanie zasad fair play w biznesie jest korzystne dla przedsiębiorstw i przynosi wymierne korzyści ekonomiczne. Udział w partnerstwie pozwala na zgromadzenie materiałów z kilku krajów. Członkowie partnerstwa będą zbierać przykłady firm uzyskujących dobre wyniki, dzięki prowadzeniu polityki zatrudnienia zgodnej z zasadami fair play. Wymiana doświadczeń zawsze prowadzi do wzbogacenia wiedzy i zdobycia niezbędnego doświadczenia. Opracowana dokumentacja pokaże zaś, jak stosowanie zasady równych szans przekłada się na budowę wizerunku firmy, co z kolei daje konkretne korzyści ekonomiczne. Współpraca także ułatwi promowanie rezultatów pracy wszystkich partnerów.

Wprowadzanie programu EQUAL, dzięki wsparciu instytucji i współpracy, daje możliwość oddziaływania na decydentów i ustawodawstwo. Dzięki temu usprawnione mogą zostać procedury, lepiej zaczną działać instytucje. To wszystko powinno przełożyć się na lepszą sytuację na rynku pracy.

Do tej pory w krajach europejskich udało się już zrealizować programy, które wpłynęły pozytywnie na rozwój przedsiębiorstw. Nic nie stoi na przeszkodzie, by podobne pomysły wprowadzać w życie także u nas, również w sektorze budowlanym, którego rozkwit jest niezwykle pożądany. Projekt „Zatrudnienie Fair Play” może w tym pomóc.

W Polsce rolę instytucji zarządzającej programem EQUAL pełni Ministerstwo Gospodarki i Pracy, a w jego ramach Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym. Do zadań tej instytucji należy przede wszystkim przygotowanie dokumentów programowych, a następnie nadzorowanie wdrażania programu. Tam można szukać informacji na temat programu EQUAL.

Jak zwykle bywa w takich sytuacjach, to, ile uda się zyskać korzystając z tych programów, zależy od nas samych. Unijne procedury, rozporządzenia i wymagania mogą wydać się zbyt skomplikowane. Warto jednak przekalkulować, ile da się uzyskać dzięki temu korzyści. Wszyscy chcieliby żyć w kraju, w którym każdy, kto chce pracować, znalazłby dla siebie miejsce na rynku pracy. Pracodawcy chcieliby, żeby ich pracownicy przyczyniali się do rozwoju firmy. Zatrudnieni ludzie zaś chcieliby być traktowani uczciwie i móc planować i budować swoją przyszłość spokojnie. Na pewno trudno taki stan osiągnąć. Trzeba jednak podjąć trud, żeby chociaż w jakimś stopniu wszystko to, co nie działa dobrze, poprawić. Szczególnie, że teraz pojawia się taka szansa, którą daje właśnie program „Zatrudnienie Fair Play”.

Maciej Piechowiak

Szczegółowe informacje na temat projektu „Zatrudnienie Fair Play” można uzyskać na stronie www.fairplay.pl

Dwutygodnik

Śr. nakład 10000 egz.

Zasięg ogólnopolski

