

“Implementacja idei Flexicurity w praktyce zawodowej pośredników pracy i doradców zawodowych” (II – Flex)



**Projekt Partnerski Leonardo da Vinci
2011-2013**

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

Spis treści

Wstęp	3-5
Analiza danych zastanych	6-12
Wywiady swobodne z pośrednikami pracy i doradcami zawodowymi	13-32
Przeprowadzone szkolenia pilotażowe	33-48
Program szkolenia	49-50
Idea Flexicurity – wnioski	51

WSTĘP

IDEA:

Idea flexicurity oznacza połączenie elastyczności rynku pracy (flexibility) z bezpieczeństwem socjalnym (security). Polega ona na zachęcaniu państw członkowskich do takich reform rynku pracy i polityki społecznej, które będą promować i wzmacniać elastyczne formy zatrudnienia oraz bezpieczeństwo zatrudnienia, z uwzględnieniem konieczności dostosowania do konkretnych warunków instytucjonalnych oraz segmentacji rynku pracy.

Flexicurity ma na celu zwiększenie zdolności przystosowawczych pracowników z jednej, a przedsiębiorstw z drugiej strony. Ideowo flexicurity opiera się na założeniu, że elastyczność i bezpieczeństwo mogą iść w parze, a nie muszą być postrzegane jako idee wykluczające się. Te dwa założenia mogą się wzajemnie wspierać i uzupełniać. Priorytetową rolę we właściwym rozumieniu

i zaadaptowaniu idei flexicurity odgrywa wykraczanie poza interesy każdej ze stron rynku pracy (pracodawców z jednej, pracowników z drugiej strony). Należy poszukiwać takich rozwiązań, które zagwarantują homeostazę na rynku pracy

i przyniosą korzyści każdej ze stron. Ani pracodawcy, ani pracownicy nie mogą czuć się grupą defaworyzowaną. Ważne jest zatem, aby wspólnie

z przedstawicielami innych krajów mieć możliwość wymiany doświadczeń w tym obszarze, wspólnie poszukiwać "dobrych" praktyk, które mogą potem zostać upowszechnione jako ponadnarodowy model.

CELE:

Głównym celem projektu jest opracowanie europejskiego standardu usług pośrednictwa pracy z wykorzystaniem idei flexicurity dla pośredników pracy i doradców zawodowych sektora prywatnego oraz publicznego.

Celami szczegółowymi projektu są:

- opracowanie informatora na temat świadczenia usług pośrednictwa pracy z wykorzystaniem idei flexicurity,
- przeprowadzenie szkoleń pilotażowych dla pośredników pracy i doradców zawodowych z rozwijania kompetencji zawodowych związanych z wdrażaniem idei flexicurity,
- opracowanie europejskiego konspektu szkoleniowego z zakresu wykorzystywania idei flexicurity,

Cele i założenia projektu są spójne z wyzwaniami stojącymi przed europejskim rynkiem pracy. Priorytetem jest zachęcenie państw członkowskich do wprowadzenia reform rynku pracy i polityki społecznej, upowszechniania elastycznych form zatrudnienia w celu zwiększenia zatrudnienia w grupach defaworyzowanych. Problemy, jakie będą podejmowane w ramach projektu, są jednocześnie kluczowymi aspektami zawartymi w dokumentach UE, dotyczącymi rynku pracy:

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

- po pierwsze jest to wyrównywanie szans w życiu społecznym i zawodowym osób niepełnosprawnych;
- po drugie-przeciwdziałanie nierównościom społecznym, wykluczeniu, marginalizacji i międzygeneracyjnej transmisji negatywnych zjawisk społecznych;
- po trzecie-możliwość godzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi;
- po czwarte-opracowanie i transfer modułów szkoleniowych na potrzeby spełniania standardów międzynarodowych umiejętności zawodowych; szczególnie ważna jest integracja opracowanych modułów szkoleniowych z uznawanymi kwalifikacjami w zakresie kształcenia i doskonalenia zawodowego osób zawodowo zajmujących się upowszechnianiem idei LLL.

Środki przewidziane do osiągnięcia założonych celów to:

- spotkania partnerskie;
- analiza porównawcza danych zastanych dot. obowiązujących przepisów prawnych i narzędzi flexicurity;
- opracowanie modułów szkoleniowych i wybór optymalnych metod kształcenia;
- szkolenia pilotażowe;
- wywiady pogłębione i raporty uczestników projektu,
- opracowanie podręcznika z zakresu standardów usług świadczonych przez pośredników pracy i doradców zawodowych o flexicurity.

Termin flexicurity opisuje połączenie elastyczności rynku pracy z bezpieczeństwem socjalnym (flexibility+security). W tym kontekście zachęca się kraje członkowskie do wprowadzania reform rynku pracy oraz polityki społecznej i promowania tej idei wśród pracodawców. Działania te mają na celu zwiększenie zdolności przystosowania pracowników i przedsiębiorstw do różnych specyficznych warunków, ale co najważniejsze, mają dawać szansę osobom, które są w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy (osoby niepełnosprawne, rodzice samotnie wychowujący dzieci, osoby opiekujące się osobami zależnymi). Idea flexicurity pozwala na pogodzenie obowiązków zawodowych ze specyficzną sytuacją życiową oraz zapewnienia bezpieczeństwa pracy. Flexicurity jest również ważne dla rynku pracy w całej Unii Europejskiej, ponieważ zwiększa mobilność, daje szansę podjęcia pracy bez względu na miejsce zamieszkania. Idea flexicurity obejmuje bowiem takie formy zatrudnienia, jak: telepraca, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz praca z elastycznymi godzinami pracy.

W związku z tym projekt odpowiada na podstawowe wyzwania, jakie stawia przed nami flexicurity, tj.:

- rozwój kompetencji zawodowych pośredników pracy oraz doradców zawodowych, z publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, z zakresu znajomości zasad flexicurity, najlepszych metod i praktyk, przepisów prawnych i regulacji rynku pracy obowiązujących w tym zakresie w krajach partnerskich,

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

- upowszechniania wiedzy nt. flexicurity wśród pracodawców oraz osób bezrobotnych,
- uświadomienie wszystkim "aktorom" rynku pracy korzyści płynących z realizowania w praktyce idei flexicurity,
- opracowanie pełnego kompendium nt. różnorodnych metod realizacji idei flexicurity w krajach partnerów.

Instytucje partnerskie:

- Biuro Obsługi Inicjatyw Europejskich Sp. z o. o., Łódź, Polska (koordynator)
www.boie.pl
- Praxis GmbH, Marburg, Niemcy
www.praxisgmbh.de
- Hommes et Savoirs, Saint Georges de Didonne, Francja
www.hommes-et-savoirs.fr
- TIBP GmbH, Erfurt, Niemcy
www.tibp.eu
- Nevelők Háza Egyesület, Pécs, Węgry
www.nhe.hu

ANALIZA DANYCH ZASTANYCH

Pięciu partnerów projektu dokonało analizy danych zastanych dotyczących idei Flexicurity. Badania zostały przeprowadzone przez ekspertów rynku pracy.

Polska, BOIE

Agnieszka Łukomska-Dulaj
Igor Mertyn

Węgry, NHE

Csaba Vincze
Gábor Sasvári

Francja, Hommes et Savoires

Roberto Castillo
Patricia Pieters

Niemcy, TIBP GmbH, Praxis GmbH

Lina Kummetz
Roger Schmidtchen

Analiza porównawcza obejmowała 4 tematy:

1. Regulacje prawne i aktywne polityka rynku pracy
2. Elastyczne formy zatrudnienia – regulacje prawne
3. Elastyczne formy organizacji czasu pracy – regulacje prawne
4. Bariery w stosowaniu elastycznych form zatrudnienia

Podsumowanie dotyczy następujących aspektów:

1. Regulacje prawne i aktywne polityka rynku pracy

1.1. Niemcy:

Podstawy prawne w Niemczech dotyczące Flexicurity są zawarte w kodeksie socjalnym II (SGB II) dla osób długotrwale bezrobotnych (osoby bezrobotne powyżej 12 miesięcy) i w kodeksie socjalnym III (SGB III) w przypadku osób pozostających bez pracy do 12 miesięcy. Jest to rezultatem reformy rynku pracy wprowadzający zmiany od roku 2005.

Najpopularniejszymi środkami aktywnej polityki rynku pracy, która ma na celu wspieranie osób bezrobotnych do 12 miesięcy są: doradztwo, szkolenia oraz wsparcie finansowe celem reintegracji z rynkiem pracy.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

Najpopularniejszymi środkami aktywnej polityki rynku pracy, która ma na celu wspieranie osób długotrwale bezrobotnych są doradztwo, szkolenia rozwijające umiejętności twarde i miękkie, programy mające na celu uzupełnienie kwalifikacji, jak także wsparcie finansowe dla pracodawców, wspieranie przedsiębiorców, czy też programy mające na celu znalezienie pracy poza granicami Niemiec.

Zaangażowane w publiczny proces udzielania wsparcia są tzw. Agencje Pracy (Labour Agencies) i tzw. Centra Pracy (Jobcenter). Te drugie udzielają wsparcia osobom długotrwale bezrobotnym (powyżej 12 miesięcy) oraz ich rodzinom i są wpisane we wspólną strukturę pomiędzy agencjami pracy i gminami / powiatami.

Szkolenia i większość programów specjalnych są prowadzone przez prywatne firmy szkoleniowe.

1.2. Polska:

Podstawą prawną w Polsce jest "Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy".

Aktywna polityka rynku pracy (APRP) dzieli się na popytowe i podażowe dostarczanie wsparcia.

Popytowo zorientowana APRP to: prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne.

Podażowo zorientowana aktywna polityka rynku pracy to natomiast: szkolenia, praktyki, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, pożyczki dla osób bezrobotnych na sfinansowanie szkolenia, stypendium za okres nauki, zasiłek aktywacyjny.

Partnerami w ramach aktywnej polityki rynku pracy w Polsce są publiczne służby zatrudnienia, władze lokalne, wolontariusze, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego i lokalne instytucje partnerskie.

1.3. Węgry:

Podstawą prawną na Węgrzech jest ustawa IV z 1991 r., Ustawa o zatrudnieniu (EA).

Do aktywnej polityki rynku pracy na Węgrzech należą: szkolenia na rynku pracy (2 rodzaje = "zalecane" szkolenia grupowe i "akceptowane" szkolenia indywidualne), zatrudnienie subsydiowane, prace gospodarcze, publiczne wsparcie dla bezrobotnych celem podjęcia działalności gospodarczej, praca na odległość (telepraca), wsparcia dla osób niepełnosprawnych, polityka dla rozpoczynających karierę zawodową.

Partnerami w ramach aktywnej polityki rynku pracy na Węgrzech są również: Publiczne Urzędy Pracy, władze lokalne, prywatne instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego i instytucje partnerstwa lokalnego.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

1.4. Francja:

Rynek pracy we Francji podlega IX Kodeksowi Pracy.

Wsparcie dla osób poszukujących pracy jest podzielone na kategorie w zależności od sytuacji osób bezrobotnych:

- W zależności od wieku (plan zatrudnienia młodzieży do wieku 25 lat, prawo zwyczajowe, zatrudnienia osób 50+),
- W zależności od daty rejestracji w agencji zatrudnienia (przed i po upływie 12 miesięcy od rejestracji w urzędzie pracy),
- W zależności od rodzaju świadczeń uzyskiwanych przed doświadczeniem sytuacji bezrobocia.

Coaching dla osób poszukujących pracy odbywa się wewnątrz i / lub może zostać powierzony zewnętrznym podmiotom, którymi są publiczne i prywatne instytucje szkoleniowe zatwierdzone przez państwo.

Po zatwierdzeniu, instytucje te składają swoje oferty i zawierają umowy na okres od roku do 3 lat.

2. Elastyczne formy zatrudnienia – regulacje prawne

2.1. Niemcy:

Częstotliwość występowania elastycznych form zatrudnienia zależy od rodzaju działalności gospodarczej i jest zróżnicowana w sektorach: rolniczym, przemysłowym i usługowym.

Istniejącymi elastycznymi formami zatrudnienia są: umowy na czas określony, mini-praca, praca w niepełnym wymiarze, zatrudnienie marginalne, urlopy wychowawcze (związane z urodzeniem i wychowywaniem dziecka), samozatrudnienie.

2.2. Polska:

Elastyczne formy zatrudnienia są opisane w kodeksie pracy (podstawa prawna regulująca stosunki pracy w Polsce).

Elastycznymi formami zatrudnienia są:

Umowy na czas określony, praca dorywcza, praca na wezwanie, umowy cywilnoprawne (umowy o dzieło i umowy zlecenia), samozatrudnienie, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, umowa na zastępstwo, praca tymczasowa, praca w domu i dzielenie czasu pracy.

2.3. Węgry:

Na Węgrzech istnieje dość ograniczone zastosowanie elastycznych form zatrudnienia:

- Mniej niż 4% Węgrów pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, głównie są to starsze kobiety,

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

- W czasie kryzysu gospodarczego na Węgrzech wprowadzono skróconego czasu pracy, w celu ochrony zatrudnienia.

Elastyczne formy zatrudnienia na Węgrzech to: umowy na czas określony (ale ponad 90% umów to umowy na czas nieokreślony), praca w niepełnym wymiarze czasu, freelancing (praca „bez etatu”, realizowanie projektów na zlecenie, najczęściej dotyczy specjalistów w danej dziedzinie).

2.4. Francja:

O ile najpopularniejszym rodzajem umowy we Francji (i jest ona celem wszystkich pracowników) jest umowa na czas nieokreślony, trend ostatnich lat pokazuje wzrost liczby umów zawieranych na czas określony (82% od rekrutacji w 2012).

Oficjalne statystyki opierają się na trzech wskaźnikach:

- Stałych miejscach pracy (praca ponad 6 miesięcy) ,
- Zatrudnieniu tymczasowym (od 1 do 6 miesięcy) ,
- Dorywczej pracy (mniej niż miesiąc) .

Wszystkie z tych umów mogą być zawierane na świadczenie pracy w pełnym wymiarze (35 godzin) lub w niepełnym wymiarze czasu (od 1 godziny).

Istnieje związek między korzystaniem z umów na czas określony, a wiekiem pracownika (dotyczą one w większości młodych ludzi poniżej 25 roku życia, którzy wcześniej zawierają średnio 6 umów na czas ograniczony, zanim otrzymają swoją pierwszą umowę na czas nieokreślony) czy płcią (większość stanowią kobiety).

Co więcej, niektóre kategorie zatrudnienia mają pewne charakterystyczne cechy (wiek, płeć, ogólne trwanie, tygodniowy wymiar, „cięcie” dnia roboczego). Praca tymczasowa jest formą elastycznego zatrudnienia stosowaną w sektorach przemysłu i budownictwa.

3. Elastyczne formy organizacji czasu pracy – regulacje prawne

3.1. Niemcy:

Elastyczne formy organizacji czasu pracy w Niemczech to: praca tymczasowa, praca w domu (system home office), elastyczny czas pracy, praca zmianowa, urlop wychowawczy, konta czasu pracy.

3.2. Polska:

W Polsce elastyczne formy organizacji czasu pracy są uregulowane w Kodeksie pracy (podstawowy polski akt stosunków pracy), a stosowanie elastycznych form regulują najczęściej wewnętrzne przepisy każdego przedsiębiorstwa.

Elastyczne formy w Polsce to:

zadaniowy czas pracy, przerywany czas pracy (polegający na tym, że pracodawca ma uprawnienie do takiego ukształtowania godzin pracy pracownika, aby w ramach jednej doby roboczej nie wykonywał on pracy nieprzerwanie, tylko aby jego praca była podzielona na części), elastyczne godziny pracy, zmienne godziny rozpoczęcia pracy,

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

indywidualny rozkład pracy, system obniżonego tygodnia pracy, weekendowy system pracy, urlopy rodzicielskie i rozliczanie czasu pracy.

Do końca 2011 roku Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, wprowadzała pewne szczególne regulacje organizacji pracy zgodnie z ideą flexicurity. Od 2012 ustawa już nie obowiązuje, ale nie zakończyły się konsultacje w celu stworzenia nowych rozwiązań prawnych.

3.3. Węgry:

Elastycznymi formami organizacji czasu pracy na Węgrzech są: praca w niepełnym wymiarze czasu pracy i praca tymczasowa.

Formy zabezpieczenia socjalnego, które zostały zmodyfikowane w ramach “flexicurity” to:

- Krótsze świadczenia na dziecko,
- Świadczenia rodzinne tylko do osiągnięcia wieku 20 lat,
- Zwiększenie wieku emerytalnego z 62 do 64 lat,
- Delecja 13 miesięcy emerytury.

3.4. Francja:

We Francji istnieje ograniczenie stosowania umów na czas określony: jest to 18 miesięcy dla tego samego pracownika. To ograniczenie jest wzmocnione przez zobowiązanie pracodawcy do uzasadnienia zastosowania umowy na czas określony w pewnych warunkach (wyjątkowy nakład pracy, zastępstwo chorego pracownika, nowa działalność opracowana przez przedsiębiorstwo itd.).

Rozwój wykorzystania umów czasowych doprowadził ustawodawcę, na drodze negocjacji z partnerami społecznymi, w ustawie z marca 2013 r. w sprawie flexicurity do konieczności kontrolowania rozwoju rynku pracy. Prawo to ogranicza stosowanie umów na czas określony, poprzez zwiększenie składek społecznych w takich umowach, przez wzmocnienie funduszu finansowania bezpieczeństwa zawodowego, poprzez rozwój wykorzystania umów o pracę na czas nieokreślony.

4. Bariery w stosowaniu elastycznych form zatrudnienia

4.1. Niemcy:

Idea Flexicurity nie zyskała rozgłosu w Niemczech. Ostatnie niemieckie reformy rynku pracy 2005 r. zawierają elementy flexicurity przy użyciu różnego nazewnictwa. Niemcy mają naprawdę wiele elastycznych i bezpiecznych instrumentów rynku pracy oraz rozwiązań prawnych. Pod sankcją kary długotrwale bezrobotny musi korzystać z tych form. W przeciwnym wypadku świadczenia społeczne zostaną zredukowane.

Prawdziwymi barierami w stosowaniu elastycznych form są: niższe pensje i niepewność umów o pracę.

4.2. Polska:

W Polsce idea Flexicurity jest powoli wdrażana do pracy systemu.

Zidentyfikowane bariery przez pracowników to: mniejsza ilość urlopu w przypadku niektórych elastycznych form zatrudnienia, wyższe koszty obowiązkowych świadczeń społecznych, brak pewności siebie na rynku pracy, krótszy okres wypowiedzenia, wysoki poziom stresu, strach przed mniejszą opieką nad „elastycznymi” pracownikami.

Zidentyfikowane bariery przez pracodawców to: niepokój przed spadkiem atrakcyjności przedsiębiorstwa, niepokój o niższy poziom identyfikacji z przedsiębiorstwem oraz motywacji i zaangażowania pracowników, brak integracji zespołu, gorsze relacje między pracownikami, konkurencja z powodu braku gwarancji zatrudnienia.

4.3. Węgry:

Idea Flexicurity nie zyskała rozgłosu na Węgrzech. Węgry skupiły się w polityce rynku pracy na przezwyciężaniu skutków kryzysu gospodarczego także za pomocą kilku instrumentów flexicurity. Ale też wielu Węgrów pracuje za granicą, w krajach sąsiedzkich.

4.4. Francja:

Zasady i przepisy zgodne z ideą Flexicurity są we Francji wprowadzane od tak niedawna, że na razie trudno mówić o konkretnych barierach związanych z takim rozwiązaniem na rynku pracy. Ogólnie można zauważyć, że pracownicy nadal są bardzo przywiązani do pełnoetatowych umów o pracę na czas nieokreślony oraz poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji, jakie im dają, przy czym:

- Młodzi ludzie (poniżej 26 roku życia) są najbardziej otwarci na elastyczne formy zatrudnienia. Wynika to z faktu, że wielu z nich (zwłaszcza osoby o niższych kwalifikacjach zawodowych) poszukuje jedynie prac dorywczych, przy których elastyczne formy zatrudnienia dają wystarczające poczucie bezpieczeństwa. Osobom o wyższych kwalifikacjach wprawdzie bardziej zależy na pełnoetatowych umowach o pracę na czas nieokreślony, jednak dość chętnie godzą się także na inne formy zatrudnienia, traktując je jako naturalny etap ścieżki zawodowej – wychodzą z założenia, że aby zbierać doświadczenie i rozwijać się zawodowo, warto popracować w różnych firmach i na różnych stanowiskach.
- Starsze osoby podchodzą do elastycznych form zatrudnienia z większym sceptycyzmem. Uważa się, że powyżej 50 roku życia tylko osoby o najwyższych kwalifikacjach mogą liczyć na pełną („drugą”) karierę zawodową, podczas gdy większość osób w tym wieku „spychana” jest na niepełne formy zatrudnienia, które traktowane są jako przymus, zło konieczne, środek pozwalający przeczekać do emerytury, tzw. „praca na przetrwanie”. Podejście takie wiąże się z bardzo małym zaangażowaniem pracowników w wykonywane obowiązki zawodowe.
- Najbardziej dynamiczne stosowanie, największe przywiązanie i zależność od elastycznych form zatrudnienia (w odniesieniu zwłaszcza do prac czasowych i sezonowych) można zauważyć w sektorze handlowym oraz usług turystycznych.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

Należy jednak zwrócić uwagę, że to przede wszystkim pracodawcy, rzadko pracownicy, angażują się we wdrażanie tego typu rozwiązań.

Podsumowanie:

We wszystkich krajach partnerskich idea flexicurity jest obecna w regulacjach prawnych. I chociaż sam termin „flexicurity” jest nie do końca dobrze znany w niektórych krajach, to instrumenty stosowane przez system flexicurity są już znane dobrze, ale często występują w innym charakterze i pod różnymi nazwami.

We wszystkich krajach partnerskich w mniejszym lub większym stopniu są stosowane elastyczne formy zatrudnienia, natomiast nie są tak popularne, jak jest to konieczne, aby były.

Istnieje szeroki zakres różnych instrumentów i różny jest poziom wdrażania idei flexicurity pod tą nazwą, bowiem instrumenty te nie są wszędzie dobrze znane. Jednakże istnieją i są stosowane.

Bardziej zindywidualizowane dokumenty i projekty powinny zostać opracowane i przetestowane w następnym okresie finansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego, w latach 2014-2020.

WYWIADY SWOBODNE Z POŚREDNIKAMI PRACY I DORADCAMI ZAWODOWYMI

1. Wprowadzenie

W ramach projektu "Implementacja idei flexicurity w praktyce zawodowej pośredników pracy i doradców zawodowych" jednym ze środków przewidywanych do realizacji sformułowanych celów było przeprowadzenie wywiadów swobodnych z uczestnikami projektu i przygotowanie raportów. Uczestnikami byli pośrednicy pracy i doradcy zawodowi (około 15 osób u każdego partnera projektu). Uczestnicy brali również udział w szkoleniach pilotażowych w krajach partnerskich.

Wszyscy partnerzy projektu byli odpowiedzialni za prowadzenie wywiadów oraz przygotowanie raportów z wywiadów.

Partnerami projektu byli:

- Biuro Obsługi Inicjatyw Europejskich Sp. z o. o., Łódź, Polska (koordynator)
www.boie.pl
- Praxis GmbH, Marburg, Niemcy
www.praxisgmbh.de
- Hommes et Savoirs, Saint Georges de Didonne, Francja
www.hommes-et-savoirs.fr
- TIBP GmbH, Erfurt, Niemcy
www.tibp.eu
- Nevelők Háza Egyesület, Pécs, Węgry
www.nhe.hu

2. Pytania do wywiadów

Uczestnicy – pośrednicy pracy i doradcy zawodowi - odpowiadali na następujące pytania:

1. Jakie elastyczne formy zatrudnienia są stosowane na lokalnym rynku pracy?
2. Od kiedy elastyczne formy zatrudnienia są stosowane w Pana/Pani kraju?
3. Na jakie elastyczne formy zatrudnienia najczęściej decydują się pracownicy?
4. Jakie elastyczne formy zatrudnienia najczęściej wybierają pracodawcy?
5. Jaki jest stosunek społeczeństwa do elastycznych form zatrudnienia? (elastyczne formy zatrudnienia jako zło konieczne czy szansa rozwoju zawodowego?)
6. Jaki procent osób stanowią osoby zatrudnione w ramach elastycznych form zatrudnienia w stosunku do osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy („na etacie”)?

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

7. Czy w szczególny sposób traktowani są matka/ojciec powracający do pracy po urlopie związanym z narodzinami dziecka, bądź przebywający na urlopie wychowawczym?
8. Kto najczęściej zatrudniany jest w ramach elastycznych formy zatrudnienia? (rozdzielenie ze względu na wiek, poziom wykształcenia, płeć itd.)
9. Jaka jest Pana/Pani opinia na temat idei flexicurity? (czy rzeczywiście można czuć się bezpiecznie pracując na podstawie elastycznej formy zatrudnienia)?

3. Podsumowanie raportów z przeprowadzonych wywiadów

POLSKA

Biuro Obsługi Inicjatyw Europejskich Sp. z o. o.

1. Jakie elastyczne formy zatrudnienia są stosowane na lokalnym rynku pracy?

Odpowiedź na to pytanie zależy dokładnie od precyzyjnego zdefiniowania pojęcia „elastyczny” w rozumieniu formy zatrudnienia. Elastyczność ta może odnosić się do czasu pracy, miejsca pracy, formy prawnej na podstawie, której odbywa się praca, wynagrodzenia, organizacji pracy oraz narzędzi pracy. W myśl tego elastycznymi formami zatrudnienia są:

- terminowe umowy o pracę (umowa na czas określony, umowa na czas wykonywania określonej pracy, umowa na okres próbny, umowa na czas zastępstwa pracownika, umowa sezonowa),
- zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- zatrudnienie w elastycznych godzinach czasu pracy (zadaniowy czas pracy, skrócony tydzień pracy, praca weekendowa),
- leasing pracowniczy,
- umowy cywilnoprawne (umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowa agencyjna),
- praca nakładcza,
- telepraca,
- praca na wezwanie,
- jobsharing,
- worksharing,
- jobrotation,
- zatrudnienie socjalne i zatrudnienie wspierane,
- prace interwencyjne i roboty publiczne,
- kontrakty menadżerskie,
- samozatrudnienie.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

Urzędy pracy oferują następujące formy wsparcia, które również są związane z elastycznymi formami pracy:

- **STAŻ**- nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy, bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.
- **DOTACJA NA PODJĘCIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ**- bezrobotny, który zamierza podjąć działalność gospodarczą może złożyć wniosek w PUP o przyznanie jednorazowych środków finansowych na jej podjęcie.
- **ROBOTY PUBLICZNE**-zatrudnienie osoby bezrobotnej w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką; ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej.
- **PRACE INTERWENCYJNE**- zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej z PUP. PUP refunduje na okres do 6 miesięcy część kosztów poniesionych na wynagrodzenie oraz składki na ubezpieczenie społeczne.

Najczęściej stosowane elastyczne formy zatrudnienia /w opinii uczestników pochodzących z różnych urzędów pracy z województwa łódzkiego/:

- Powiat pączęwski: terminowe umowy o pracę (umowa na czas określony, umowa na czas wykonywania określonej pracy, umowa na okres próbny, umowa na czas zastępstwa pracownika), zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, umowy cywilnoprawne (umowa zlecenie, umowa o dzieło), prace interwencyjne, roboty publiczne, samo zatrudnienie.
- Powiat rawski: umowa zlecenie, niepełny wymiar czasu pracy, samozatrudnienie.
- Powiat opoczyński: niepełny wymiar czasu pracy (np. ½ etatu), umowy cywilnoprawne (np.umowa zlecenie, o dzieło), zatrudnienie wspierane, umowy o pracę tymczasową.
- Powiat skierniewicki: praca w ramach umowy o pracę na czas określony, w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca tymczasowa, samozatrudnienie oraz praca w ramach umów cywilnoprawnych.
- Miasto Łódź: terminowe umowy o pracę, samo zatrudnienie, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie w elastycznych godzinach czasu pracy, umowy cywilnoprawne, zatrudnienie socjalne i zatrudnienie wspierane, prace interwencyjne i roboty publiczne



Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”



2. Od kiedy elastyczne formy zatrudnienia są stosowane w Pana/Pani kraju?

Ciężko jest jednoznacznie określić, od kiedy elastyczne formy zatrudnienia są stosowane w Polsce.

Większość respondentów sugerowała, iż elastyczne formy zaczęto wprowadzać na polski rynek pracy po transformacji systemowej, w latach 1989-1991.

Spowodowało to, że Polacy zaczęli myśleć o pracy jako elastycznej, dało im odwagę, aby uzyskać wiedzę na temat czegoś nieznanego i jednocześnie aktywnie wprowadzić w Polsce nowe rozwiązania, w tym elastyczne formy zatrudnienia, które już funkcjonowały w różnych krajach. To dlatego, wskazanie dokładnej daty rozpoczęcia wprowadzania elastycznych form zatrudnienia w Polsce jest niemożliwe.

Inni odpowiedzieli, że elastyczne formy zatrudnienia to stosunkowo nowy pomysł. Pojęcie "telepraca" zostało wpisane do kodeksu pracy dopiero w 2007 roku.

3. Na jakie elastyczne formy zatrudnienia najczęściej decydują się pracownicy?

Trudno jest dać jednoznaczną odpowiedź na to pytanie, ponieważ jest bardzo trudno znaleźć jakiegokolwiek badania dotyczących tego zagadnienia. Respondenci wskazywali na poniższe formy, jako te, które są najczęściej wybierane przez pracowników:

- umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy
- umowy cywilno-prawne
- terminowe umowy o pracę
- prace interwencyjne i roboty publiczne
- telepraca

Podsumowując: Wybór pracowników jest często uzależniony od sytuacji na rynku pracy, głównie od zapotrzebowania pracodawców.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

Niektórzy respondenci podkreślali, że pracownicy są gotowi podjąć każdą pracę, nieważne w jaki sposób miałyby się odbywać. Istotne dla nich jest to, że przez jej wykonywanie będą mogli utrzymać siebie i swoją rodzinę.

Kobiety preferują telepracę, aby móc łączyć obowiązki domowe z zawodowymi. Osoby niepełnosprawne korzystają z krótszych godzin pracy.

4. Jakie elastyczne formy zatrudnienia najczęściej wybierają pracodawcy?

Pracodawcy wybierają różne formy elastycznych form zatrudnienia w dużej mierze to zależy od branży swojej działalności. Np. w firmach budowanych często zawierane są umowy cywilnoprawne np. umowy o dzieło lub umowy zlecenie.

Jeśli pracodawca nie potrzebuje stałego pracownika zawiera umowy na niepełny wymiar czasu pracy (np. ½ etatu). W ostatnim czasie coraz częściej zawierane są umowy o pracę tymczasową (praca ta wykonywana jest na rzecz pracodawcy użytkownika przez ściśle wskazany okres, często zadania mają charakter okresowy), prace sezonowe, umowy cywilnoprawne, prace interwencyjne i roboty publiczne.

5. Jaki jest stosunek społeczeństwa do elastycznych form zatrudnienia? (elastyczne formy zatrudnienia jako zło konieczne czy szansa rozwoju zawodowego?)

Na pewno warto zwrócić uwagę na to, że ludzie chcieliby posiadać stałą pracę z umową na czas nieokreślony. Jest to podstawowy element brany pod uwagę przy poszukiwaniach pracy.

Starsze pokolenie przyzwyczajone jest do tradycyjnych umów o pracę na czas nieokreślony, które dają poczucie bezpieczeństwa. Natomiast młodsze pokolenie dostosowuje się do obecnego rynku pracy – gdzie trzeba być mobilnym.

Elastyczne formy zatrudnienia wymagają od osoby ciągłego rozwoju – człowiek nie zatrzymuje się na jednym poziomie, może eksperymentować w sprawach zawodowych i szukać takiej pracy w której będzie czuł się dobrze.

6. Jaki procent osób stanowią osoby zatrudnione w ramach elastycznych form zatrudnienia w stosunku do osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy („na etacie”)?

Dane Głównego Urzędu Statystycznego za I kwartał 2012 roku przedstawiają, że w Polsce było zatrudnionych ogółem 15 milionów 981 tysięcy ludzi. Z czego 12 milionów 413 tysięcy osób było pracownikami najemnymi, 3 miliony 29 tysięcy osób było pracodawcami i osobami pracującymi na własny rachunek. Biorąc pod uwagę osoby, które są pracownikami najemnymi, możemy wyróżnić osoby pracujące na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz określony. Pierwsza grupa stanowi 9 milionów 97 tys. osób, natomiast druga 3 miliony 316 tys. osób. Zakładając, że w elastyczną formę zatrudnienia będą zaliczały się osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas określony, procent tych osób wynosi 36,45% w stosunku do osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”
Nie jest możliwe, aby znaleźć inne dane na temat elastycznych form zatrudnienia.

7. Czy w szczególny sposób traktowani są matka/ojciec powracający do pracy po urlopie związanym z narodzinami dziecka, bądź przebywający na urlopie wychowawczym?

Teoretycznie pracownik powracający do pracy po urlopie związanym z narodzinami dziecka może wnioskować u swojego pracodawcy o obniżenie wymiaru czasu pracy, o urlop wypoczynkowy, a pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dodatkowych przerw w pracy (np. gdy posiada jedno dziecko przysługują jej 2 przerwy 30 minutowe, jeśli posiada więcej niż jedno dziecko przysługują jej 2 przerwy 45 minutowe). Jednak jeśli pracownica jest zatrudniona na czas krótszy niż 4 godziny dziennie nie mamy prawa do przerw na karmienie. Jeżeli czas pracy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej tylko jedna przerwa na karmienie.

Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda.

Pracownik może złożyć pisemny wniosek do pracodawcy o obniżenie wymiaru czasu pracy. Również Kodeks Pracy (ustawa z dnia 26.06.1974r. – Dz. U. Nr 24, poz.141) w art. 178 wskazuje, iż pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w przerywanym czasie pracy, delegować poza stałe miejsce pracy.

Pracownik wychowujący przynajmniej jedno dziecko poniżej 14 roku życia ma prawo do dwóch płatnych dni wolnych od pracy w ciągu roku kalendarzowego.

Warto również dodać, że istnieją pewne grupy w szczególnej sytuacji na rynku pracy, włączając kobiety, które nie powróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Wymagają one specjalnego traktowania. Osoby wskazane w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mogą być skierowane do odbycia stażu, do zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych.

Pracodawca ma obowiązek dopuścić pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku, odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, z wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

8. Kto najczęściej zatrudniany jest w ramach elastycznych formy zatrudnienia? (rozdzielenie ze względu na wiek, poziom wykształcenia, płeć itd.)

Rozdzielenie ze względu na wiek:

- osoby poniżej 30 roku życia - około 45%,
- osoby w wieku 31-50 lat – około 20%,
- osoby powyżej 50 roku życia – około 35%.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”
Zróżnicowanie ze względu na poziom wykształcenia:

- ukończone szkoły podstawowe i zawodowe – około 45%,
- ukończone szkoły średnie – około 30%,
- wykształcenie wyższe – około 20%.

Zróżnicowanie za względu na płeć:

- kobiety – około 30% spośród wszystkich pracujących kobiet,
- mężczyźni – około 25% spośród wszystkich pracujących mężczyzn.

Elastyczne formy zatrudnienia są bardziej popularne wśród młodych ludzi, którzy jeszcze nie posiadają doświadczenia zawodowego (wiek pomiędzy 18-26 lat).

Elastyczne formy zatrudnienia są też często wybierane przez młode matki, które łączą pracę z wychowywaniem dziecka/dzieci.

Inne kategorie osób wyszczególnione przez respondentów:

- osoby niepełnosprawne,
- wysoko wykwalifikowani specjaliści,
- osoby odchodzące w niedalekiej przyszłości na emeryturę.

9. Jaka jest Pana/Pani opinia na temat idei flexicurity? (czy rzeczywiście można czuć się bezpiecznie pracując na podstawie elastycznej formy zatrudnienia)?

“Według mojej oceny najczęściej zatrudnianymi osobami w ramach elastycznych form zatrudnienia są kobiety, z maksymalnie średnim wykształceniem i osoby niepełnosprawne bez znaczenia na płeć i wiek.”

„W moim odczuciu elastyczne formy zatrudnienia stanowią dobre rozwiązanie dla określonych grup społecznych. Frustracja, niższa jakość świadczonej pracy, przesuwanie w czasie urodzin pierwszego dziecka to konsekwencje braku równowagi między życiem rodzinnym a pracą. Z tego to powodu niestandardowe zatrudnienie to idealne rozwiązania dla matek, które chcą połączyć życie rodzinne z życiem zawodowym i stopniowym powrotem na rynek pracy”.

“Z jednej strony model ten pozwala na pogodzenie życia zawodowego i osobistego pracownika, na podnoszenie i zmianę kwalifikacji pod konkretnego pracodawcę, nie mniej jednak nasze społeczeństwo nie jest przygotowane mentalnie na elastyczne formy zatrudnienia”.

"W mojej opinii, do głównych negatywnych aspektów elastycznych form zatrudnienia zaliczyć można: brak poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia, brak bezpieczeństwa prawnego w systemie wynagrodzeń, ograniczoną zdolność do wykorzystania (w przypadku niektórych elastycznych form zatrudnienia) wszystkich uprawnień wynikających ze stosunku pracy (takich, jak: płatne urlopy, ubezpieczenia społeczne, świadczenia socjalne itp.)".

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

„Moim zdaniem idea flexicurity jest bardzo ciekawym rozwiązaniem. Ułatwia aktywizację zawodową osobom bezrobotnym oraz stwarza dobre warunki do tworzenia nowych miejsc pracy. Mam nadzieję, że pracodawcy odniosą się do niej równie entuzjastycznie”.

NIEMCY

Uczestnicy z Niemiec brali udział w badaniach prowadzonych przez dwóch niemieckich partnerów.

Praxis GmbH

Przebadano: dwóch menedżerów instytucji społecznych, jednego kierownika działu urzędu pracy, jednego dyrektora ds. HR dużej międzynarodowej firmy, sekretarza związków zawodowych.

Ze względu na to, że respondenci pochodzili z różnych instytucji odpowiedzi były zróżnicowane. Trudno było więc stworzyć podsumowanie badań. Pokazano natomiast spektrum odpowiedzi na pytania z różnych punktu widzenia.

1. Jakie elastyczne formy zatrudnienia są stosowane na lokalnym rynku pracy?

- Umowy na czas określony
- Zatrudnienie marginalne
- Praca w systemie Home-Office
- Urlopy rodzicielskie
- Sabbatical (ulop naukowy, przerwa od pracy)
- Bilans pracy
- Obniżanie czasu pracy
- Elastyczny czas pracy
- Praca, po wykonaniu której wystawia się rachunek (umowa cywilno-prawna)
- Praca tymczasowa

2. Od kiedy elastyczne formy zatrudnienia są stosowane w Pana/Pani kraju?

W tym pytaniu wszyscy respondenci jednogłośnie stwierdzili:

Elastyczne formy zatrudnienia istnieją od dawna, od około 50 lat. Ich znaczenie wzrosło w latach 80-tych XX wieku, a ich rozkwit nastąpił ma przełomie lat 2003/2004 z powodu ustaw Hartza. Jedną z najmłodszych form elastycznych form jest sabbatical.

3. Na jakie elastyczne formy zatrudnienia najczęściej decydują się pracownicy?

Większość respondentów przyznała, że są to:

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (jeśli jest to możliwe, bądź też konieczne), czasem również sabbatical.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

Dyrektor ds. HR wszystkie elastyczne formy pracy widział jako interesujące dla młodych specjalistów, którzy chcą się dostać do jakiegoś przedsiębiorstwa lub wyjechać za granicę, albo też zdobyć doświadczenie.

4. Jakie elastyczne formy zatrudnienia najczęściej wybierają pracodawcy?

Większość respondentów uznała, że są to umowy na czas określony. Jeden z nich dodaje, że pracodawcy chcą zatrudniać kierowników, którzy będą dyspozycyjni 24 godziny na dobę. Mają oni wówczas elastyczny czas pracy, ale rozszerzony na całą dobę.

Dyrektor ds. HR przyznał, że przedsiębiorstwa chcą wprowadzania tak małej ilości uprawnień, jak to tylko możliwe: zamiast pracy w niepełnym wymiarze czasu, praca na pełen etat po powrocie z urlopu wychowawczego, pracy na czas określony, tak długo, jak to możliwe, aby osiągnąć możliwie jak największą elastyczność.

5. Jaki jest stosunek społeczeństwa do elastycznych form zatrudnienia? (elastyczne formy zatrudnienia jako zło konieczne czy szansa rozwoju zawodowego?)

Kierownik działu z urzędu pracy opisuje, że niemieckie prawo jest stabilne, jeśli chodzi o prawa pracowników i tworzy bezpieczną sytuację na rynku pracy.

Jednakże: dla społeczeństwa jako całości elastyczne formy pracy stanowią zło konieczne. W opinii publicznej mogą być szansą jedynie dla młodych ludzi. Ale w Niemczech elastyczne formy są od kilku lat na porządku dziennym i mogą dawać motywację do pracy w czasie zmian demograficznych (zależy to od formy elastyczności).

Dyrektor ds. HR dodał, że także praca tymczasowa jest interesująca dla młodych ludzi, ponieważ pozwala zdobyć wiedzę i doświadczenie, jak także nawiązać kontakty z różnymi firmami.

Mini-prace oraz prace w niepełnym wymiarze czasu są mile widziane jako dodatek do dochodu głównego lub do emerytury.

6. Jaki procent osób stanowią osoby zatrudnione w ramach elastycznych form zatrudnienia w stosunku do osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy („na etacie”)?

Na to pytanie padły różne odpowiedzi, uzależnione od różnych gałęzi gospodarki.

W sumie 25% ogółu pracuje na podstawie elastycznych form.

Dla sektora szkoleniowego i edukacyjnego jest to 40-50%.

Dla sektora publicznego w zasadzie jest to niepoliczalne ze względu na różne modele elastycznych form pracy.

W sektorze produkcyjnym 20-30% stanowią umowy na czas określony, inne formy stanowią 10% (z wyjątkiem prac biurowych, gdzie jest wysoka stopa zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy).

Pracownicy naukowcy w 87% są zatrudniani na podstawie umów na czas określony, a w sektorze handlowym wzrasta stopa zatrudnienia marginalnego.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

7. Czy w szczególny sposób traktowani są matka/ojciec powracający do pracy po urlopie związanym z narodzinami dziecka, bądź przebywający na urlopie wychowawczym?

Większość badanych odpowiedziało, że nie ma różnicy w tym zakresie. Natomiast dyrektor ds. HR opisuje to jako kwestię podaży i popytu, które sprawiają, że łatwiej osobom z wysokim potencjałem i wysoko wykwalifikowanym powrócić do pracy, zwłaszcza jeśli wracają w pełnym wymiarze czasu pracy.

Sekretarz związków zawodowych odpowiedział, że mniej mężczyzn niż kobiet korzysta z urlopu rodzicielskiego i, jeśli idą na taki urlop, to na krótszy, więc powrót do pracy w pełnym wymiarze nie stanowi dla nich problemu. Istnieje natomiast wiele przeszkód dla kobiet, jeśli chcą pracować w niepełnym wymiarze czasu pracy, chociaż kwestia ta jest regulowana przez prawo. Dotyczy to zwłaszcza kobiet gorzej wykształconych.

8. Kto najczęściej zatrudniany jest w ramach elastycznych formy zatrudnienia? (rozdzielenie ze względu na wiek, poziom wykształcenia, płęć itd.)

Wszyscy zgodzili się, że kobiety znacznie częściej pracują na podstawie elastycznych form niż mężczyźni. To one w większym stopniu ponoszą odpowiedzialność za opiekę nad dziećmi czy starszymi członkami rodziny i częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Także młodzi ludzie często pracują na podstawie umów na czas określony, a osoby starsze w niepełnym wymiarze czasu pracy. Różne sektory eksponują różne formy elastycznych form zatrudnienia, a to z kolei kreuje różne grupy docelowe. Nie można jednoznacznie stwierdzić, że niższe lub wyższe kwalifikacje są czynnikiem decydującym o tym, czy ktoś pracuje na podstawie elastycznych form zatrudnienia. Wyjątkiem jest tzw. zatrudnienia marginalne charakterystyczne dla niewykwalifikowanych i słabo wykwalifikowanych pracowników.

9. Jaka jest Pana/Pani opinia na temat idei flexicurity? (czy rzeczywiście można czuć się bezpiecznie pracując na podstawie elastycznej formy zatrudnienia)?

Respondenci byli podzieleni w opinii na temat elastycznych form zatrudnienia.

Dwie osoby odpowiedziały, że nie. To tylko życzenie, a nie rzeczywistość.

Dwie inne, że to zależy od rodzaju elastycznej formy, sytuacji osobistej, umiejętności pracownika.

Natomiast w sektorze publicznym, w opinii kierownika działu urzędu pracy, istnieje wysoki stopień elastyczności, ale też bezpieczeństwa.

Jeden z respondentów uznał, że elastyczne formy zatrudnienia, na przykład praca tymczasowa, dają różne możliwości. Praca tymczasowa pozwala wejść na rynek pracy osobom, które nie miałyby szans na stałe zatrudnienie w danym przedsiębiorstwie. Gdyby nie było takiej formy, inni pracownicy skazani byłiby na nadgodziny.

TIBP GmbH

1. Jakie elastyczne formy zatrudnienia są stosowane na lokalnym rynku pracy?

Najważniejszymi elastycznymi formami zatrudnienia stosowanymi na niemieckim rynku pracy są: umowy na czas określony, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie marginalne, urlopy wychowawcze, elastyczny czas pracy, bilans pracy, praca, po wykonaniu której wystawia się rachunek.

Częstość występowania zastosowanej formy elastycznego zatrudnienia zależy od firmy i waha się z zależności od różnych sektorów przemysłu.

2. Od kiedy elastyczne formy zatrudnienia są stosowane w Pana/Pani kraju?

Większość respondentów uznała, że elastyczne formy zatrudnienia funkcjonują już od długiego czasu. Wskazali również rok 1980 jako punkt wyjścia dla działań uelastyczniających rynek pracy. Dwie osoby wskazały rok 1994 jako rozkwit elastycznych form, a jeden z respondentów uznał, że nie są one znane zbyt długo.

3. Na jakie elastyczne formy zatrudnienia najczęściej decydują się pracownicy?

Większość respondentów odpowiedziało, że wybór rodzaju elastycznej formie pracy jest uzależniony od sektora przemysłu, praktyki zawodowej pracownika i jego wieku. Normalnie osoby gorzej wykształcone częściej wybierają elastyczne formy zatrudnienia niż osoby lepiej wykształcone, młodzi pracownicy częściej niż starsi, a kobiety częściej niż mężczyźni.

Osoby wysoko wykształcone, które są na początku swojej kariery zawodowej, częściej są zmuszone do pracy na podstawie umów na czas określony. Kobiety mające małe dzieci preferują pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, a osoby słabo wykształcone pracują w dwóch lub więcej miejscach pracy na podstawie zatrudnienia marginalnego.

4. Jakie elastyczne formy zatrudnienia najczęściej wybierają pracodawcy?

Wszyscy respondenci uznali, że najczęściej wybieraną formą przez pracodawców są umowy na czas określony, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zatrudnienia marginalne.

W Niemczech koszty zatrudniania pracowników są bardzo wysokie, dlatego też pracodawcy starają się nadawać pracownikom jak najmniej uprawnień. W dużych przedsiębiorstwach popularna jest praca z bilansowanym czasem pracy.

5. Jaki jest stosunek społeczeństwa do elastycznych form zatrudnienia? (elastyczne formy zatrudnienia jako zło konieczne czy szansa rozwoju zawodowego?)

Każdy z respondentów zgodził się, że w Niemczech pełny wymiar czasu pracy jest nadal postrzegany jako coś zupełnie naturalnego. Niemcy wybrały własną drogę do egzekwowania Strategii Lizbońskiej na rynku pracy. Ustawy Hartza z lat 2003/2004 są kamieniem milowym w tej sprawie ale są też omówione w sprzeczny sposób, ponieważ są ważnym krokiem do

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

deregulacji rynku pracy, co niesie zmiany i ryzyko. Z powodu zmian demograficznych niektóre klasy społeczne, np. młodzi i wykształceni mogą czerpać korzyści z elastycznych form pracy, mogą zbierać doświadczenie w różnych przedsiębiorstwach. Dwóch respondentów wymieniło staż jako szczególną elastyczną formę pracy. Przewidują oni też zmiany społeczne kolejnych generacji, ponieważ obecnie młodzi ludzie uczą się bycia elastycznymi już w szkołach.

6. Jaki procent osób stanowią osoby zatrudnione w ramach elastycznych form zatrudnienia w stosunku do osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy („na etacie”)?

Żaden z respondentów nie miał wiedzy na temat odsetka osób, które są zatrudnione na podstawie elastycznych form. Wszyscy zgodzili się, że to zależy od różnych gałęzi przemysłu. Powszechne jest, że w sektorze handlowym marginalne zatrudnienie wzrasta. W większości innych sektorów wzrasta ilość osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy i na podstawie umów na czas określony.

7. Czy w szczególny sposób traktowani są matka/ojciec powracający do pracy po urlopie związanym z narodzinami dziecka, bądź przebywający na urlopie wychowawczym?

Większość respondentów odpowiedziało, że teoretycznie nie powinno być różnicy, bo urlop wychowawczy i pieniądze dla rodziców są zagwarantowane przepisami prawnymi, które ułatwiają godzenie pracy z życiem rodzinnymi. W praktyce więcej kobiet niż mężczyzn korzysta z urlopu rodzicielskiego.

8. Kto najczęściej zatrudniany jest w ramach elastycznych formy zatrudnienia? (rozdzielenie ze względu na wiek, poziom wykształcenia, płęć itd.)

Wszyscy respondenci zgodzili się, że elastyczne formy zatrudnienia są w tym momencie typowymi formami zatrudnienia w Niemczech. Kobiety pracują częściej na podstawie elastycznych form (zwłaszcza w niepełnym wymiarze czasu), niż mężczyźni; a młodzi wykształceni ludzie częściej pracują na podstawie umów na czas określony niż osoby starsze i wysoko wykształcone. Także ludzie odchodzący na emeryturę częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dwóch respondentów zwróciło uwagę na ryzyko społeczne, jakie niesie ze sobą fakt, że rośnie liczba nisko wykształconych osób pracujących przez całe swoje życie zawodowe na podstawie zatrudnienia marginalnego.

9. Jaka jest Pana/Pani opinia na temat idei flexicurity? (czy rzeczywiście można czuć się bezpiecznie pracując na podstawie elastycznej formy zatrudnienia)?

Na to pytanie padły różne odpowiedzi. Dwóch respondentów zgodziło się z tym, że elastyczne formy zatrudnienia są systemem przyszłościowym, który oferuje liczne korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

Dwóch innych ponownie wymieniło ryzyko pogłębiającej się przepaści między pełnoetatowymi pracownikami, a tymi pracującymi na podstawie zatrudnienia marginalnego. Jeden z respondentów podkreślił, że nie jest możliwe stworzenie w Niemczech na tą samą skalę elastyczności i bezpieczeństwa, jakie posiadają systemy w Danii czy Holandii, bo niemieckie państwo opiekuńcze ma inną podstawę teoretyczną. W Niemczech zasada solidarności skomplikowała wdrażanie modelu flexicurity na szeroką skalę.

WĘGRY

Nevelők Háza Egyesület

1. Jakie elastyczne formy zatrudnienia są stosowane na lokalnym rynku pracy?

Patrząc na statystyki, Węgry prezentują dość pozytywne dane dotyczące nietypowych form zatrudnienia. Jednak są to dane zafałszowane, ponieważ w rzeczywistości zatrudniani w niepełnym wymiarze czasu - najczęściej dotyczy to pracowników fizycznych - pracujący w "szarej strefie", w rzeczywistości pracują po 10-12 godzin dziennie, "poprawiając" na papierze to niekorzystne zjawisko. W rzeczywistości elastyczne formy pracy stanowią mniejszy odsetek wszystkich form zatrudnienia.

Odnosnie telepracy brak organizacji i brak zarządzania zasobami są typowe. W ciągu ostatnich 10, a nawet więcej, w ciągu ostatnich 20 lat, stało się niezwykle powszechne bycie zatrudnionym na jakiś konkretny okres czasu, np. na czas trwania projektu, zwłaszcza w sztuce, edukacji i kultury. Wiele firm ustala na ten okres czasu zapotrzebowanie najmu/zatrudnienia pracowników, a dotyczy to przede wszystkim organizacji międzynarodowych. W dziedzinie rolnictwa, jest niezwykle popularne stosowanie tak zwanej "uproszczonej formy pracy", np. w Szabolcs - rejonie na wschodzie Węgier liczba pracowników zatrudnionych w takiej formie podwoiła w ciągu ostatnich 2 lat.

Ogólnie rzecz biorąc, nowe elastyczne formy zatrudnienia są obecne, ale nie są w stanie zrekomensować skutków wysokiego bezrobocia na Węgrzech.

2. Od kiedy elastyczne formy zatrudnienia są stosowane w Pana/Pani kraju?

Niektóre formy elastycznego zatrudnienia, np. praca sezonowa, wykonywanie pracy w domu lub telepraca są obecne na Węgrzech już w 1950 roku, np. w przemyśle włókienniczym (szycie w domu). W prawie węgierskim prawie wszystkie rodzaje form zatrudnienia określone przez akty prawne UE dotyczące rynku pracy są obecne. W 2008 roku kryzys gospodarczy wymusił zatrudnianie pracowników w zredukowanej liczbie godzin (np. w niepełnym wymiarze godzin, zamiast zwalniania ich), co było wspomagane przez różne

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” dotacje państwowe, np. subsydiowanie wynagrodzenia dla pracowników zatrudnianych w niepełnym wymiarze godzin.

3. Na jakie elastyczne formy zatrudnienia najczęściej decydują się pracownicy?

Formy zatrudnienia wybrane przez pracowników to efekt indywidualnej sytuacji pracownika, wynikającej z: czynników geograficznych, wielkości i położenia miasta, którym pracownik mieszka, możliwości komunikacyjnych, a raczej ich braku. Może to być także stan zdrowia, niepełnosprawność, czy sytuacja rodzinna. Te wszystkie czynniki mogą mieć wpływ na wybór osoby poszukującej pracy.

Najbardziej powszechnymi elastycznymi formami zatrudnienia są: telepraca (zwłaszcza biurowa i w sektorze IT), zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca studentów, praca na czas określony/ zatrudnienie tymczasowe. Pierwsze dwie formy są najczęściej poszukiwane przez matki powracające z urlopu macierzyńskiego.

4. Jakie elastyczne formy zatrudnienia najczęściej wybierają pracodawcy?

Są tworzone w większości przypadków ze względu na intencje pracodawców, którzy chcą maksymalizować swoje zyski.

Międzynarodowe korporacje stosują często wynajem pracowników lub leasing pracowniczy. W rolnictwie powszechne jest tzw. „zatrudnianie uproszczone”, które nie ogranicza otrzymywania przez poszukującego pracy zasiłku (świadczenia socjalnego). Często uprzedzenia i dyskryminacja (wobec takich grup jak matki, starsi pracownicy, osoby niepełnosprawne, grupy etniczne, np. Romowie / Cyganie itp.) blokują korzystanie z elastycznych form zatrudnienia, nawet gdy będzie to ekonomicznie uzasadnione.

5. Jaki jest stosunek społeczeństwa do elastycznych form zatrudnienia? (elastyczne formy zatrudnienia jako zło konieczne czy szansa rozwoju zawodowego?)

Leasing pracowniczy ma bardzo złą reputację w opinii publicznej, głównie dlatego, że wynajmowani pracownicy, jako osoby „z zewnątrz”, są traktowani gorzej od „zwykłych” pracowników. Sytuacja jest lepsza na stanowiskach wymagających wysokiego poziomu kwalifikacji, na których wysoko wykształceni młodzi ludzie czerpią satysfakcję z tego, że mają możliwość zaprezentowania swoich umiejętności.

Wiele wad węgierskiego rynku pracy wynika z nierównego dostępu do pracy, możliwości i ze zjawiska dyskryminacji przez pracodawców.

6. Jaki procent osób stanowią osoby zatrudnione w ramach elastycznych form zatrudnienia w stosunku do osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy („na etacie”)?

Nie ma dokładnych danych na ten temat. Eksperci podają, że około 10-20% ogółu zatrudnionych to osoby pracujące na podstawie elastycznych form.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

7. Czy w szczególny sposób traktowani są matka/ojciec powracający do pracy po urlopie związanym z narodzinami dziecka, bądź przebywający na urlopie wychowawczym?

W świetle prawa oboje rodzice są równi. Na Węgrzech obecnie wciąż znacznie mniej ojców korzysta z urlopu rodzicielskiego niż matek. Ci, którzy to robią, robią to po to, aby chronić dobrze płatną pracę matki, która idzie na urlop macierzyński i wraca do pracy w możliwie jak najkrótszym czasie, a następnie ojciec przejmuje opiekę nad dzieckiem. Można to zaobserwować w nie tak dobrze sytuowanych rodzinach, jak stwierdził jeden z ekspertów. Klasyczny model rodziny jest bardziej rozpowszechniony na Węgrzech. Jest to model z matką spełniającą "obowiązki matki" tj. przebywającą z małymi dziećmi na urlopie macierzyńskim; i z ojcem próbującym zarobić na utrzymanie rodziny. Powrót do pracy po urlopie wychowawczym i przyzwyczajenie się do sytuacji po pobycie w domu z dziećmi jest o wiele trudniejsze dla kobiet niż dla mężczyzn. Czasami pracodawcy przyjmują z powrotem do pracy takie kobiety tylko po to, by po kilku dniach czy tygodniach wręczyć im wypowiedzenie. Można zaobserwować zjawisko dyskryminacji wobec kobiet.

8. Kto najczęściej zatrudniany jest w ramach elastycznych formy zatrudnienia? (rozdzielenie ze względu na wiek, poziom wykształcenia, płeć itd.)

Większość respondentów stwierdziła, że brak jest rozróżnienia ze względu na płeć. Do prac dorywczych często zatrudniani są studenci. Na niższe pozycje, wymagające mniejszych kwalifikacji, częściej zatrudniani są młodzi mężczyźni. Jeśli chodzi o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy w średnim wieku stanowią znaczny odsetek. I nie ma w tym przypadku większego rozróżnienia ze względu na płeć. W niektórych przypadkach dotyczy to młodych matek.

9. Jaka jest Pana/Pani opinia na temat idei flexicurity? (czy rzeczywiście można czuć się bezpiecznie pracując na podstawie elastycznej formy zatrudnienia)?

Niektórzy eksperci twierdzą, że elastyczne/nietypowe formy zatrudnienia na Węgrzech są mniej bezpieczne niż standardowe. Z drugiej strony, każdy rodzaj zatrudnienia jest lepszy /bezpieczniejszy niż bezrobocie. Elastyczne formy mogą oznaczać niezależność i zapewniają szerszy zakres możliwości dla pracowników.

Najlepszym rozwiązaniem byłoby zwiększenie liczby elastycznych możliwości zatrudnienia, ale poprzez tworzenie nowych miejsc pracy, a nie przez przekształcenie standardowych rodzajów pracy w elastyczne formy. Celem powinno być stworzenie dla ludzi większej ilości miejsc pracy, a nie to, że pracuje taka sama liczba pracowników na podstawie różnych form zatrudnienia.

FRANCJA

Hommes et Savoirs

1. Jakie elastyczne formy zatrudnienia są stosowane na lokalnym rynku pracy?

Dwa rodzaje elastycznych form są powszechne na terytorium Francji. Formy te są powiązane z typem zatrudnienia.

Sektor komercyjny i budowniczy korzystają często z zatrudnienia tymczasowego, podczas gdy branża turystyczna i większość hoteli oraz ośrodków wypoczynkowych bazują częściej na umowach sezonowych, zamiast na umowach długoterminowych.

2. Od kiedy elastyczne formy zatrudnienia są stosowane w Pana/Pani kraju?

W strefie przybrzeżnej, istnieje już od starożytnych czasów kultura pracy sezonowej. W związku z tym ten typ zatrudnienia jest rozwinięty na szeroką skalę. To pozwala pracownikom bez kwalifikacji, ale z odpowiednimi kompetencjami nabytymi przez doświadczenie, łączyć sezonowe zatrudnienia w sektorze hodowli mięczaków i rolnictwie z zatrudnieniem podczas sezonu turystycznego.

Ta kultura pracy sezonowej stopniowo marginalizowana jest przez rozwój techniki i mechanizację, z jednej strony, oraz przez wprowadzenie standardów i procedur, z drugiej strony. Zatrudnienie stopniowo wymaga coraz większych kwalifikacji.

3. Na jakie elastyczne formy zatrudnienia najczęściej decydują się pracownicy?

Niewielki odsetek pracowników dokonuje wyboru pracy tymczasowej świadomie. Dla nich jest to czasem synonimem wolności, ale większość pracowników pracuje na podstawie umów na czas określony, bo po prostu nie jest w stanie otrzymać umowy na nieokreślony okres czasu.

W sektorze turystyki można zaobserwować, że wielu pracowników odchodzi z miejsca pracy po upływie okresu zatrudnienia w przedziale od pięciu do dziesięciu lat i po próbie przekwalifikowania się nie jest w stanie znaleźć pracy lub godzić własnej pracy z życiem rodzinnym. Praca sezonowa jest bardzo wymagająca, wymaga pełnego zaangażowania podczas swojego trwania, co stanowi silną presję wobec pracownika, w szczególności dotyczy się to młodych matek.

4. Jakie elastyczne formy zatrudnienia najczęściej wybierają pracodawcy?

W tym zakresie, pracodawcy wykorzystują krótkie umowy na czas określony (zbieranie ostryg, zbieranie owoców) lub nieco dłuższe umowy na czas określony (od czterech do ośmiu miesięcy) w sektorze turystyki lub w sektorze produkcyjnym samochodów ciężarowych.

Sektor usługowy korzysta z zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy lub umowy na czas określony, a po pewnym czasie przekształca część z takich umów na umowy na czas

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

nieokreślony po krótkim okresie, ale na ogół jednak utrzymywane jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Przemysł nie jest główną gałęzią gospodarki gospodarka opiera się przez wszystkim na agrobiznesie i to jest bardzo silnie uzależnione od zmienności sezonowej. Wykorzystuje się zatem pracowników sezonowych używa tymczasowych pracowników do pracy przy mocno zmechanizowanej produkcji rolnej.

W ostatnich latach we Francji w sektorze społecznym w zasadzie nie istniała debata na temat elastycznych form zatrudnienia, z pewnością z powodu braku informacji na temat takiego rozwiązania. Jedynie związki zawodowe były zainteresowane tym zagadnieniem, zwłaszcza w kontekście przygotowywania nowych przepisów na koniec 2012 roku. Zmiana przepisów była przedmiotem powszechnej debaty, źródłem wielu konfliktów pomiędzy różnymi przedstawicielami „świata pracy”, jednak koncentrowała się na szerszym spektrum spraw niż tylko flexicurity i bezpieczeństwo pracy, a ponadto w dyskusjach tych nie brał udziału sektor doradztwa i szkoleń zawodowych.

5. Jaki jest stosunek społeczeństwa do elastycznych form zatrudnienia? (elastyczne formy zatrudnienia jako zło konieczne czy szansa rozwoju zawodowego?)

Badania prowadzone na pracownikach sezonowych wykazały, że jest kilka powodów decydowania się przez nich na tę formę zatrudnienia:

- 2% poszukujących pracy chciało w ten sposób sfinansować naukę,
- 15% - sfinansować jakieś zdarzenie w życiu osobistym,
- 28% - odpowiedziało, że była to jedyna dostępna dla nich możliwość zatrudnienia,
- 14% uznało, że praca sezonowa to styl życia, który im odpowiada,
- 17% - aby podwyższyć swoje dochody,
- 8% - aby zdobyć pierwsze doświadczenie zawodowe,
- 16% - aby stworzyć bądź kontynuować projekt społeczny.

W sumie, dla większości pracujących w ten sposób, prace sezonowe to tzw. zło konieczne, a tylko 14% potwierdza, że ten rodzaj zatrudnienia jest dla nich odpowiedni. 24% korzysta z tej formy pracy jako pewnego doświadczenia na ścieżce kariery zawodowej i ma to na celu znalezienie lepszego zatrudnienia po pewnym czasie okresie. 28% uważa, że jest to jedyna forma zatrudnienia, które jest dla nich dostępne.

Po okresie pracy sezonowej, najmłodszy pracownicy chcą kontynuować lub podjąć studia. Obserwuje się następujące tendencje:

- 22% pracowników sezonowych w wieku do 36 lat chciałoby otrzymać stałą umowę, podczas gdy odsetek ten wynosi 38% w przypadku starszych pracowników.
- 17% pracowników sezonowych w wieku do 36 lat chce pracować w nowym sezonie w tej samej pracy, podczas gdy aż 33% starszych pracowników sezonowych wykazuje takie tendencje, potwierdzając w ten sposób, że starsze pokolenia są bardziej stabilne zawodowo.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

- Odpowiednio 7 i 8% pracowników chciałoby podnosić swoje kwalifikacje w ramach szkoleń zawodowych.
- 55% pracowników sezonowych byłoby zainteresowanych wsparciem w postaci wewnętrznego szkolenia adaptującego na stanowisko pracy w celu przygotowania do pracy podczas kolejnego sezonu.
- Tylko 7% sezonowych pracowników w wieku do 36 lat i 4% starszych pracowników sezonowych chciałoby pracować w ten sam sposób, ale u innego pracodawcy. Wskaźnik ten wynosi odpowiednio 5 i 6%, jeśli chodzi o pracę w przyszłym sezonie u innego pracodawcy.

6. Jaki procent osób stanowią osoby zatrudnione w ramach elastycznych form zatrudnienia w stosunku do osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy („na etacie”)?

Szacuje się, że we Francji umowy tymczasowe stanowią 56%.

W sektorze prac sezonowych, kontrakty zawierane na mniej niż 2 miesiące stanowią 47%, 4-6 miesięczne kontrakty – 24%, natomiast kontrakty zawierane na dłużej niż 6 miesięcy to 13%. Najwięcej umów na czas określony zawieranych jest w sektorze dystrybucji i sprzedaży (59 i 54% umów zawieranych w tych sektorach), w budownictwie (40% umów zawieranych w tym sektorze) oraz w miejscowościach turystycznych (37% zawieranych w tym sektorze).

W okręgu Charente Maritime pełnoetatowe umowy o pracę na czas dłuższy niż 6 miesięcy stanowią 32.57% wszystkich umów, natomiast umowy na czas krótszy niż 6 miesięcy stanowią 67.42%.

7. Czy w szczególny sposób traktowani są matka/ojciec powracający do pracy po urlopie związanym z narodzinami dziecka, bądź przebywający na urlopie wychowawczym?

Brak danych na ten temat.

8. Kto najczęściej zatrudniany jest w ramach elastycznych formy zatrudnienia? (rozdzielenie ze względu na wiek, poziom wykształcenia, płeć itd.)

Skoncentrowaliśmy nasze badania na sektorze prac sezonowych w regionie Charente Maritime, jako że 67.42% umów w tym regionie, to umowy zawierane w ramach elastycznych form zatrudnienia.

Pod względem wieku, 65% pracujących w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia to osoby w wieku 18-25 lat, 18.5% to osoby w wieku 26-35 lat, natomiast 16.5% stanowią osoby powyżej 35 roku życia.

37% osób zatrudnionych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia to osoby z wykształceniem wyższym, 35% to osoby z wykształceniem średnim, 28% osoby z wykształceniem podstawowym.

Jeżeli chodzi o podział ze względu na płeć, to jest to uzależnione od branży, i tak na przykład:

- Kobiety stanowią 23% pracowników zatrudnionych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia w branży ochroniarskiej,

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

- Kobiety stanowią 48% pracowników zatrudnionych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia w sektorze budowlanym,
- Kobiety stanowią 70% pracowników zatrudnionych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia w sektorze sprzedaży hurtowej,
- Kobiety stanowią 44% pracowników zatrudnionych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia w usługach gastronomicznych,
- Kobiety stanowią 67% pracowników zatrudnionych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia w sektorze handlu nieruchomościami,
- Kobiety stanowią 18% pracowników zatrudnionych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia w sektorze utrzymania nieruchomości,
- Kobiety stanowią 90% pracowników zatrudnionych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia w sektorze handlu detalicznego,
- Kobiety stanowią 95% pracowników zatrudnionych w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia w branży hotelarskiej.

9. Jaka jest Pana/Pani opinia na temat idei flexicurity? (czy rzeczywiście można czuć się bezpiecznie pracując na podstawie elastycznej formy zatrudnienia)?

Ogólnie można stwierdzić, że poczucie bezpieczeństwa związane z flexicurity stanowi “być albo nie być” tej idei, zdecydować może o jej wdrażaniu. Zależy ono od sposobu planowania i zarządzania zatrudnieniem w korelacji do kompetencji, na które wpływ mają aktorzy sektora zatrudnienia, ekonomii i władz.

Spotkania projektowe dały nam możliwość zapoznania się z problemami związanymi z wprowadzaniem elastycznych form zatrudnienia oraz bezpieczeństwem ścieżek zawodowych pracowników i osób poszukujących zatrudnienia. Rozwiązania opracowane podczas spotkań projektowych mogą pomóc w określaniu istniejących kompetencji, możliwości i zasobów przedsiębiorstw, identyfikowaniu potrzeb kompetencyjnych oraz unikaniu konkurencji – wspieraniu współpracy na rynku zatrudnienia.

Przeprowadzone badania wskazują bowiem na silny związek pomiędzy sposobami zarządzania kompetencjami a sezonowymi zmianami zatrudnienia. Dlatego dla pracowników tak istotne jest wypracowanie równowagi pomiędzy nie jednym, a kilkoma różnymi (zatrudnienie na kilku umowach „elastycznych” jednocześnie) elementami życia zawodowego oraz różnorodnymi kompetencjami tak, aby mogli odpowiadać na rozmaite potrzeby rynku pracy jako „multi-zatrudnieni” (zatrudnieni w kilku różnych sektorach) lub „multi-aktywni” (zatrudnieni w tym samym sektorze, ale na różnych stanowiskach, w różnych firmach).

W związku z powyższym, aby pracownicy mieli poczucie stabilizacji pracy w ramach elastycznych form zatrudnienia, należy wprowadzić nowe rozwiązania na rynku pracy. Niektóre instytucje próbują działać w tym kierunku, organizując m. in. rozmowy z bezrobotnymi oraz pracownikami sezonowymi na temat różnych sposobów organizacji pracy i wypłaty wynagrodzeń; pojawiają się na przykład propozycje tworzenia grup pracodawców – w ramach takiej grupy pracownik zatrudniony byłby tylko raz (a nie „kilka”



Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

razy, tzn. na mocy kilku różnych umów na czas określony, niepełnoetatowych, jak to ma miejsce obecnie), u teoretycznie jednego pracodawcy (będącego zrzeszeniem różnych firm), podczas gdy w praktyce wykonywałby pracę na rzecz kilku różnych przedsiębiorstw. Jednak problemem we wdrożeniu tego typu rozwiązania są kwestie związane z dokumentacją pracowniczą oraz finansowe – rozliczenie pracownika przez poszczególne przedsiębiorstwa w zależności od różnego czasu pracy, stanowiska, różnego poziomu wymaganej wiedzy itp. w każdej z firm. Innym pomysłem jest rozwiązanie zastosowane w regionie Poitou Charentes - Public Service Régional de Formation (SPRF). Odnosi się ono wprawdzie do elastycznego dostosowywania szkoleń dla osób bezrobotnych (każdy uczestnik bierze udział w szkoleniach zawodowych i z zakresu doradztwa zawodowego, które w sumie trwają 24 miesiące, jednak w zależności od okresów bezrobocia i zatrudnienia, można odpowiednio zawieszać szkolenie i powracać na nie tak, by ostatecznie ukończyć kurs, nie rezygnując przy tym z żadnej – nawet krótkoterminowej - szansy zatrudnienia), ale mogłoby stać się inspiracją w tworzeniu rozwiązań sprzyjających wdrażaniu idei flexicurity.

Powodzenie idei flexicurity zależy więc przede wszystkim od tego, czy i jakie rozwiązania będą wprowadzane na rynek pracy.

PRZEPROWADZONE SZKOLENIA PILOTAŻOWE

Wprowadzenie:

Na etapie wnioskowania zakładano, że program szkolenia pilotażowego będzie identyczny dla wszystkich partnerów. Zakładaliśmy, że wszystkie instytucje zrealizują szkolenie na podstawie tego samego programu. W praktyce okazało się, że poziom implementacji Flexicurity w krajach partnerskich jest mocno zróżnicowany. Zdecydowaliśmy się przeprowadzić szkolenia pilotażowe w oparciu nie o identyczny program, a różne programy, które miały jednak wiele elementów wspólnych. Oznacza to, że szkolenia pilotażowe instytucje partnerskie zrealizowały w oparciu o podobne programy, ale różniące się szczegółami dostosowanymi do zakresu wdrożenia Flexicurity w danym kraju i do elastycznych form zatrudnienia tam występujących. W oparciu o feed-back otrzymany po zrealizowanych szkoleniach pilotażowych, opracowany został wspólny program szkoleniowy dla pośredników pracy i doradców zawodowych, przy czym niektóre elementy szkolenia mogą zostać rozbudowane o aspekty niezbędne dla grupy docelowej na danym rynku pracy.

Podsumowania przeprowadzonych szkoleń:

BOIE, Polska

Szkolenie: „Wdrażanie idei Flexicurity w praktyce zawodowej pośredników pracy i doradców zawodowych”

Uczestnicy: pośrednicy pracy i doradcy zawodowi – 14 osób

Czas trwania: 1 dzień, 8 godzin

Data przeprowadzenia: 25.02.2013

Program:

- I. Elastyczne formy zatrudnienia w Polsce /2 godziny/
 1. Rodzaje elastycznych form zatrudnienia w kraju
 2. Zalety i wady elastycznych form zatrudnienia
 3. Regulacje prawne dotyczące elastycznych form zatrudnienia
- II. Rozwój kompetencji psychospołecznych niezbędnych do wdrażania idei Flexicurity /5 godzin/
 1. Praca z klientem (pracodawcą, pracownikiem)
 - a) Nawiązywanie relacji z klientem
 - b) Odpowiadanie na niepokój klienta
 - c) Zachowania asertywne (obrona przed krytyką, asertywne stawianie granic)
 2. Proces informowania klienta na temat elastycznych form zatrudnienia
 - a) Zalety i wady podejmowania elastycznego zatrudnienia
 - b) Zalety i wady zatrudniania pracowników na podstawie elastycznych form

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

III. Dobre przykłady/ dobre praktyki związane z pracą i zatrudnianiem na podstawie elastycznych form /1 godzina/

Jakie były oczekiwania uczestników związane z udziałem w szkoleniu?

Uczestnicy oceniali pytania używając poniższej skali:

- 5 = W BARDZO DUŻYM STOPNIU
- 4 = W DUŻYM STOPNIU
- 3 = W ŚREDNIM STOPNIU
- 2 = W NIEWIELKIM STOPNIU
- 1 = W BARDZO MAŁYM STOPNIU

- poznanie zalet i wad zatrudniania i pracy w oparciu o elastyczne formy – średnia ocen 4,77;
- poznanie regulacji prawnych dla elastycznych form zatrudnienia – średnia ocen 4,85;
- poznanie technik pracy z klientem w zakresie implementacji Flexicurity – średnia ocen 4,54;
- rozwijanie postawy asertywnej w pracy z klientem – średnia ocen 4,58;
- poznanie sposobów przedstawiania zalet i wad elastycznych form zatrudnienia osobom bezrobotnym – średnia ocen 4,69;
- poznanie sposobów przedstawiania zalet i wad elastycznych form zatrudnienia pracodawcom – średnia ocen 4,85;
- poznanie dobrych praktyk w zakresie zatrudniania i pracy w oparciu o ideę Flexicurity – średnia ocen 4,54.

Czy oczekiwania uczestników zostały spełnione? W jakim stopniu?

Uczestnicy oceniali pytania używając poniższej skali:

- 5 = W BARDZO DUŻYM STOPNIU
- 4 = W DUŻYM STOPNIU
- 3 = W ŚREDNIM STOPNIU
- 2 = W NIEWIELKIM STOPNIU
- 1 = W BARDZO MAŁYM STOPNIU

- poznanie zalet i wad zatrudniania i pracy w oparciu o elastyczne formy – średnia ocen 4,85;
- poznanie regulacji prawnych dla elastycznych form zatrudnienia – średnia ocen 4,54;
- poznanie technik pracy z klientem w zakresie implementacji Flexicurity – średnia ocen 4,69;
- rozwijanie postawy asertywnej w pracy z klientem – średnia ocen 4,69;
- poznanie sposobów przedstawiania zalet i wad elastycznych form zatrudnienia osobom bezrobotnym – średnia ocen 4,85;
- poznanie sposobów przedstawiania zalet i wad elastycznych form zatrudnienia pracodawcom – średnia ocen 4,85;

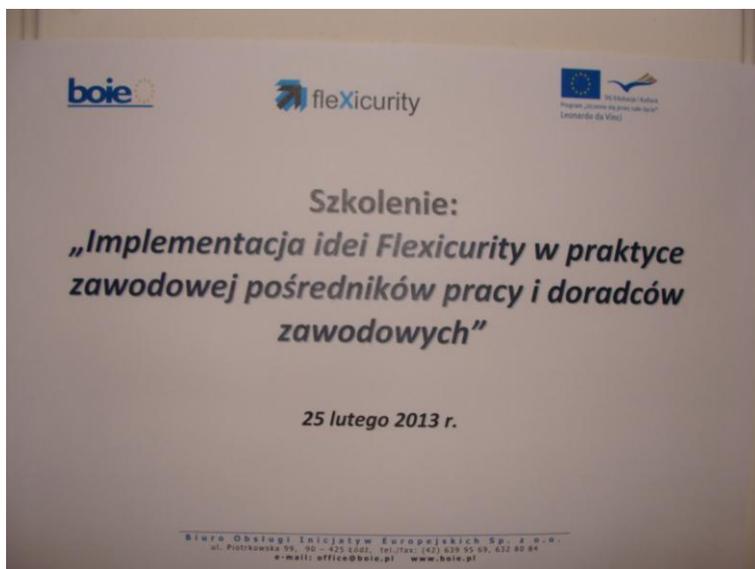
Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

- Poznanie dobrych praktyk w zakresie zatrudniania i pracy w oparciu o ideę Flexicurity – średnia ocen 4,69.

Wnioski:

- Ogólnie rzecz biorąc oczekiwania uczestników związane z udziałem w szkoleniu zostały spełnione;
- Należy wprowadzić kilka zmian dotyczących punktu programu "regulacje prawne dotyczące elastycznych form zatrudnienia" - oczekiwania uczestników były wyższe przed szkoleniem.

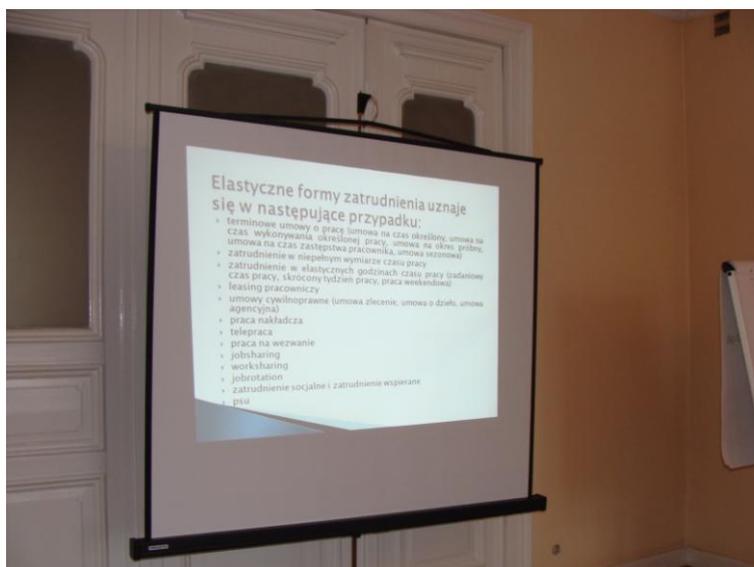
Galeria:



Publikacja powstała w wyniku projektu zrealizowanego przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora. Komisja Europejska ani Narodowa Agencja nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną ani za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji.



Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”



Publikacja powstała w wyniku projektu zrealizowanego przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora. Komisja Europejska ani Narodowa Agencja nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną ani za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji.

Praxis GmbH, Niemcy

Szkolnie: Elastyczne warunki pracy w procesie doradczym. Materiały informacyjne na szkolenia dla doradców zawodowych

Grupa docelowa: Pracownicy urzędów pracy (dwóch rodzajów), doradcy zawodowi z organizacji prywatnych

Cel: Wprowadzenie idei flexicurity do procesu doradczego, wsparcie klienta w podjęciu właściwej decyzji związanej z zatrudnieniem, wyjaśnienie wszystkich aspektów i problemów.

Termin: 07.03.2013

Treść: Informacje na temat elastycznych warunków pracy, praktyka poradnictwa.

Wyposażenie: Sala, laptop, rzutnik

Liczba uczestników: 10-15

Personel: koordynator, prawnik, menedżerowie przedsiębiorstw, trener

Program:

Część 1: Wprowadzenie

- Własne doświadczenie związane z pracą na podstawie elastycznej formy zatrudnienia – dyskusja grupowa
- Czy miałeś/miałaś własne doświadczenie?
- Jakie warunki pracy miałeś/miałaś?
- Czy miałeś/miałaś wybór?
- Co o tym myślałeś/myślałaś? Jak się z tym czułeś/czułaś?
- Co się zdarzyło?

Część 2: Definicja Flexicurity

Flexicurity powinno zasadniczo być uważane za połączenie elastycznych warunków pracy i wysokiego poziomu zabezpieczenia społecznego. Te dwa elementy, elastyczność i bezpieczeństwo socjalne, muszą pozostawać w równoważnej relacji, ponieważ nie można domagać się elastyczności na wysokim poziomie, jeśli nie zapewni się pracownikom wysokiej klasy zabezpieczenia społecznego.

Dyskusje w kontekście europejskim/globalnym

Różne formy elastycznych form zatrudnienia:

- Umowy na czas określony
- Zatrudnienie marginalne
- Praca w systemie home-office
- Urlopy wychowawcze

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

- Sabbatical
- Bilans pracy (czas pracy zbilansowany z życiem osobistym)
- Obniżanie czasu pracy
- Elastyczny czas pracy
- Praca, po wykonaniu której wystawia się rachunek
- Praca tymczasowa

Różne formy zabezpieczenia:

- Pośrednictwo pracy, kontakt przed końcem umowy o pracę
- Łączone prace sezonowe
- Różne umowy o pracę (jedna umowa, różne przedsiębiorstwa)
- Zabezpieczenia społeczne (świadczenia społeczne, ubezpieczenia, system emerytalny)

Dyskusje na temat kondycji rynku pracy

Część 3: Regulacje prawne

Przepisy prawne, które regulują elastyczne warunki pracy

- Historia regulacji prawnej dotyczącej elastycznych form pracy
- Aktualna sytuacja, prawa pracodawców i pracowników
- Jakie aspekty powinny być zawarte w umowie?
- Jakie rozwiązania są legalne a jakie już nie?
- Jakie konkretne przykłady przypadków są znane?
- Jakie decyzje wiodące istnieją?

Czas na pytania

Część 4: Dobre praktyki

3-4 menedżerów lokalnych przedsiębiorstw odpowiedziało na następujące pytania:

- Jakie elastyczne formy zatrudnienia są stosowane w twojej firmie?
- Jakie czerpiesz z tego korzyści?
- Jakie korzyści czerpią twoi pracownicy?
- Czego oczekujesz od kandydatów do pracy odnośnie elastyczności?

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

- Jakie zabezpieczenia możesz zaoferować?
- Jakie problem występują?
- Czy, według ciebie, regulacje prawne są satysfakcjonujące?
- Co politycy powinni zrobić, aby zmienić sytuację?
- Jaka może być tendencja w przyszłości?

Dyskusja

Część 5: Interwencja MiniMax (teoria)

Minimalna interwencja a maksimum korzyści

Idea: używając metod doradczych, “pozbyć się” doświadczenia, kompetencji, strachu, celów, możliwości klienta; pomóc mu podjąć decyzję dotyczącą zaakceptowania elastycznej formy pracy; pomóc mu w stworzeniu możliwie jak największego bezpieczeństwa pracy.

Ogólne zasady z przykładami:

- Zmianie przyszłości poprzez patrzenie w przeszłość. *Od teraz... (Nie mogę się zmotywować do szukania pracy)*
- Nie pytaj “czy?” (*Chciałbym wiedzieć, czy na pewno chcesz znaleźć pracę?*) Lepiej: *jak, co, który?*
- Nie pytaj o rzeczy, których klient nie chce, pytaj o cele. *Zamiast być bezrobotnym, co chciałbyś/chciałabyś robić?*
- “Zawsze” jest nierealne (*Zawsze miałem pecha w pracy. Lepiej: W mojej ostatniej pracy miałem pecha, ale w dwóch poprzednich było dobrze*)
- Użyj wyobraźni: *Szukanie pracy jest jak maraton: treningi, wysiłek i cel*
- Myśl pozytywnie: *Mam nadzieję, że odniosę sukces* (zamiast: *Mam nadzieję, że nic nie pójdzie źle*)
- Kto pyta, nie błądzi: *Kiedy odniosłeś sukces? Co się wydarzyło? Jakie masz pomysły?*
- Małe kroki (*Najpierw przygotuję swoje CV, a potem zadzwonię do tej firmy*)
- Co robisz? (*Jeśli chcesz zacząć szukać pracy, jak to robisz? Dzwonisz do firm? Przygotowujesz CV?*) Spytaj klienta, jakie ma pomysły – pokaż mu alternatywy, nie narzucaj rozwiązań!

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

- Siła wyobraźni: *Co mówisz podczas rozmowy o pracę? (Odgrywanie ról)*
- *Myślisz, że nie jesteś w stanie (znaleźć pracy). Ale to tylko twoja wyobraźnia. Drzemie w tobie potencjał, którego po prostu jeszcze nie odkryłeś*
- *Nie musisz mi wierzyć, ale dobre zdjęcie jest bardzo ważne. Może jednak chciałbyś mieć dobre zdjęcie samego siebie (tak dla dodania sobie pewności)*
- Dostosuj słownictwo do swojego klienta. Będziesz autentyczny
- Weź klienta pod włos: *Z pewnością nigdy nie wyślesz swojej aplikacji do przedsiębiorstwa takiego jak to (w stosunku do trudnych klientów)*
- Nigdy nikogo nie potępiaj: *Mów, czego byś sobie życzył (Chciałbym, abyś pozwolił sobie pomóc w napisaniu tej aplikacji, zamiast: nigdy nie napiszesz tej aplikacji).*

Manfred Prior: MiniMax for teachers, Beltz Verlag, Weinheim und Basel 2009

Część 5: Trening doradztwa

Odgrywanie ról

Metody MiniMax w praktyce doradczej:

Klient potrzebuje pomocy w podjęciu decyzji, czy chce aplikować o pracę w niepełnym wymiarze.

Klient potrzebuje pomocy, bo jego umowa niedługo wygasa.

Klient chce wiedzieć, jak może zabezpieczyć swoją sytuację socjalną, jeśli zdecyduje się na pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

Galeria:



Prezentacja i dyskusja:

- Elastyczne formy pracy
- Aspekty bezpieczeństwa
- Własne doświadczenie
- Korzyści dla pracowników

Lawyer Kelz

Flexicurity: uwarunkowania prawne

- Niepełny wymiar czasu pracy i umowy na czas określony
- Formy ograniczej
- Akty prawne dotyczące urlopów wychowawczych

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”



Elastyczne formy pracy - konsultacje

Szkolenie pilotażowe

07.03.2013



Flexicurity: Zalety dla pracodawców

- Dzielenie pracy
- Niepełny wymiar czasu pracy
- Urlopy wychowawcze
- Kryteria selekcyjne

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”



Interwencja MiniMax

- Zintegrowanie kompetencji zawodowych z kompetencjami miękkimi w procesie doradczym
- Skupienie na potrzebach i celach klienta

Ewaluacja:

- Zbyt dużo, jak na jeden dzień (potrzeba więcej czasu na ćwiczenia praktyczne)
- Więcej wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia
- Wyjasnienie związku między Flexicurity a metodami doradczymi
- Każda część szkolenia została wysoko oceniona
- Użyteczne dla grupy docelowej

NHE, Węgry

Szkolenie: Rozwój kompetencji pośredników pracy i doradców zawodowych w sferze dostarczania wsparcia w zakresie implementacji idei Flexicurity

Grupa docelowa: Bezpośrednia grupa docelowa: pośrednicy pracy i doradcy zawodowi; pośrednia grupa docelowa: pracodawcy i pracownicy

Termin: 26.06.2013

Czas trwania: 1 dzień, 8 godzin

Bezpośredni cel szkolenia: Dostarczenie wiedzy i umiejętności, niezbędnych do wspierania rozprzestrzeniania się form zatrudnienia w ramach idei flexicurity (łączyjących elastyczność i bezpieczeństwo) dla członków grupy docelowej

Wyposażenie: Sala szkoleniowa, laptop, rzutnik

Liczba uczestników: 15

Pośredni cel szkolenia: wsparcie partnerów społecznych w następujących obszarach: promowanie dialogu społecznego w odniesieniu do zasad i wdrażania flexicurity, promowanie tego, że zasady i metody wdrażania flexicurity są zintegrowane ze świadomością partnerów społecznych oraz z decyzjami, umożliwiającymi pracownikom

Publikacja powstała w wyniku projektu zrealizowanego przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora. Komisja Europejska ani Narodowa Agencja nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną ani za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

wyważenie aspektów bezpiecznej i elastycznej pracy w ich działalności zawodowej oraz podjęcie odpowiednich decyzji, a pracodawcom wyważenie elastyczności i bezpieczeństwa nietypowych form pracy i rozwój własnych strategii.

Zakres szkolenia

Ogólny zakres:

- Uzgodnienie zasad flexicurity, elastyczności i bezpieczeństwa.
- Różne formy pracy i ich otoczenie prawne i gospodarcze.

Zagadnienia mające na celu wspieranie pracowników:

- Ocenianie aspektów stosowania flexicurity (relacja między elastycznością a bezpieczeństwem, godzenie pracy z życiem prywatnym itd.) Dostosowanie umiejętności do pracy w ramach flexicurity.
- Rozwój kompetencji osobistych, niezbędnych do stosowania flexicurity (planowanie życia osobistego, godzenie pracy z życiem prywatnym).
- Negocjacje i uzgodnienia: potwierdzanie słuszności elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy.

Zagadnienia mające na celu wspieranie pracodawców:

- Ekonomiczne i zarządcze aspekty stosowania flexicurity (korzyści finansowe, korzyści publiczne, odpowiedzialność społeczna itd.). Organizacja pracy w ramach flexicurity.
- Rozwój kompetencji zawodowych i zdolności organizacyjnych niezbędnych do stosowania flexicurity. Stosowanie aspektów elastyczności i bezpieczeństwa przez działy kadr.
- Negocjacje i uzgodnienia: operacyjne aspekty negocjowania z pracownikami.

Program i harmonogram:

- 9.00-9.15: *Powitanie i przedstwienie*
- 9.15-10.00: **Flexicurity – przyszłościowy model pracy w UE**
dr. Szöllősi Gábor, polityk społeczny, Uniwersytet w Pecs, Wydział Pracy Socjalnej i Polityki Społecznej
- 10.00-10.45: **Prezentacja idei flexicurity w UE i możliwość jej realizacji na Węgrzech**
Vojtek Éva, polityk społeczny, Uniwersytet w Pecs, Wydział Pracy Socjalnej i Polityki Społecznej
- 10.45-11.00: **Pytania i odpowiedzi**
- 11.00-11.15: *Przerwa*

Prezentacje i debaty:

- 11.15-12.00: **Przyszłość flexicurity na Węgrzech – z punktu widzenia pracowników**
Kulinyi Márton, Dyrektor Zarządzający, Organizacja Budapest Chance Nonprofit
- 12.00-12.45: **Przyszłość flexicurity na Węgrzech – z punktu widzenia pracodawców**
Vincze Csaba, dyrektor zarządzający, Firma Primasoft

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

- 12.45-13.00: **Pytania i odpowiedzi (tworzenie grup warsztatowych)**
- 13.00-13.15 - Przerwa
- 13.15-15.00: **Warsztaty (na tematy poruszane podczas debat):**
- 15.00-15.30: **Pytania, wnioski, zakończenie**

Ewaluacja:

- Poznanie nowych aspektów możliwości zatrudniania
- Lepsze poznanie flexicurity jako instrument rynku pracy
- Nabycie nowych umiejętności związanych z procesem doradczym

Galeria:



Publikacja powstała w wyniku projektu zrealizowanego przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora. Komisja Europejska ani Narodowa Agencja nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną ani za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji.



Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”



TIBP, Niemcy

Uczestnicy: uczestnicy projektu

Czas trwania: 1 dzień, 6 godzin

Termin: 08.07.2013

Program:

- I. Elastyczne formy zatrudnienia w Niemczech /2 godziny/
 1. Rodzaje elastycznych form zatrudnienia w kraju
 2. Zalety i wady elastycznych form zatrudnienia
 3. Regulacje prawne dotyczące elastycznych form zatrudnienia
- II. Rozwój kompetencji psychospołecznych niezbędnych do wdrażania idei Flexicurity /3 godziny/
 1. Praca z klientem (pracodawcą, pracownikiem)
 - a) Nawiązywanie relacji z klientem

Publikacja powstała w wyniku projektu zrealizowanego przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora. Komisja Europejska ani Narodowa Agencja nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną ani za sposób wykorzystania zawartych w niej informacji.

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

- b) Odpowiadanie na niepokój klienta
- c) Zachowania asertywne (obrona przed krytyką, asertywne stawianie granic)
2. Proces informowania klienta na temat elastycznych form zatrudnienia
 - a) Zalety i wady podejmowania elastycznego zatrudnienia
 - b) Zalety i wady zatrudniania pracowników na podstawie elastycznych form
- III. Dobre przykłady/ dobre praktyki związane z pracą i zatrudnianiem na podstawie elastycznych form /1 godzina/

Ewaluacja:

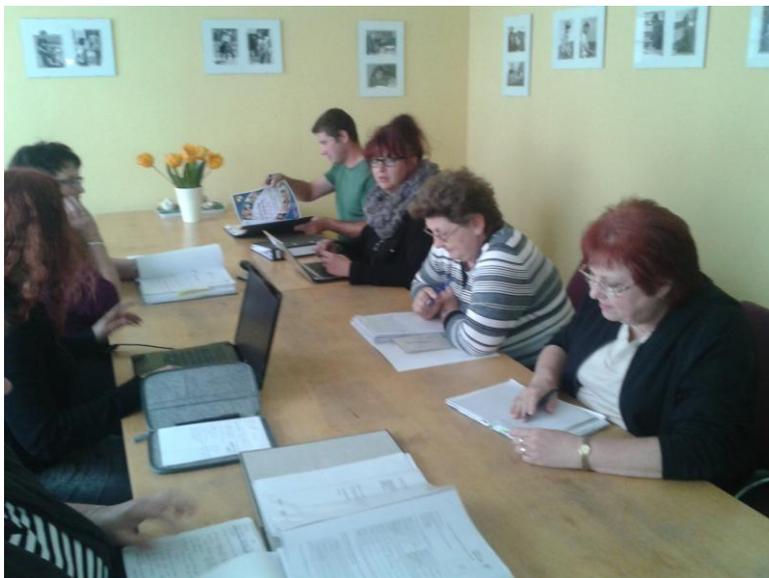
Fakty:

- 10 uczestników
- Pracownicy socjalni i doradcy zawodowi z urzędów pracy
- Zaproszeni pośrednicy pracy nie mogli wziąć udziału

Feedback:

- Poznanie nowych aspektów możliwości zatrudniania
- Lepsze poznanie Flexicurity jako instrument rynku pracy
- Nabycie nowych umiejętności związanych z procesem doradczym
- Szkolenie warte poświęconego czasu

Galeria:





Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”



PROGRAM SZKOLENIA

Feedback otrzymany po zakończeniu szkolenia pilotażowego pozwolił nam na opracowanie wspólnego programu szkolenia dla pośredników pracy i doradców zawodowych z zaznaczeniem, że niektóre elementy szkolenia mogą być rozwinięte przez dodanie aspektów niezbędnych ze względu na specyfikę grupy docelowej na danym rynku pracy.

Szkolenie:

„Implementacja idei Flexicurity w praktyce zawodowej pośredników pracy i doradców zawodowych”

Uczestnicy: doradcy zawodowi, pośrednicy pracy, zawody pokrewne

Czas trwania: dwudniowe szkolenie, 12 godzin

Liczba osób: grupa 10-15 osób (większa grupa nie jest wskazana ze względu na warsztatowy charakter zajęć)

Program:

I. Elastyczne formy zatrudnienia /4 godz./

1. Rodzaje elastycznych form zatrudnienia w danym kraju i niektórych krajach europejskich (podobieństwa i różnice)
2. Zalety i wady elastycznych form pracy
3. Regulacje prawne elastycznych form zatrudnienia:
 - *Historia regulacji prawnej dotyczącej elastycznych form pracy*
 - *Aktualna sytuacja, prawa pracodawców i pracowników*
 - *Jakie aspekty powinny być zawarte w umowie?*
 - *Jakie rozwiązania są legalne a jakie już nie?*
 - *Jakie konkretne przykłady przypadków są znane?*
 - *Jakie istnieją decyzje wiodące?*

II. Rozwój kompetencji psychospołecznych niezbędnych do wdrażania idei Flexicurity /5 godzin/

1. Praca z klientem (pracodawcą, pracownikiem)
 - a) Nawiązywanie relacji z klientem
 - b) Odpowiadanie na niepokój klienta
 - c) Zachowania asertywne (obrona przed krytyką, asertywne stawianie granic)
2. Proces informowania klienta na temat elastycznych form zatrudnienia

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”

a) Zalety i wady podejmowania elastycznego zatrudnienia

- *Ocenianie aspektów stosowania flexicurity (relacja między elastycznością a bezpieczeństwem, godzenie pracy z życiem prywatnym itd.) Dostosowanie umiejętności do pracy w ramach flexicurity.*
- *Rozwój kompetencji osobistych, niezbędnych do stosowania flexicurity (planowanie życia osobistego, godzenie pracy z życiem prywatnym).*
- *Negocjacje i uzgodnienia: potwierdzanie słuszności elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy.*

b) Zalety i wady zatrudniania pracowników na podstawie elastycznych form

- *Ekonomiczne i zarządcze aspekty stosowania flexicurity (korzyści finansowe, korzyści publiczne, odpowiedzialność społeczna itd.). Organizacja pracy w ramach flexicurity.*
- *Rozwój kompetencji zawodowych i zdolności organizacyjnych niezbędnych do stosowania flexicurity. Stosowanie aspektów elastyczności i bezpieczeństwa przez działy kadr.*
- *Negocjacje i uzgodnienia: operacyjne aspekty negocjowania z pracownikami.*

III. Dobre przykłady/ dobre praktyki związane z pracą i zatrudnianiem na podstawie elastycznych form (krajowy i europejski punkt widzenia) /2 godziny/

IV. Przyszłość “Flexicurity” – z punktu widzenia pracowników i pracodawców /1 godzina/

Metody nauczania: wykład, warsztat, praca grupowa, stadium przypadku, odgrywanie ról

Materiały szkoleniowe: skrypty, ćwiczenia, testy, prezentacja PowerPoint

IDEA FLEXICURITY – WNIOSKI

Koncepcja flexicurity jest połączeniem elastyczności rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego. Jej główną ideą jest zachęcenie państw członkowskich do wdrażania takich reform rynku pracy i polityki socjalnej, które będą promować i wzmacniać elastyczne formy zatrudnienia i bezpieczeństwo pracy, a tym samym na konieczności dostosowania się do specyficznych warunków instytucjonalnych i segmentacji rynku pracy. Flexicurity jest uznawane przez Unię Europejską jako jeden z najważniejszych modeli, które mają być realizowane w ramach nowoczesnej polityki rynku pracy. Flexicurity to wciąż innowacyjne rozwiązanie na rynku pracy w niektórych krajach europejskich. Dlatego też, zarówno pracodawcy, jak i osoby poszukujące pracy, nadal bardziej się tej idei przypatrują, niż wcielają ją w życie. Doświadczenia innych państw UE pokazują, że tworzenie rynku pracy bardziej elastycznego z jednej strony, a podnoszenie bezpieczeństwa rynku pracy z drugiej, są skutecznymi rozwiązaniami. Druga rzecz jest niezwykle istotna dla osób w trudnej sytuacji na rynku pracy, które należą do tzw. grup defaworyzowanych - osób, które chcą pozostać aktywne na rynku pracy, niepełnosprawnych, których problemy zdrowotne mogą być przeszkodą w znalezieniu zatrudnienia lub młodych matek, które mają trudności powrotu na rynek pracy po przerwie spowodowanej porodem lub wychowywania dziecka. Model elastycznych form zatrudnienia promowany w ramach idei flexicurity pomaga włączyć się tym grupom osób do normalnego funkcjonowania na rynku pracy.