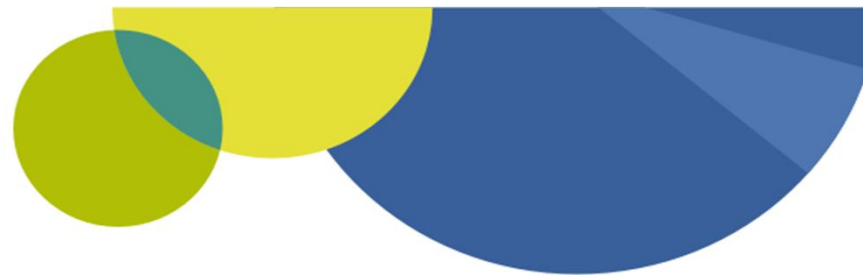




trendy
plus



Rola samorządu w adaptacji przedsiębiorstw i pracowników
do globalnych i regionalnych trendów gospodarczych

Inspiracje dla rozwoju lokalnego

Nowe formy zatrudniania i organizacji pracy
- elastycznie, ale czy bezpiecznie?

Maciej Pańków

25-03-2015



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Plan prezentacji

- Geneza nowych form zatrudnienia
- Postacie elastyczności, zjawiska na współczesnych rynkach pracy, definicja i przegląd elastycznych form zatrudnienia
- Zalety i wady nowych form zatrudnienia z perspektywy pracowników i pracodawców
- Koncepcja *flexicurity* i jej realizacja w Polsce – elastycznie, ale czy bezpiecznie?

Powody dążenia do elastyczności

Zmiany w systemie produkcji

- Od industrializmu do informacjonizmu
- Wzrost znaczenia sektora MSP
- Elastyczne dostosowania do zmiennego popytu

Globalizacja konkurencji

- Niższe stawki celne, organizacje międzynarodowe
- Rozwój transportu i łączności
- Upadek bloku wschodniego

Nowe technologie

- Nowoczesne systemy zarządzania zasobami ludzkimi
- Telekomunikacja umożliwiająca telepracę



Różne postacie elastyczności

trendy
plus

- Numeryczna
- Czasu pracy
- Funkcjonalna
- Płacowa
- Zasobów pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIwersytet
WARSZAWSKI



Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Dwa oblicza rynku pracy

Segment rdzeniowy

- Pracownicy o wysokich, rzadkich kwalifikacjach
- Korzystne warunki zatrudnienia
- Stabilne zatrudnienie
- Ścieżka awansu, szkolenia

Segment brzegowy

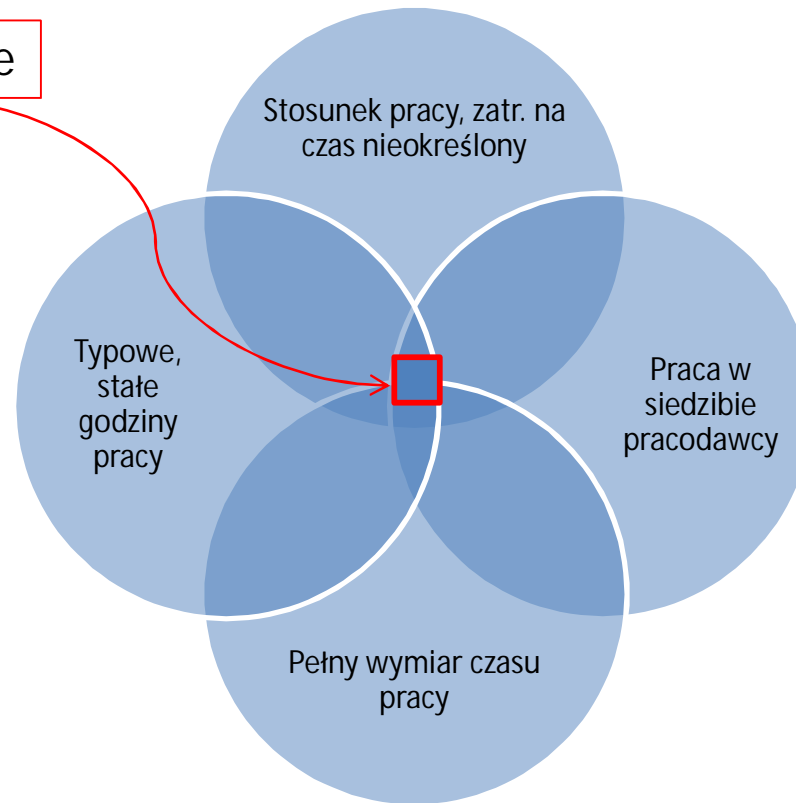
- Pracownicy o niskich, pospolitych kwalifikacjach
- Niekorzystne warunki zatrudnienia
- Umowy terminowe, praca dorywcza, tymczasowa
- *Underemployment*

Trwała segmentacja czy szansa na przejście do „lepszego segmentu”?...

Czym są elastyczne formy zatrudnienia

Najszerza definicja

Zatrudnienie standardowe



Elastyczne formy zatrudnienia = wszelkie formy niebędące zatrudnieniem standardowym

Klasyfikacja elastycznych form zatrudnienia

Zatrudnienie pracownicze

- Umowa o pracę na czas określony
- Umowa o pracę na okres próbny
- Umowa o pracę na zastępstwo
- Umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu
- Praca tymczasowa (zgodnie z założeniami ustawy)

Elastyczne formy zarządzania czasem pracy

- Ruchomy czas pracy
- Zadaniowy czas pracy
- Równoważny czas pracy
- Praca zdalna/telepraca


Zatrudnienie niepracownicze

- Praca tymczasowa (często w praktyce)
- Umowa cywilnoprawna (zlecenia, o dzieło)
- Samozatrudnienie


Uwaga: kategorie z drugiej grupy mogą być łączone z tymi z pierwszej.



Zalety i wady – pracodawcy



Swoboda w dopasowywaniu wielkości personelu do potrzeb
Weryfikacja kwalifikacji nowego pracownika
Brak obowiązywania przepisów Kodeksu pracy
Uproszczona obsługa kadrowa i księgową
Niższe pozapłacowe koszty pracy



Słabsza identyfikacja pracowników z firmą, ryzyko braku lojalności
Koszty przysposobienia nowych pracowników (wysoka rotacja kadr)
Utrudniony nadzór nad pracownikami
Bardziej skomplikowane zarządzanie personelem

Zalety i wady – pracownicy

Etap we wchodzeniu lub powrocie na rynek pracy (po okresie braku aktywności zawodowej – nauka, macierzyństwo)

Możliwość wdrożenia w reżim pracy po długotrwałej bierności zawodowej

Godzenie pracy zarobkowej z innymi obowiązkami (nauka, wychowywanie dzieci), *work-life balance*, lepsza kontrola nad czasem pracy, niezależność

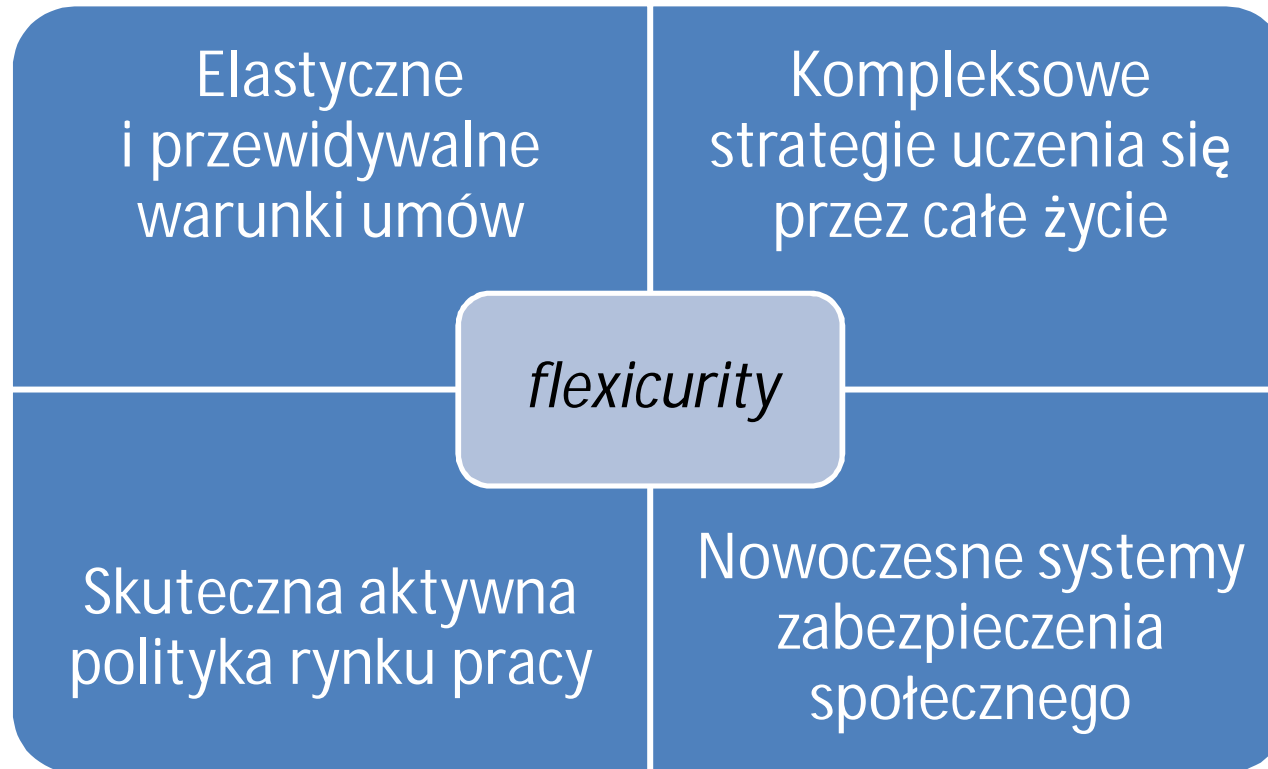
Brak zawodowej stabilizacji, ryzyko szybkiej utraty zatrudnienia, czasowość

Obniżona zdolność kredytowa lub jej brak

Brak obowiązywania przepisów Kodeksu pracy (normy czasu pracy, płatne urlopy, BHP)

Konieczna samodzielność w organizacji swojej pracy, większa odpowiedzialność

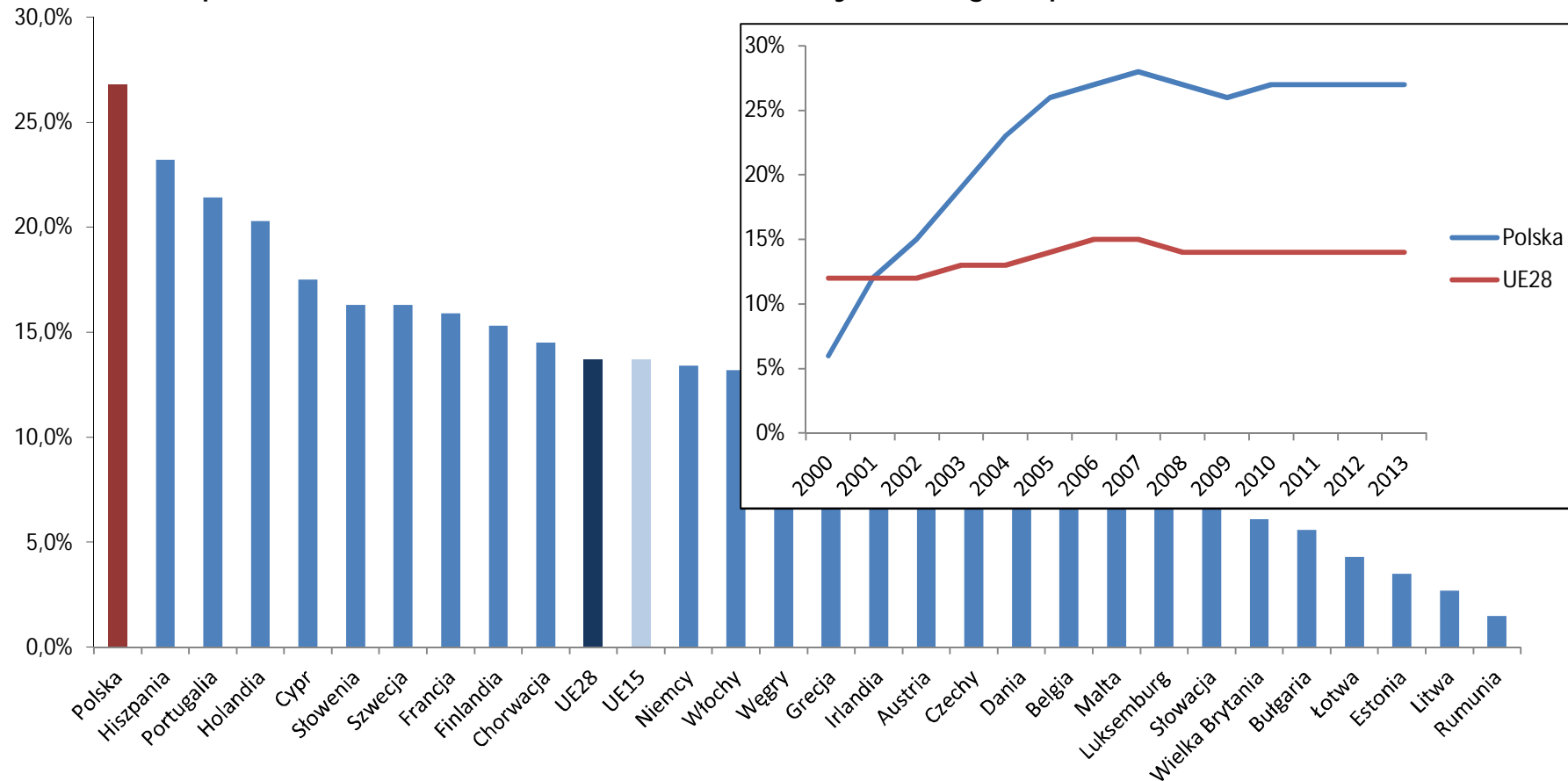
Model elastycznego bezpieczeństwa (*flexicurity*)



Źródła dobrych praktyk: duński „złoty trójkąt”, holenderski model *job-sharingu*

Elastyczność w Polsce

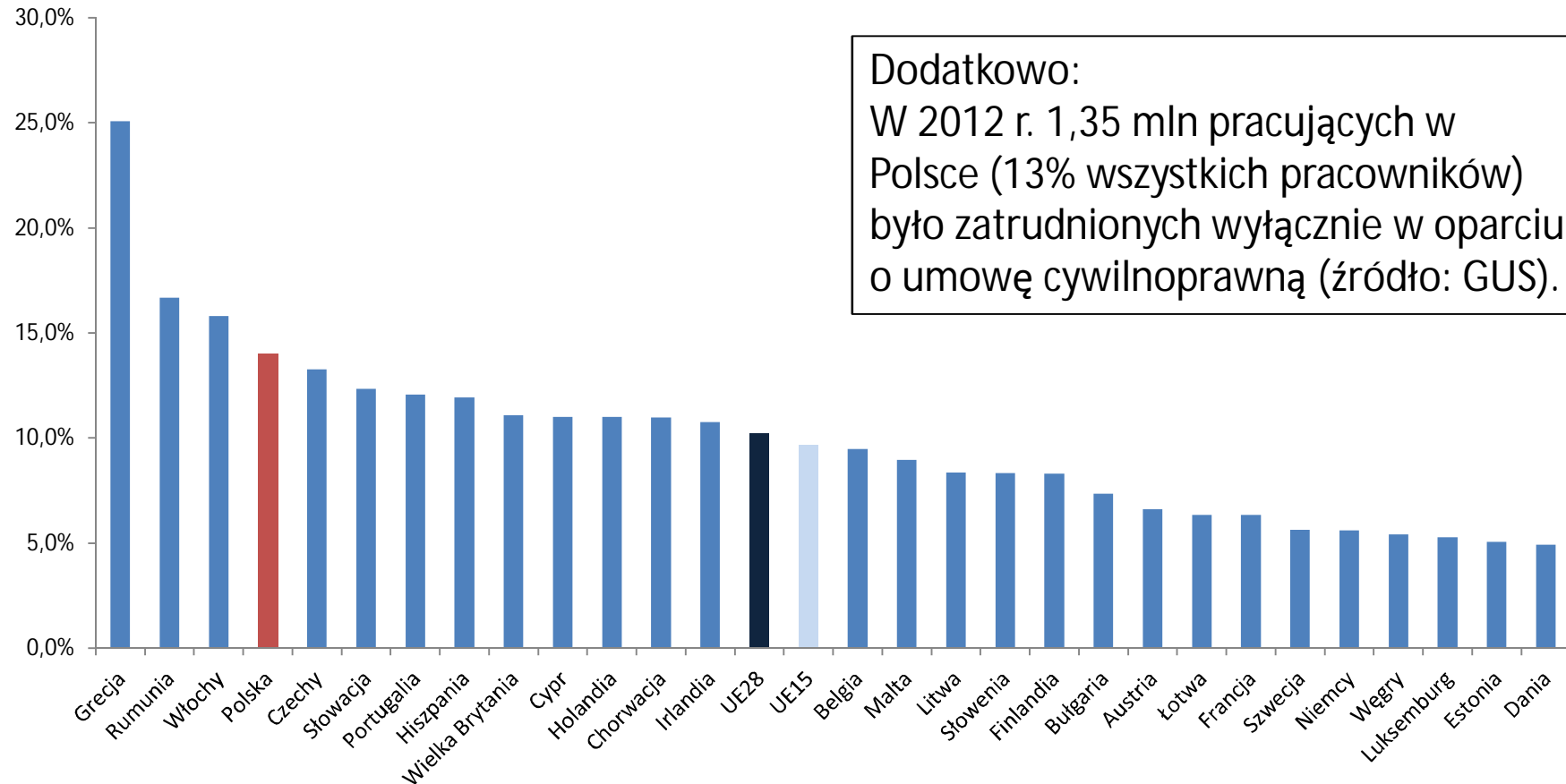
Udział pracowników na umowach terminowych w ogóle pracowników w 2013 r.



Źródło: LFS/Eurostat

Elastyczność w Polsce cd.

Odsetek osób samozatrudnionych w ogóle pracujących w 2013 r.



Źródło: LFS/Eurostat

Elastyczność w Polsce cd.

Rozwój rynku agencji pracy tymczasowej w latach 2004-2013



Źródło: MPiPS

Przyczyny wysokiej elastyczności

trendy
plus

- Utrzymujący się przez cały okres od początku transformacji wysoki poziom bezrobocia, silna asymetria rynku pracy
- Kształt przemian ustrojowych, ukształtowanie się raczej liberalnej niż koordynowanej gospodarki rynkowej, słabość związków zawodowych
- Prywatyzacja
 - Nurt „odgórny”: pozwolono obcemu kapitałowi na bardzo swobodne kształtowanie stosunków pracy
 - Nurt „oddolny”: rekrutacja środowisk biznesowych w dużej części z szeregów klasy robotniczej, stosunkowo niski poziom kultury i etyki, do wstąpienia do UE społeczna odpowiedzialność biznesu dla wielu abstrakcją



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

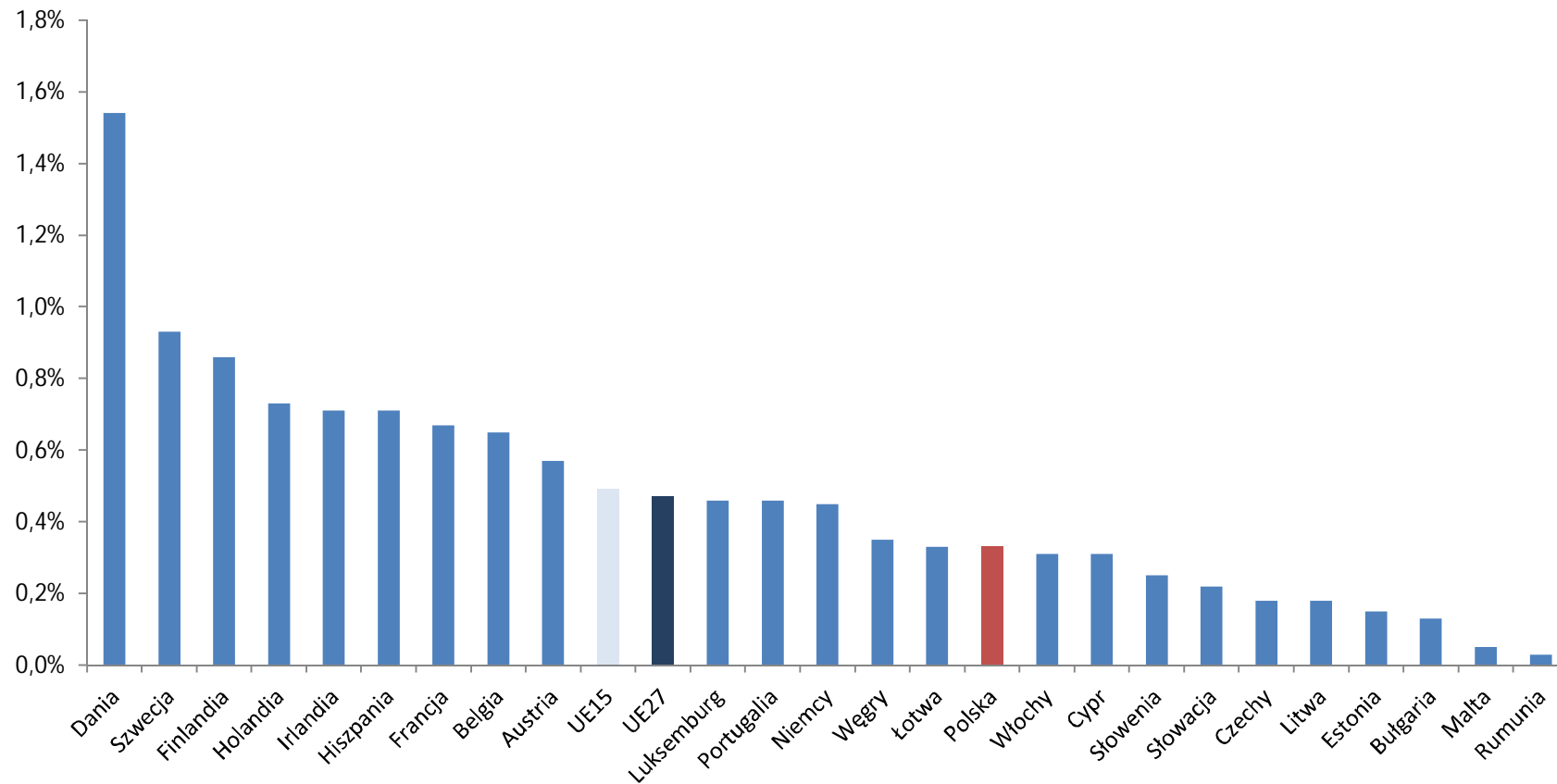


Bezpieczeństwo(?) w Polsce

- Wątpliwa skuteczność mechanizmów chroniących wybrane grupy pracowników przed dyskryminacją:
 - Zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę na czas określony (w świetle Dyrektywy 1999/70/WE)
 - Pracowników tymczasowych (w świetle Dyrektywy 2008/104/WE)

Bezpieczeństwo(?) w Polsce c.d. trendy plus

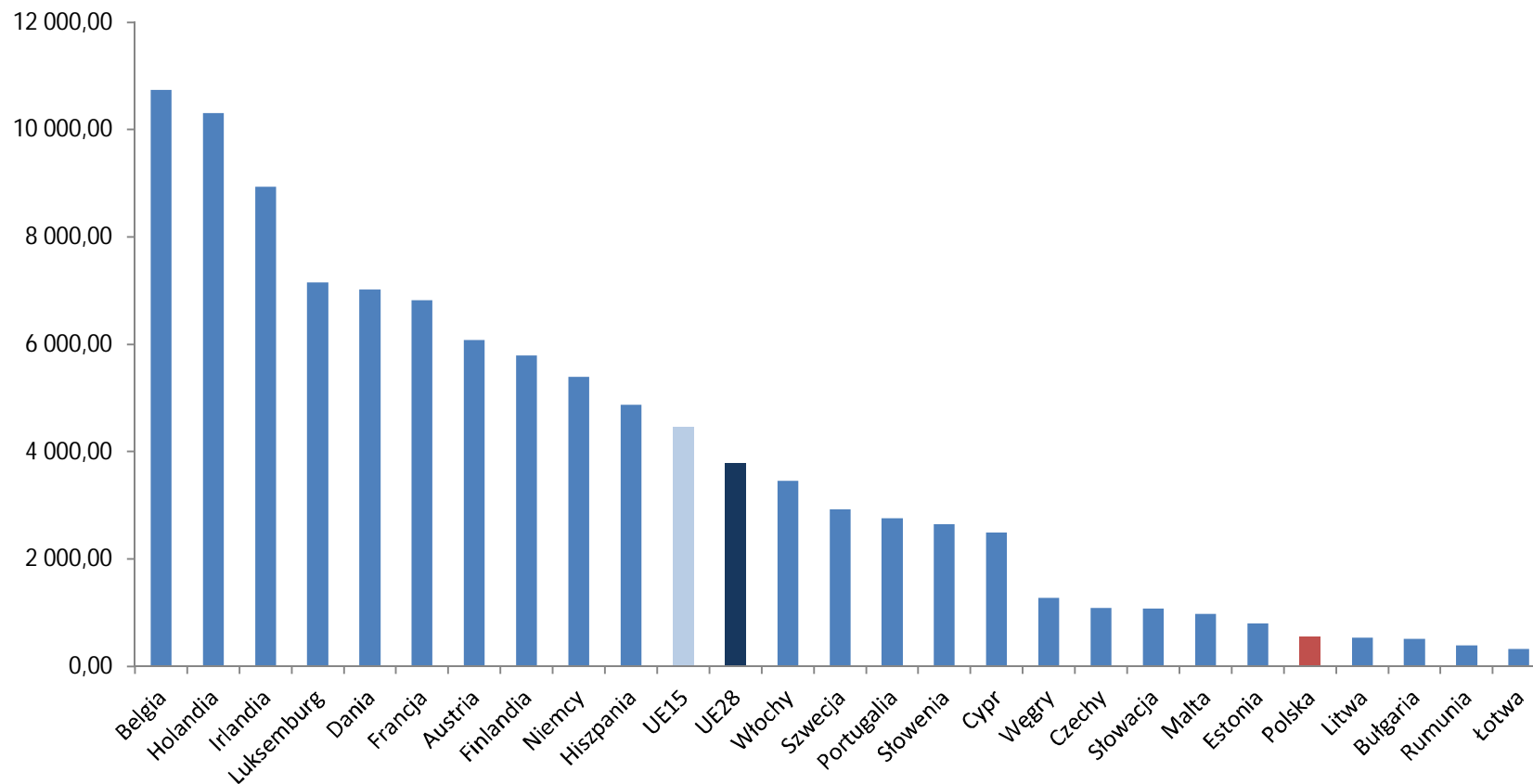
Wydatki na aktywne polityki rynku pracy jako procent PKB w 2011 r.



Źródło: Eurostat

Bezpieczeństwo(?) w Polsce c.d. trendy plus

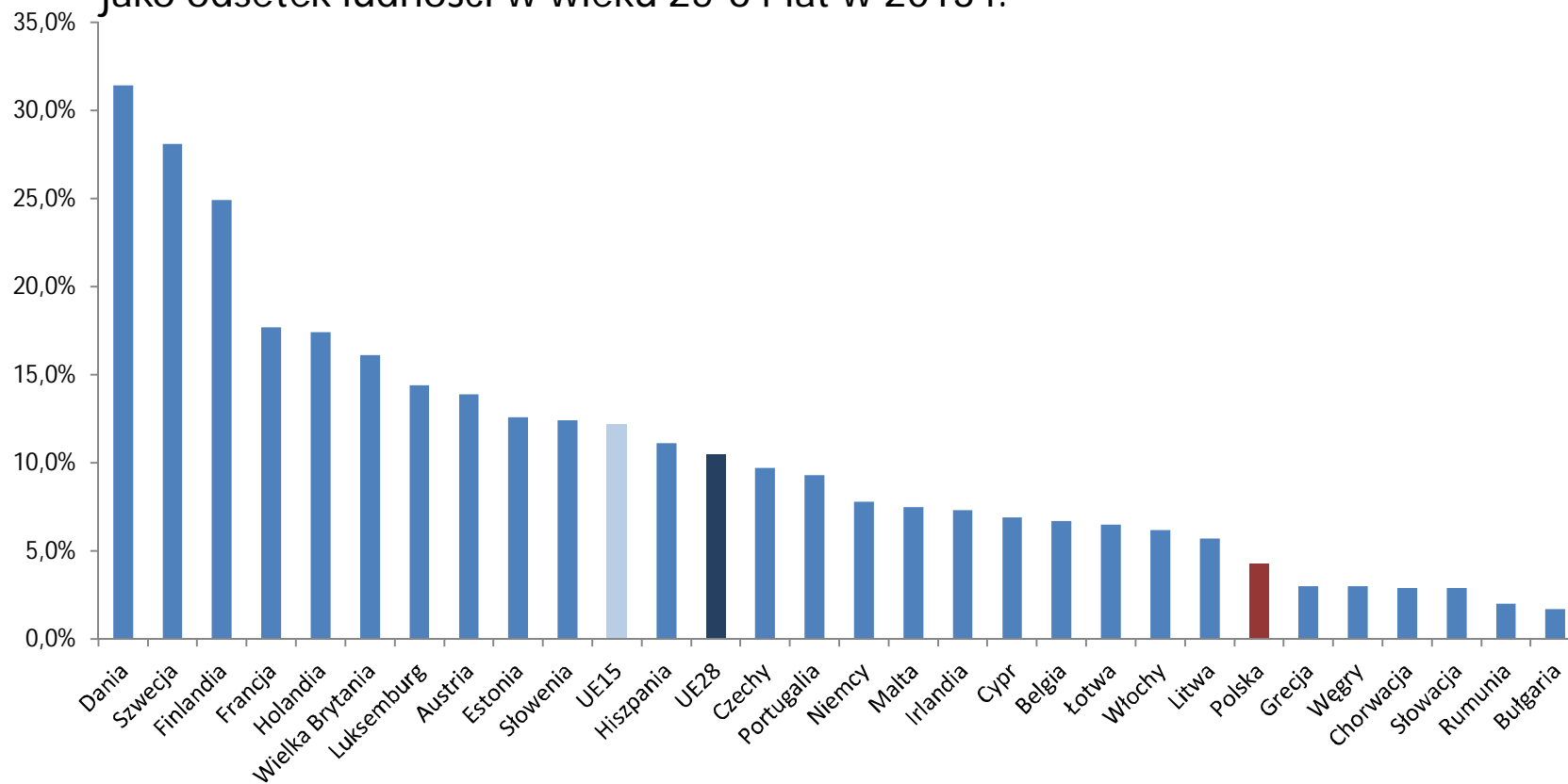
Wydatki na wsparcie finansowe dla osób poszukujących pracy w PPS/osobę w 2011 r.



Źródło: Eurostat

Bezpieczeństwo(?) w Polsce c.d. trendy plus

Osoby uczące się lub uczestniczące w szkoleniach jako odsetek ludności w wieku 25-64 lat w 2013 r.



Źródło: Eurostat

Wnioski

- Elastyczność rynku pracy w Polsce zarówno wynikiem globalnych przemian w gospodarce, jak i specyficznego kontekstu „posttransformacyjnego”
- Elastyczność rynku pracy w Polsce wysoka na tle innych państw UE
- Model *flexicurity* jako element europejskiego modelu społecznego stanowiący odpowiedź na elastyczność i nieprzewidywalność rynków pracy
- Elastyczność w Polsce niedostatecznie kompensowana odpowiednimi mechanizmami bezpieczeństwa

Literatura

- Bednarski, M. (2012). Zatrudnienie na czas określony. Perspektywa pracodawców. W: Bednarski, M., Frieske, K. W. (red.). *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce*. Warszawa: IPISS, s. 36-66.
- Frieske, K. W. (2007). Dwa oblicza rynku pracy. W: Kojder, A. (red. 2007). *Jedna Polska? Dawne i nowe różnicowania społeczne*. Kraków: Wydawnictwo WAM, s. 437-452.
- Kryńska, E. (2007). Elastyczność zatrudnienia na polskim rynku pracy. *Polityka Społeczna 11-12/2007*, s. 1-8.
- Olszewski, J. (2013). *System pracy w warunkach globalnego społeczeństwa informacyjnego*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Pańków, M. (2014). Elastyczność jest – a co z bezpieczeństwem? Flexicurity po polsku. *Polityka Społeczna 2014, nr 5-6*, s. 27-30.

Dziękuję za uwagę.