

Flexicurity



- szansa na zrównoważony
rozwój rynku pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
UNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Flexicurity w praktyce -

ujęcie mikroekonomiczne

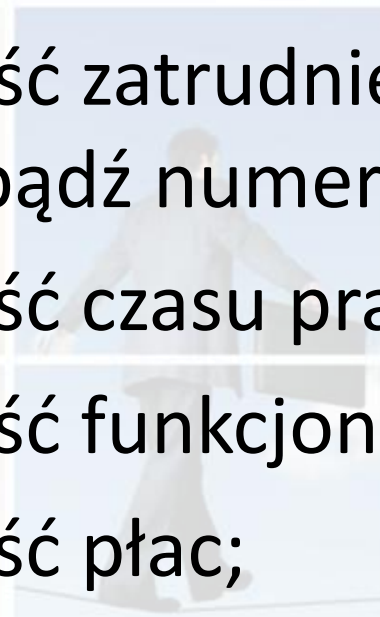
Iwona Kukulak-Dolata

Łukasz Arendt



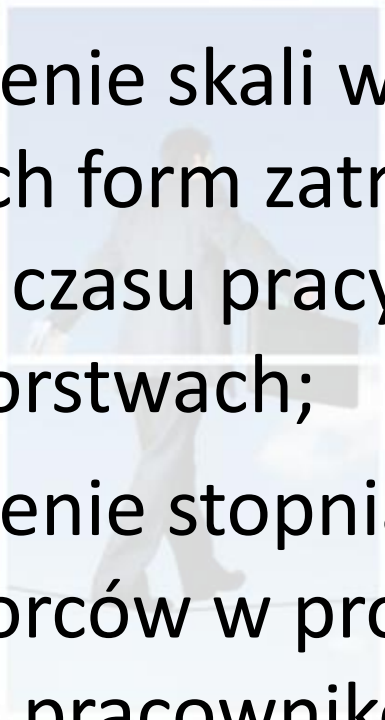
Flexicurity dla pracodawcy to większa elastyczność rynku:

- Elastyczność zatrudnienia (elastyczność ilościowa bądź numeryczna);
- Elastyczność czasu pracy;
- Elastyczność funkcjonalna;
- Elastyczność płac;
- Elastyczność zasobów pracy.



Cel prezentacji:

- Przedstawienie skali wykorzystania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwach;
- Przedstawienie stopnia zaangażowania przedsiębiorców w proces podnoszenia kwalifikacji pracowników.



Zakres badań:

750 wywiadów kwestionariuszowych z przedsiębiorcami dobranymi w sposób losowo-warstwowy według sekcji PKD, wielkości podmiotu, województwa.

Wyniki uzyskano w ramach realizacji projektu „Ocena wdrożenia modelu flexicurity w polskiej polityce rynku pracy oraz rekomendacje dalszych działań”.

Projekt był współfinansowany ze środków Wspólnotowego Programu na Rzecz Zatrudnienia i Solidarności Społecznej (2007-2013) Progress.

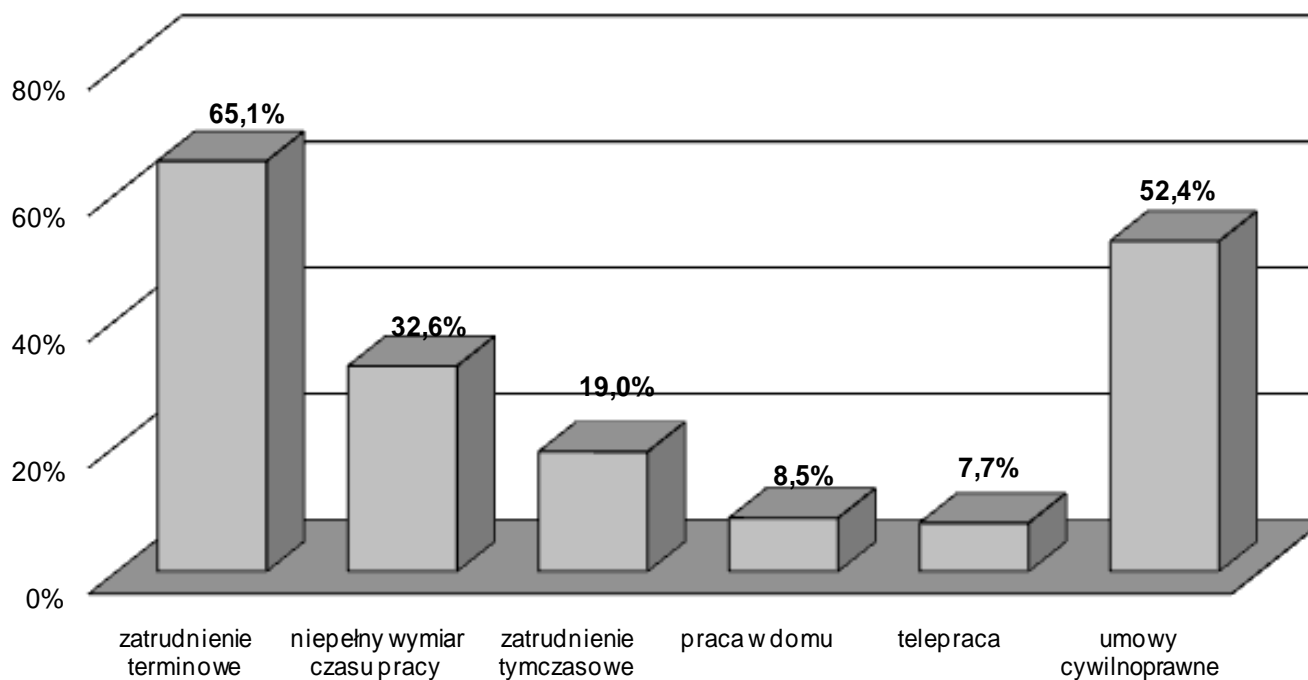


Flexicurity

- szansa na zrównoważony rozwój rynku pracy



Odsetek przedsiębiorstw stosujących wybrane elastyczne formy zatrudnienia (n=750)



Elastyczne formy zatrudnienia stosowane w przedsiębiorstwach różnej wielkości



Elastyczne formy zatrudnienia	Rodzaje firm ze względu na wielkość			
	Mikro	Mała	Średnia	Duża
Zatrudnienie tymczasowe	19,1	16,7	21,9	19,6
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	29,5	25,6	41,7	67,4
Zatrudnienie na czas określony	58,2	66,7	81,3	93,5
Praca w domu	8,0	2,6	6,3	28,3
Telepraca	5,0	4,5	17,7	23,9
Umowy cywilnoprawne	44,1	55,8	72,3	80,4

Powody stosowania przez firmy elastycznych form zatrudnienia

Powody stosowania elastycznych form zatrudnienia	Formy zatrudnienia					
	zatrudnienie na czas określony	zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	zatrudnienie tymczasowe	praca w domu	umowy cywilno-prawne	telepraca
Okres próbny	5,9	--	--	--	--	--
Niższe koszty zatrudnienia	53,4	62,1	31,4	78,0	48,1	27,8
Zatrudnienie osób na zastępstwa	15,2	13,7	22,9	--	20,9	--
Wdrażanie nowych technologii	8,5	9,9	20,0	--	12,2	--
Nieregularność zamówień	22,9	18,4	14,3	8,1	22,5	--
Sezonowość produkcji	24,3	28,5	23,6	14,5	22,8	--
Niższe koszty rekrutacji	--	11,6	--	--	14,6	--
Limity etatów	--	--	10,7	4,8	--	--
Specyfika świadczonych usług	--	--	--	--	--	79,6
Inne	2,5	2,1	15,7	--	--	33,3

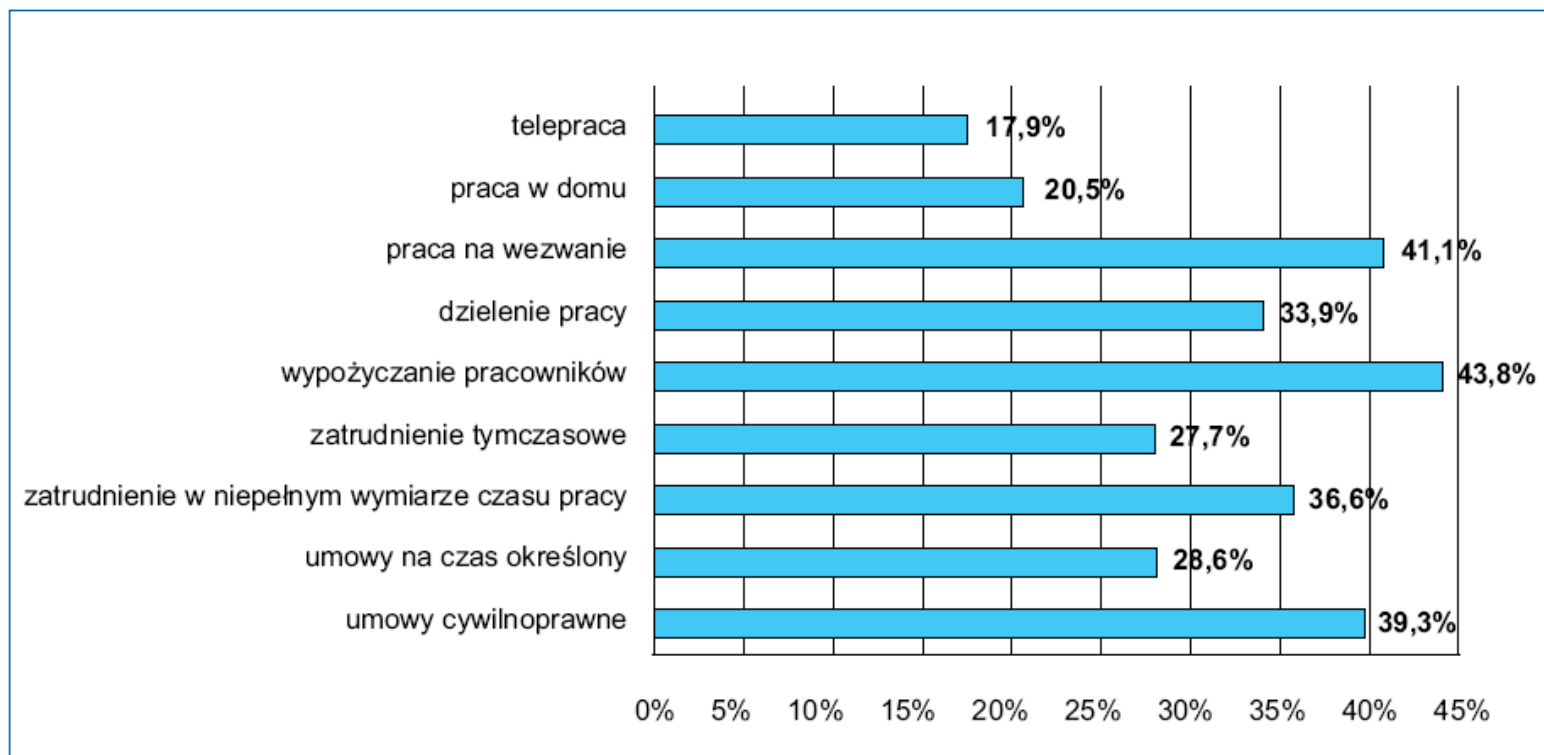


Flexicurity

- szansa na zrównoważony rozwój rynku pracy



Elastyczne formy zatrudnienia, które powinny być szerzej stosowane (N=112)



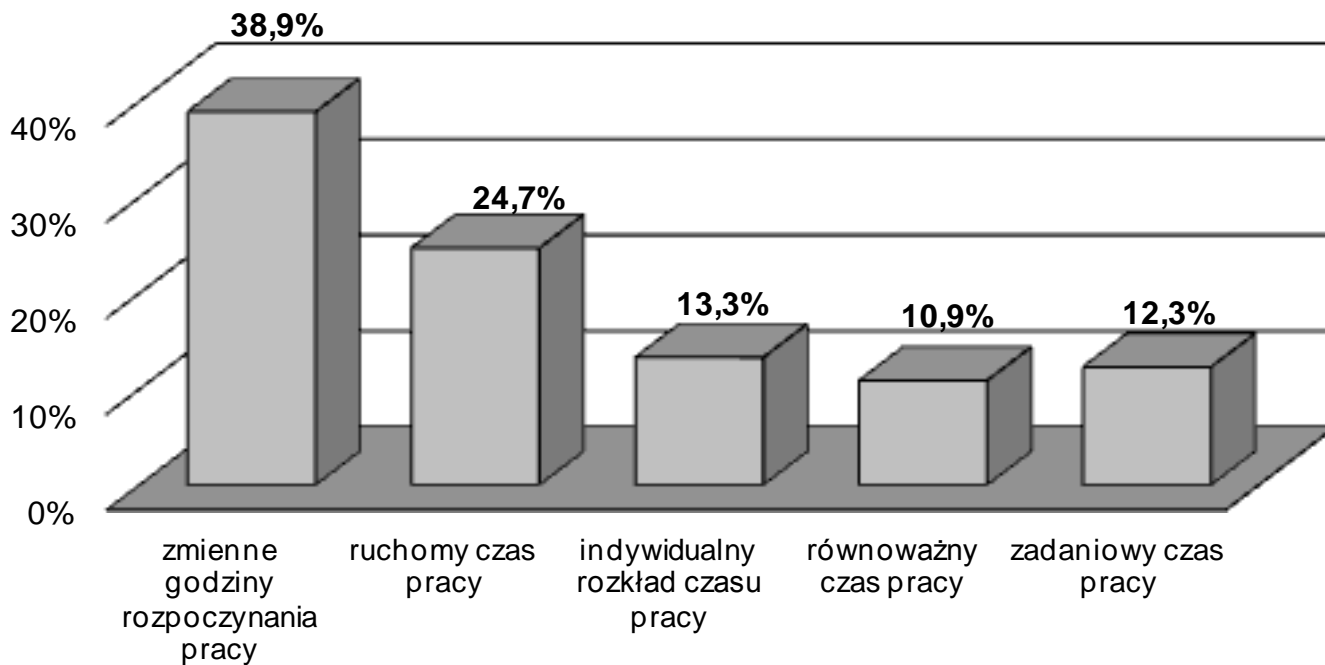


Flexicurity

- szansa na zrównoważony rozwój rynku pracy



Odsetek przedsiębiorstw stosujących wybrane elastyczne formy organizacji czasu pracy (n=669)





Flexicurity

- szansa na zrównoważony rozwój rynku pracy



Formy elastycznego czasu pracy stosowane w przedsiębiorstwach różnej wielkości (w %)

Wielkość przedsiębiorstwa	Formy elastycznego czasu pracy				
	zmiennie godziny rozpoczynania pracy	ruchomy czas pracy	indywidualny rozkład czasu pracy	równoważny czas pracy	zadaniowy czas pracy
Mikro	32,2	25,9	17,8	8,4	14,4
Małe	34,5	26,4	8,1	11,5	9,5
Średnie	53,8	20,4	4,3	18,3	5,4
Duże	78,3	17,4	10,9	15,2	17,4



Flexicurity

- szansa na zrównoważony rozwój rynku pracy



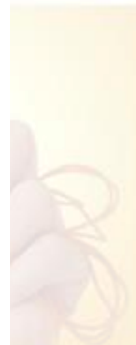
Formy elastycznego czasu pracy stosowane dla różnych stanowisk pracy w przedsiębiorstwach (w %)

Rodzaj stanowiska pracy	Formy elastycznego czasu pracy				
	zmienne godziny rozpoczynania pracy	ruchomy czas pracy	indywidualny rozkład czasu pracy	równoważny czas pracy	zadaniowy czas pracy
Kierownicze	7,0	2,7	2,9	2,9	5,0
Specjalistów	13,2	5,4	5,8	2,9	6,2
Nierobotnicze	24,0	11,4	8,3	2,9	1,7
Robotnicze	35,3	13,4	8,7	3,5	5,2

Rodzaje barier utrudniających korzystanie z elastycznych form pracy (liczba wskazań)



Elastyczne formy pracy	Rodzaje barier					
	prawne	technologiczno-organizacyjne	stanowisko związków zawodowych	ekonomiczne	mentalność kadry zarządzającej	mentalność pracowników szeregowych
Zatrudnienie terminowe	6	3	1	32	2	4
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	1	5	1	3	1	3
Zatrudnienie tymczasowe	2	1	-	2	-	1
Praca w domu	-	-	-	3	1	3
Telepraca	-	3	1	1	1	1
Umowy cywilnoprawne	8	1	1	4	1	-
Elastyczny czas pracy	8	8	3	10	7	13



Powody dla których przedsiębiorstwa nie korzystają z elastycznych form pracy



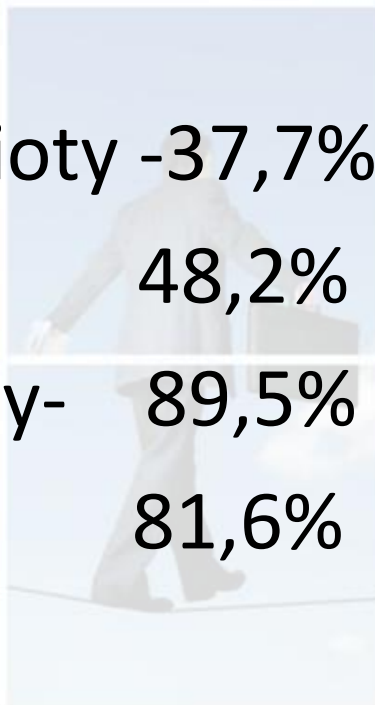
Elastyczne formy pracy	N	Rodzaje barier (w %)				
		brak potrzeby	specyfika branży	przyczyny ekonomiczne	brak korzyści	inne
Zatrudnienie terminowe	239	78,2	14,2	3,8	3,3	0,5
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	445	76,6	14,4	3,6	4,3	1,1
Zatrudnienie tymczasowe	495	67,1	11,7	9,1	9,5	2,6
Praca w domu	597	47,4	46,6	2,6	1,2	2,2
Telepraca	572	51,2	44,2	1,7	2,3	0,6
Umowy cywilnoprawne	278	82,7	11,5	1,8	3,6	0,4
Elastyczny czas pracy	123	59,6	38,6	0,9	0,9	–

Elastyczne formy czasu czasu pracy- podsumowanie

- Najczęściej pracodawcy stosują zatrudnienie terminowe na umowę na czas określony oraz umowy cywilno prawne;
- Wysoki stopień wykorzystania w praktyce zmiennych godzin rozpoczynania pracy i ruchomego czasu pracy;
- Katalog elastycznych form pracy dostatecznie rozwinięty, ale pojawia się propozycja umów projektowych i indywidualnych kont czasu pracy;
- Promocja poszczególnych elastycznych form pracy.

Uczestnictwo pracowników w kształceniu w przedsiębiorstwach o różnej wielkości:

- Mikropodmioty -37,7%
- Małe firmy- 48,2%
- Średnie firmy- 89,5%
- Duże firmy- 81,6%



Formy kształcenia, w jakich brali udział w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracownicy badanych podmiotów (N=389)

Formy kształcenia	Liczba przedsiębiorstw	Odsetek przedsiębiorstw*	Liczba pracowników
Studia podyplomowe	109	28,0	377
Wyższe studia magisterskie	72	18,5	292
Studia zawodowe (licencjat)	74	19,0	175
Staże specjalizacyjne	58	14,9	352
Praktyki zawodowe	77	19,8	516
Kursy	192	49,4	2 571
Seminaria	59	15,2	282
Samodzielne kształcenie podejmowane bez skierowania pracodawcy	39	10,0	126
Inne	28	7,2	306

Pracownicy biorący udział w działaniach podnoszących kwalifikacje według wybranych charakterystyk

Charakterystyka		Liczba pracowników	Odsetek pracowników
Płeć	kobieta	2 573	54,2
	męczyzna	2 174	45,8
Wiek	do 24 lat	636	13,4
	25–34 lata	1 984	41,8
	35–44 lata	864	18,2
	45–50 lat	579	12,2
	powyżej 50 lat	650	13,7
	nie wiem	34	0,7
Wykształcenie	gimnazjalne i poniżej	99	2,1
	zasadnicze zawodowe	579	12,2
	średnie ogólnokształcące	949	20,0
	średnie zawodowe	1 514	31,9
	wyższe	1 600	33,7
	nie wiem	6	0,1
Stanowisko	kierownicze	745	15,7
	specjalisty	1 059	22,3
	nierobotnicze	2 079	43,8
	robotnicze	622	13,1
	nie wiem	242	5,1

Warunki, jakie musiałyby zostać spełnione, aby podmioty w większym zakresie podejmowały działania mające na celu podnoszenie kwalifikacji pracowników
(N=346)

Wyszczególnienie	Liczba respondentów	Odsetek respondentów
Brak potrzeby	12	3,5
Chęć do nauki	6	1,7
Dofinansowanie, dotacje, premia, refundacja kosztów	168	48,6
Inicjatywa pracownika	1	0,3
Mniej biurokracji	13	3,8
Odpowiednia oferta szkoleń	1	0,3
Pomoc w organizacji szkoleń	1	0,3
Rozwój firmy	79	22,8
Ulgi	10	2,9
Zależy od potrzeb	7	2,0
Zmiana przepisów prawnych	4	1,2
Nie wiem, trudno powiedzieć	44	12,7

Przeszkody utrudniające podejmowanie działań mających na celu podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników (N=108)



Wyszczególnienie	Liczba respondentów	Odsetek* respondentów
Trudności w pogodzeniu pracy ze szkoleniami	47	43,5
Trudności z przekonaniem pracowników do uczestnictwa w szkoleniach	19	17,6
Trudności w zaplanowaniu szkoleń	29	26,9
Brak ofert szkoleniowych przydatnych dla firmy	25	23,1
Środki finansowe przekazywane są przez organ prowadzący zbyt późno, co uniemożliwia zaplanowanie szkoleń pracowników	32	29,6

* Ponieważ respondenci wskazywali więcej niż jedną przeszkodę, więc odsetek udzielonych odpowiedzi nie sumuje się do 100.

Kształcenie ustawiczne- podsumowanie



- Zmiana polityki personalnej w firmach
- Brak potrzeby działań edukacyjnych w firmach
- Niska skłonność pracowników do kształcenia
- Inwestowanie w kapitał ludzki o określonych cechach
- Uruchomienie bodźców do inwestowania w kapitał ludzki





Dziękujemy za uwagę

Iwona Kukulak-Dolata

Łukasz Arendt

www.flexicurity.rzemioslo.bialystok.pl

Flexicurity



- szansa na zrównoważony
rozwój rynku pracy



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
UNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego