



flexicurity

W POSZUKIWANIU RÓWNOWAGI
NA LUBUSKIM RYNKU PRACY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



ORGANIZACJA PRACODAWCÓW
ZIEMI LUBUSKIEJ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Syty wilk, owca cała

Jarosław Nieradka

Jakiś czas temu w gronie znajomych rozmawialiśmy o rynku pracy, o spojrzeniu na pracę ze strony pracodawców i ze strony pracowników. O tym, że pracodawcy nie chcą więcej płacić i o tym, że za niską efektywność nie można spodziewać się Bóg wie jakich pieniędzy. O tym, że firmy nie doceniają pracowników, ale i o tym, że trudno znaleźć wykwalifikowanych fachowców. Zakończyliśmy na systemie emerytalnym i ponurej wizji naszej jesieni życia.

Punkt widzenia zależy oczywiście od punktu siedzenia, stąd dyskusja była ożywiona, żelazne racje i argumenty po obydwu stronach. Wspomniałem wtedy o inicjatywie OPZL, projekcie promującym ideę flexicurity. Kiedy wyjaśniłem w zarysie o co w tym wszystkim chodzi, projekt wzbudził zainteresowanie z dwóch powodów: po pierwsze jak nie połączyć sobie języka na tym angielskim słówku, po drugie: współpraca na linii pracodawca-pracownik naprawdę opłaca się obu stronom. Podstawą jest oczywiście dialog, postawa otwartości na racje drugiej strony – w efekcie, upraszczając nieco, pracodawcy mogą uzyskać elastyczność w kształtowaniu zatrudnienia, a pracownicy zyskują bezpieczeństwo pracy. – Czyli i wilk syty, i owca cała – zaraz złośliwie skomentował znajomy, widząc w skórze wilka pracodawcę, a w owcy bezbronny pracownika. Pomimo tego, trafił jednak w sedno, bo przysłowie oddaje korzyści obu stron. Na tym opiera się promowany przez nas model flexicurity.

Jesteśmy przekonani, że podczas realizacji projektu będziemy się spotykać z przedsiębiorcami, innymi organizacjami pracodawców, pracownikami oraz przedstawicielami związków zawodowych otwartymi na dialog. To się naprawdę opłaca.

Czym jest dodatek flexicurity?

Paweł Bojanowski

Wraz z ósmym numerem Biznesu Lubuskiego oddajemy w Państwa ręce jeden z dwóch dodatków specjalnych dotyczących idei flexicurity, które ukażą się jako część składowa magazynu.

W publikacji postaramy się przybliżyć czytelnikom koncepcję związaną z ideą flexicurity i szerzej opisać każdy z jej głównych elementów: skuteczną politykę rynku pracy, elastyczne i przewidywalne warunki umów o pracę, kompleksowe strategie uczenia się przez całe życie oraz nowoczesny sy-

stem zabezpieczenia społecznego. Aby nie bazować tylko i wyłącznie na teorii pokażemy także w jaki sposób elementy flexicurity wdraża się w lubuskich firmach. Na koniec zaprezentujemy dynamikę konferencji i seminariów organizowanych w ramach projektu. Autorami naszych artykułów są

zarówno pracownicy biura Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej jak i inne osoby zajmujące się zawodowo problematyką rynku pracy - reprezentanci firm doradztwa personalnego, partnerów społecznych czy pracownicy publicznych służb zatrudnienia. Z pewnością wszystkie grupy

docelowe projektu – pracownicy, pracodawcy oraz przedstawiciele organizacji pracowników i pracodawców znajdują w tych artykułach coś dla siebie.

Całość powstała w ramach projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej „Flexicurity - w poszukiwaniu równowagi na lubuskim rynku pracy”, który OPZL realizować będzie do końca września 2011 r.

Zachęcamy do lektury!

Szybko zmieniające się realia ekonomiczne, postępujące zmiany społeczno-gospodarcze takie jak starzejące się społeczeństwo, niski wskaźnik dzietności, globalizacja oraz emigracja, a także ostatni z czynników – niedawne załamanie gospodarcze na świecie i jego echa – są dziś poważnym wyzwaniem również dla polskiego rynku pracy.

Rynek pracy potrzebuje zmian

Agnieszka Poźniak
Paweł Bojanowski

Przyczyny problemów tkwią przede wszystkim w sferze prawnej, ale mają też swoje korzenie w niewydolnym systemie edukacyjnym oraz niskiej świadomości społecznej. Panuje też przekonanie, że interesy pracodawcy i pracownika są interesami nie do pogodzenia.

Duże obciążenia - słabe efekty

Przed wszystkim mamy problem z katalogiem usług rynku pracy. Mimo, że to pracodawcy ze składki 2,45% od każdego pracownika finansują w ponad 90% Fundusz Pracy – korzysta z niego zaledwie kilka procent przedsiębiorców. Urzędy pracy są nadmiernie skoncentrowane na rejestracji bezrobotnych oraz wypłacie świadczeń a nie na ich aktywizacji. Taka sytuacja, połączona z nadmierną biurokratyzacją procesów nie sprzyja indywidualnej pracy z osobą bezrobotną, a tym samym pomoc traci na efektywności. Potrzebna jest gruntowna reforma tej sfery, aby środki Funduszu Pracy rzeczywiście wspierały pracowników i pracodawców.

Jest prawo - nie ma praktyki

W polskim prawie pracy znajduje się wiele elastycznych rozwiązań jednak pracodawcy i pracownicy korzystają z nich w niewielkim stopniu. Zmian i dostosowania do warunków gospodarki wymagają przepisy o czasie pracy, w tym np. zniesienie niezrozumiałej dla pracodawców i utrudniającej życie tzw. doby pracowniczej. Pracodawcy oprócz najczęściej wykorzystywanych umów na czas określo-

ny i umów cywilnoprawnych mogą korzystać z telepracy, z zatrudnienia na niepełnym etacie, zadaniowego systemu pracy i innych form uregulowanych już w naszym kodeksie. Bariery szerszego stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy leżą po obydwu stronach: pracodawcy najczęściej nie mają wiedzy na ten temat, a menadżerowie obawiają się „utruty kontroli” nad pracownikiem. W jeszcze większym stopniu pracownicy obawiają się utraty stabilizacji i bezpieczeństwa. Brak elastyczności w tym zakresie nie tylko utrudnia w wielu przypadkach aktywność zawodową, łączenie obowiązków rodzinnych czy edukacji z obowiązkami zawodowymi, ale może być barierą rozwoju usług - najważniejszego sektora nowoczesnej gospodarki.

Mamy problem z kształceniem

Bolączką krajowego rynku pracy jest również brak sprawnego systemu kształcenia ustawicznego (kształcenie oraz szkolenie w zakładzie pracy). Polska ma najniższy w UE wskaźnik uczestnictwa w kształceniu ustawicznym – w szkoleniach i podnoszeniu kwalifikacji uczestniczy niespełna 5,5% ogółu zatrudnionych. Polska nie posiada też systemu kształcenia ustawicznego, który jest gwarantem możliwości szybkiego dostosowywania kwalifikacji i kompetencji pracowników do potrzeb rynku pracy. Bez rozwoju systemu kształcenia ustawicznego trudno poradzić sobie z bezrobociem strukturalnym, ale także z zapewnieniem konkurencyjności i innowacyjności polskim firmom.

Prymat świadczeń nad pracą

Polskie prawo pracy oraz system zabezpieczenia społecznego spełnia standardy ochrony Unii Europejskiej i Międzynarodowej Organizacji Pracy, ale nie oznacza to ideału. Systemem świadczeń objęci są zatrudnieni, a na wypadek bezrobocia jest zagwarantowany system zasiłków oraz wsparcia aktywnymi instrumentami rynku pracy. Funkcjonowanie pomocy społecznej uregulowane jest na podstawie kryterium dochodowego oraz tzw. ryzyk społecznych. System gwarantuje też świadczenia rodzinne i ochronę zdrowia. Coraz większą rolę w pomocy społecznej i przeciwdziałaniu bezrobociu odgrywają instytucje pożytku publicznego tj. NGO. Choć wysokość świadczeń i standardy pomocy odbiegają od tych, które funkcjonują w bogatych krajach starej piętnastki, trudno sobie wyobrazić w polskich warunkach budowanie innego systemu niż opartego na prymacie pracy nad świadczeniami społecznymi.

Bądźmy flexi

Szansą dla reformy polskiego rynku pracy może być wdrożenie idei flexicurity, która w ostatnim czasie budzi żywe zainteresowanie rządów i partnerów społecznych z państw członkowskich UE, również i w Polsce. Flexicurity to koncepcja modelu łączącego elastyczność rynku pracy oraz bezpieczeństwo pracowników i przedsiębiorstw, sprzyjająca konkurencyjności, zatrudnieniu i zadowoleniu z pracy. W ramach tego modelu zarówno przedsiębiorstwa, jak i pracownicy, czerpią korzyści równocześnie z elastyczności i z bezpieczeństwa, np. z lepszej organizacji pracy, a także z możliwości awansu wynikających z poprawy kwalifikacji i inwestycji w szkolenia, które zwracają się przedsiębiorcom, pomagając pracownikom dostosować się do zmian i zaakceptować je.





Henryka Bochniarz, prezydent Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan

Narzędziem, które może pomóc zmodernizować dzisiejsze rynki pracy i przyczynić się do zwiększenia ich zdolności dostosowawczych oraz konkurencyjności jest flexicurity. Zgodnie z tą koncepcją państwa powinny dążyć do takiej organizacji rynków pracy, która z jednej strony umożliwi wysoką produktywność i konkurencyjność firm, z drugiej będzie wspierać zatrudnienie oraz wzmacniać umiejętność dostosowywania się do zmieniającej się sytuacji rynkowej oraz pogodzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych jak najszerzej grupy obywateli. Kluczową rolę w dalszym kształtowaniu i realizacji krajowych modeli flexicurity powinni odgrywać partnerzy społeczni.

Flexicurity jest modelem współpracy pomiędzy pracownikami, a pracodawcami na rynku pracy. Modelem który szeroko wykorzystuje współuczestnictwo w tym procesie partnerów społecznych. Idea zakłada łączenie elastyczności zatrudnienia dla pracodawcy, z poczuciem bezpieczeństwa na rynku pracy dla pracownika. Jest to możliwe, choć sprawa nie jest prosta. Ba-

dania Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej pokazują, że aż 86 proc. respondentów nigdy nie słyszało o flexicurity, bądź słyszało o tym bardzo niewiele. Przyjrzyjmy się więc bliżej temu nowemu pojęciu.

Woda z ogniem

Historia zaczyna się 2000 roku w Lizbonie. Rada Europejska przyjmuje tam strategię, która

W Holandii pracownicy chętniej wybierają zatrudnienie na czas określony niż stałą umowę o pracę. W Danii z kolei zgodzili się bez oporów na niską ochronę przed zwolnieniami. Jak to możliwe? Odpowiedzią jest flexicurity. To trudne pojęcie właśnie wkracza do województwa lubuskiego.

Łukasz Rut

Czy lubuskie może być flexi?

ma na celu stworzenie z Europy najbardziej dynamicznego i konkurencyjnego regionu świata. Regionu, który w szybkości rozwoju ma prześcignąć Stany Zjednoczone. Jednym z priorytetów jest nowoczesny rynek pracy. Unia nie chce jednak wywarzać otwartych drzwi, dlatego korzysta z dobrych praktyk innych krajów członkowskich UE. Jako książkowe przykłady podawane są dwa kraje, w których ten model sprawdza się doskonale.

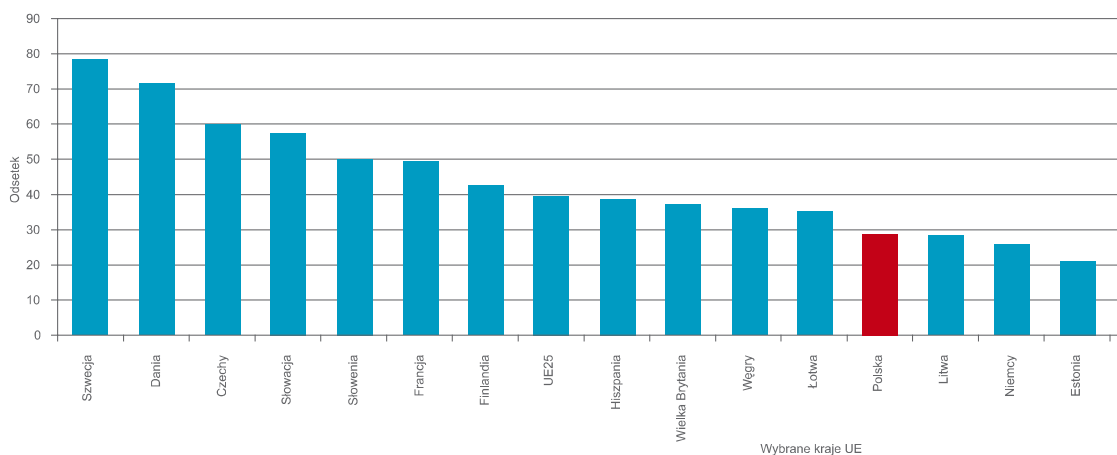
Pierwszym jest Dania – kraj gdzie ten model wprowadzono już 20 lat temu. Ich rynek pracy to cztery filary: elastyczne prawo, niska ochrona przed zwolnieniami, szerokie kształcenie pod potrzeby rynku, rozszerzenie świadczeń dla bezrobotnych. Efektem tych zabiegów była zgoda reprezentacji pracowników na łatwość zwolnienia z pracy, bo czują się przygotowani do zmiany zatrudnienia, dzięki ciągłemu podnoszeniu kwalifikacji. A w okresie przejściowym pomiędzy zatrudnieniem, bezrobotni

otrzymują pomoc aktywizującą. W Polsce badania wskazują, że jedynie 29 proc. pracowników twierdzi, że zmiana pracy raz na jakiś czas jest dobra. W Danii twierdzi tak przeszło 70 proc. pracowników.

Dobre praktyki

Drugim z krajów, gdzie flexicurity dobrze funkcjonuje jest Holandia. Tam więcej osób z własnego wyboru pracuje na podstawie umów o pracę na czas określony. Dzieje się tak dzięki poczuciu stabilności, powstałej przez wzmocnienie prawne umów na czas określony. Badania przedstawione w raporcie Polska 2030 ministra Michała Boniego pokazują, że i owszem w Polsce też sporo osób pracuje na podstawie umowy na czas określony, ale główną przyczyną jest brak możliwości znalezienia pracy na stałe, a nie własny wybór. W starej unijnej piętnastce wybór umowy na czas określony jest związany często z łączeniem pracy z nauką. W Polsce jest tak

Odsetek osób uważających, że zmiana pracy raz na jakiś czas jest dobra dla ludzi



Źr. Eurobarometr 2005 w Raporcie Polska 2030

w połowie mniej przypadków. Aby i u nas ten model odniósł podobny sukces, należy wprowadzić reformy w czterech obszarach.

Elastyczne formy zatrudnienia

Pierwszym jest elastyczność i bezpieczeństwo form zatrudnienia oraz nowa organizacja czasu pracy. Mówi się tu o szerszym wykorzystaniu takich nowoczesnych form zatrudnienia jak e-praca, leasing pracowniczy, job sharing, czy work sharing. Chodzi o to, aby tam gdzie jest to możliwe, wprowadzać nowoczesne technologie pozwalające pośredniczyć pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem. Pozwoli to oderwać pracę od jednego konkretnego miejsca. Tłumacze, księgowi, dziennikarze. Oni wszyscy nie muszą siedzieć przy jednym biurku. Łatwo sobie wyobrazić sytuację, w której to kobieta po krótkiej przerwie po urodzeniu dziecka wraca do pracy, choć nie pojawia się w siedzibie pracodawcy, przygotowując raporty z komputera w domu.

Leasing pracowniczy pozwoli natomiast pomimo wzrostu liczby rąk do pracy utrzymać stałą liczbę etatów, zmienić kwalifikowanie kosztów ze stałych na zmienne, czy zlecić na zewnątrz odpowiedzialność kadrowo-płacową za część swoich pracowników. Job i work sharing pozwalają odpowiednio podzielić jedno miejsce pracy pomiędzy dwóch lub więcej pracowników, lub okresowo zredukować liczbę godzin pracy za ich zgodą.

Aktywne polityki rynku pracy

Drugim obszarem wymagającym reform są urzędy pracy. Ich działania powinny aktywizować bezrobotnych do poszukiwania pracy, lub tworzenia tych miejsc samemu sobie, dzięki nowo zakładanym firmom. Specjaliści postulują, aby odchodzić od pasywnych form pomocy jak świadczenia przedemerytalne. Mówi się tu o wspieraniu staży, szkoleń i praktyk. Postuluje się przeniesienie części zadań na prywatne służby zatrudnienia i kierowanie programów aktywizujących do tych osób, które



Vladimír Špidla, komisarz UE ds. zatrudnienia, spraw społecznych i równości szans, w latach 2004-2009

Flexicurity jest najlepszym sposobem zapewnienia obywatelom Europy wysokiego bezpieczeństwa zatrudnienia, aby na każdym etapie życia zawodowego mieli oni zarówno możliwość znalezienia dobrej pracy, jak i nadzieję na korzystny rozwój kariery w szybko zmieniającym się środowisku gospodarczym. Model ten wprowadza równowagę praw i obowiązków pracowników i przedsiębiorstw, a także organów publicznych. Każda z tych stron jest zobowiązana działać na rzecz zatrudnienia, społeczeństwa i trwałego wzrostu. Obecnie potrzebujemy współdziałania wszystkich stron, aby zapewnić powodzenie tego modelu.

tego naprawę potrzebują oraz rozszerzenie dostępności tych usług o osoby nie będące w ewidencji bezrobotnych, chociażby o osoby nieaktywne zawodowo czy zagrożone realną utratą pracy. A przede wszystkim coraz częściej mówi się o bardziej indywidualnym podejściu do poszczególnych bezrobotnych, którym należy pomagać tworzyć osobiste plany aktywizacyjne.

Strategia uczenia się

Trzecim obszarem wymagającym reform jest system edukacji i szkolnictwa pozaformalnego. Potrzeba dziś odpowiadającego potrzebom rynku pracy kształcenia ustawicznego, służącego aktualizacji umiejętności pracowników i wspierającego wzrost produktywności przedsiębiorstw. Ważne jest stworzenie modelu prognostycznego popytu na pracę. Pozwoliłoby to kształ-

tować politykę edukacyjną na szczeblu centralnym w kierunku wspierania umiejętności opowiadających bieżącym i przyszłym potrzebom gospodarki. W celu zwiększenia zdolności adaptacji osób do zmian, kształcenie powinno być przeorientowane na bardziej ogólne. Dotyczy to zarówno kształcenia zawodowego, jak i edukacji wyższej. Powinno się uczyć, jak należy się uczyć.

objęcie pomocą programów aktywizujących dla osób zagrożonych utratą pracy, oraz wykozystaniem systemów rentowych wyłącznie w celach zgodnych z założeniami. W przeszłości ten system wykorzystywany był jako kanał dezaktywizacji zawodowej przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

Brak prostych recept

Przedstawione rekomendacje mają charakter otwarty. Nie zakłada się stworzenia jednolitego rynku pracy w całej Unii Europejskiej. Nie chodzi też o jednolity model życia zawodowego, który pozwalałby łączyć życie prywatne z pracą. Nie ma bowiem jednej strategii flexicurity. Każde państwo członkowie UE musi wypracować własny model elastyczności zatrudnienia. Dobre praktyki trzeba za każdym adaptować do specyficznych warunków poszczególnych krajów członkowskich, a nawet regionów. Stąd Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej zaprasza na cykl debat w województwie w tym temacie. Będą one się odbywały do połowy przyszłego roku. Wspólnie możemy zaadaptować tę ideę do potrzeb poszczególnych powiatów, a nawet firm. Dziś nie ma bowiem prostych recept.

86% pracodawców nie zna modelu flexicurity lub wie o nim bardzo niewiele

Systemy zabezpieczenia społecznego

Podstawowym problemem, z jakim zmierzyć się muszą gospodarki większości krajów rozwiniętych jest starzenie się społeczeństw i konieczność dostosowania konstrukcji systemów emerytalnych do tych procesów. Stąd ostatni obszar reform, czyli systemy zabezpieczenia społecznego. Mówi się tu o kontynuowaniu procesu znoszenia możliwości wcześniejszej dezaktywizacji poprzez zmianę zasad nabywania prawa do świadczeń przedemerytalnych,

Flexicurity to:

1. Elastyczne formy zatrudnienia
2. Aktywne polityki rynku pracy
3. Strategia uczenia się przez całe życie
4. Nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego

W zmieniającym się świecie pracy coraz częściej zdolność do adaptacji i zmiany może stanowić nie tylko o przewadze konkurencyjnej danego przedsiębiorstwa, ale także o jego przetrwaniu.

Elastyczne formy zatrudnienia. Kontekst biznesowy i społeczny

Marcin Kołodziejczyk

Okres dekonjunktury gospodarczej, który rozpoczął się w 2008 roku pokazał, jak wymagające i zmienne potrafi być środowisko ekonomiczne. Postępujące procesy globalizacji życia gospodarczego, a także rozwój technologiczny tworzą wymagające warunki do prowadzenia działalności biznesowej. Firmy posiadające bardziej elastyczną strukturę zatrudnienia lepiej przechodzą przez

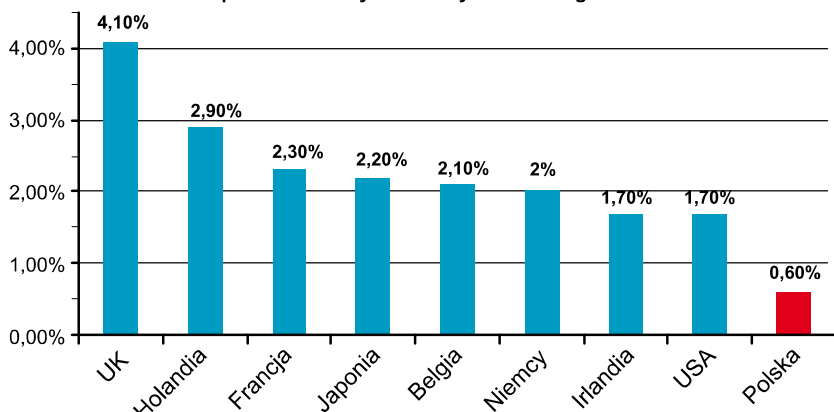
Wpisując w swoją strategię pracowników zatrudnienia zewnętrznego przedsiębiorstwa te mogłyby znacząco zredukować koszty rozwiązywania umów. Dodatkowo należy pamiętać, że tzw. zwolnienia grupowe wiążą się z reguły z negocjacjami związkowymi, podkopują morale w firmie. Są to trudne i bolesne chwile zarówno dla podejmujących decyzje, jak i dla zwalnianych pracowników.

elastyczności rynku pracy niesie również liczne korzyści dla grup nieuprzywilejowanych:

- Ułatwienie wejścia na rynek pracy dla pracowników młodych do 25 roku życia. W tej grupie występuje największy odsetek osób bezrobotnych
- Aktywizacja grupy pracowników 50+
- Ułatwianie godzenia życia zawodowego z innymi rolami społecznymi, obowiązkami opiekuńczymi i domowymi
- Zwiększenie aktywizacji zawodowej kobiet
- Poprawa bilansu praca-życie
- Umożliwienie zdobycia nowych doświadczeń zawodowych i kompetencji.

Podsumowując, można stwierdzić, że rozwój elastycznych form zatrudnienia jest istotny ze względu na biznesowe, jak i społeczne korzyści, jakie ze sobą niesie. Analizując dane z krajów o najwyższej stopie rozwoju gospodarczego można określić trend, jakim powinny podążać firmy również na rynku polskim.

Udział pracowników tymczasowych wśród ogółu zatrudnienia



Źródło: The agency work industry around the World, CIETT, 2010, s. 22

okresy spowolnienia gospodarczego. Możliwość szybkiego i bezkosztowego zredukowania zatrudnienia i dopasowania jego stanu do aktualnych potrzeb stanowi istotny atut biznesowy – wpisany w strategię wielu przedsiębiorstw. Jak pokazują wyniki badań prowadzonych przez Manpower, w skali globalnej 34% firm uwzględniła w swojej strategii pracowników zatrudnienia zewnętrznego. W Polsce czyni to tylko 11% podmiotów gospodarujących¹. Efekty biznesowe tak sztywnej struktury zatrudnienia eksperci Manpower obserwowali w 2009 roku. Wiele firm zredukowało wówczas liczbę pracowników w ramach tzw. zwolnień grupowych – płacąc wysokie koszty odpraw. W niektórych przypadkach już po kilku miesiącach następowała zmiana trendu, firmy otrzymywały nowe kontrakty a wraz z tym pojawiała się ponowna potrzeba zwiększenia stanu osobowego załogi.

W najbardziej rozwiniętych gospodarkach świata udział pracowników tymczasowych wśród ogółu zatrudnienia jest znacznie wyższy niż w Polsce, przekraczając 4% w Wielkiej Brytanii. Niemniej krajowy trend dotyczący udziału tej formy świadczenia pracy jest rosnący, co potwierdzają zwyżkujące w szybkim tempie obroty agencji zatrudnienia w 2010 roku².

Warto zwrócić uwagę, że rosnący udział elastycznych form zatrudnienia może mieć nie tylko biznesowe, ale i społeczne korzyści. W ramach propagowanej przez Unię Europejską koncepcji flexicurity zakłada się między innymi wzrost udziału elastycznych form zatrudnienia w celu zagwarantowania wysokiego poziomu pewności pracy, tzn. możliwości szybkiego znalezienia pracy na każdym etapie życia zawodowego i dużych szans rozwoju zawodowego w warunkach szybko zmieniającej się gospodarki³. Zwiększenie



Marcin Kołodziejczyk - kierownik poznańskiego oddziału firmy doradztwa personalnego Manpower Polska, z wykształcenia socjolog. Doktorant w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Praktyk w zakresie rekrutacji i selekcji oraz elastycznych form zatrudnienia.

¹ Pracownicy zatrudnienia zewnętrznego w strategii zatrudnienia firm, Manpower 2009, s. 2

² Polskie Forum HR, śniadanie prasowe z dnia 13.10.2010 - <http://www.polskieforumhr.pl/blog/rynek-pracy-w-polsce/sniadanie-prasowe-materialy>

³ Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, European Commission, 2007

Rynek pracy jest dziś trudny. Duże bezrobocie, a co za tym idzie brak propozycji pracy, często trudne warunki pracy, niepewność jak długo zatrudnienie potrwa. Osoby z niepełnosprawnością mają na rynku pracy jeszcze trudniej.

Beata Hulewicz

Niepełnosprawni - sprawni w pracy

Przeszkodą dla osób niepełnosprawnych jest ich dysfunkcja fizyczna lub psychiczna, która zawęża wybór zawodów i zajęć, które mogą wykonywać, często niższe niż u osób zdrowych wykształcenie (wiążące się najczęściej z wieloletnią chorobą utrudniającą naukę, powodującą częstsze absencje chorobowe, a także brak wiary we własne siły) oraz uprzedzenia pracodawców. Osoby oferujące pracę boją się chorych pracowników. Ich obawy dotyczą jakości pracy takich osób, ich niższej motywacji (bo mają inne źródło utrzymania, np. przyznaną rentę chorobową), częstych zwolnień lekarskich. Problemem jest także często sposób myślenia. Pracodawca niejednokrotnie ma problem z upomnieniem, zwróceniem uwagi, udzieleniem nagany osobie np. na wózku. Woli więc z góry nie stwarzać sobie kłopotliwych sytuacji i zatrudnić osobę zdrową.

W celu wyrównania szans osób z niepełnosprawnością na rynku pracy, polskie prawo-dawstwo przewiduje szereg ulg dla przedsiębiorców zatrudniających takie osoby. Są to między innymi:

- obniżenie wpłat na PFRON
- zwrot kosztów za każde przystosowane dla osoby z niepełnosprawnością miejsce pracy
- dofinansowanie wynagrodzeń
- zwrot kosztów wyposażenia miejsca pracy
- refundacja kosztów zatrudnienia osoby pomagającej osobie z niepełnosprawnością
- zwrot kosztów szkolenia osoby z niepełnosprawnością.

Pracodawcy nie zawsze zdają sobie sprawę, że zatrudnienie kogoś z grupą inwalidzką to czysta korzyść, dlatego też organizacje, które pracują na rzecz osób z niepełnosprawnością (jak np. Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji)



Beata Hulewicz - zajmuje się tematyką osób niepełnosprawnych, pracuje jako animator rozwoju w Centrum Integracja w Zielonej Górze

działają dwutorowo. Edukują pracodawców, jak również kładą ogromny nacisk na aktywizację zarówno społeczną, jak i zawodową osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Osoby chore często zamykają się w domach, separują się od rodziny i znajomych, zamykają się w kręgu własnych ograniczeń. Staramy się docierać do takich osób i poprzez różne działania (warsztaty, grupy wsparcia, coaching, spotkania z psychologiem), aby zaktywizować naszych Beneficjentów społecznie. Człowiek nieaktywny społecznie nie podejmie działalności zawodowej, dlatego najpierw musi zostać przywrócony społeczeństwu.

Gdy tak się staje przechodzimy do aktywizacji zawodowej. I tu pojawiają się kolejne warsztaty, szkolenia, kursy, kontakt z doradcą zawodowym, nauka tworzenia dokumentów aplikacyjnych oraz poszukiwanie ofert pracy dostosowanych do indywidualnych potrzeb naszego beneficjenta. Są osoby, które po przejściu całego procesu aktywizacji wracają do swoich domów i dalej żyją jak wcześniej. Ale cały szereg osób podejmuje pracę, a w związku z tym nowe, bardziej wartościowe życie. Warto uświadamiać przedsiębiorców, że osoby z niepełnosprawnością są takimi samymi pracownikami jak inni. Mają ambicje, marzenia, cele i narzędzia, aby je realizować. Może dobrym rozwiązaniem jest zatrudnianie osób z orzeczeniem na krótsze okresy, w zastępstwie, na czas próbny, oraz w formie telepracy (praca w domu), żeby pozwolić obu stronom poznać się i przekonać, że współpraca może przebiegać naprawdę owocnie. Osoby chore nie znikną z naszego otoczenia. Czas przestać dzielić światy na ten zdrowy i ten nie do końca zdrowy, a nauczyć się funkcjonować w świecie ludzi z różnymi potrzebami.

Integracja to profesjonalna, ogólnokrajowa organizacja pozarządowa, aktywnie działająca na rzecz osób z niepełnosprawnością, ich rodzin i opiekunów. Idee Integracji realizują dwie organizacje pożytku publicznego: Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji (powstało w 1995 r.) oraz Fundacja Integracja, która została powołana, aby wspierać cele statutowe Stowarzyszenia. Działania Integracji koncentrują się na edukacji różnych środowisk, dostarczaniu informacji, wspieraniu aktywizacji zawodowej oraz działaniach na rzecz poprawy dostępności architektonicznej miast w Polsce.





W nowoczesnym społeczeństwie skuteczna i permanentna edukacja odgrywa bardzo ważną rolę. Jest motorem napędowym innowacji w biznesie i stanowi o przewadze konkurencyjnej. Lifelong education – edukacja całościowa – jest jednym z elementów idei flexicurity.

Ewelina Wośko

Siła tkwi w edukacji

konywane czynności zawodowe przysposabiające do pracy lub późniejszego wykonywania zawodu powinny być objęte nadzorem opiekunów merytorycznych dostarczających komunikatów zwrotnych co do wykonywanych czynności lub zleconych zadań.

Ważna edukacja zawodowa

Z punktu widzenia rozwoju jednostki niezbędne jest zatem wszechstronne wykształcenie, które będzie zdobywane poprzez edukację formalną, jak i też nieformalną. Młodzież powinna mieć zapewnione wsparcie ze strony specjalistów rozpoznających potencjał oraz zainteresowania zawodowe, które przyczyniają się do rozwoju późniejszych preferencji zawodowych. Budowanie świadomości uczniów będzie skutkowało większą odpowiedzialnością za swoje późniejsze wybory zawodowe, wyposaży także w umiejętność podejmowania samodzielnych działań. Wskutek tego rozwój zawodowy przyczyni się do powstania społeczeństwa wiedzy zmierzającego w kierunku realizacji celów zawartych w idei kształcenia ustawicznego. Już teraz prognozuje się, że co 5-7 lat będziemy zmieniać pracę, a być może i zawód, a złożoność kolejnych wyborów będzie wymagała posiadania coraz bardziej specjalistycznej wiedzy oraz umiejętności. Musimy być na to gotowi.

Przykładów niedaleko szukać

Przykładem ilustrującym inwestowanie w rozwój własnych zasobów ludzkich jest model zarządzania wynikami i potencjału stosowany w koncernie BMW. Organizacja ta stworzyła specjalny program drive, który ma wspomagać zdobywanie potencjału specjalistycznego i kierowniczego wśród młodszego personelu. Dzięki takim zabiegom BMW zdobywa najlepszych absolwentów uczelni do pracy w swoich zakładach. W okresie trwania programu każdy uczestnik ma przydzielonego mentora, który zapewni mu niezbędną wiedzę teoretyczną oraz obserwuje rozwój umiejętności praktycznych nabywanych podczas wykonywania pracy. Pozytywna ocena kandydata kończy program drive zatrudnieniem.



Ewelina Wośko, z wykształcenia jest pedagogiem pracy oraz specjalistą w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Jako licencjonowany doradca zawodowy zajmuje się poradnictwem zawodowym - indywidualnym oraz grupowym.

Jednym z najważniejszych priorytetów Unii Europejskiej jest podniesienie poziomu kształcenia ustawicznego, który ma pomóc krajom rozwijającym się w przejściu do gospodarki i społeczeństw opartych na wiedzy. W dobie globalizacji, a co za tym idzie gwałtownych zmian na rynkach pracy, brakuje wykwalifikowanej kadry umiejącej szybko reagować na ciągłe zmiany. Kształcenie ustawiczne jest jednym z ważniejszych elementów strategii, która może przeciwdziałać skutkom groźnych zjawisk trapiących współczesną cywilizację: bezrobociu, marginalizacji społecznej – wykluczenie, a z drugiej strony powodować wzrost gospodarczy zarówno regionów jak i całych krajów.

Pomysł stary jak świat

Pojęcie edukacji całościowej czy też kształcenia ustawicznego zostało określone przez Unię w memorandum wydanym przez Komisję Europejską w 2000 roku. W Polsce nie jest natomiast nowością, gdyż było propagowane już w okresie oświecenia a szczególnie w latach działalności Komisji Edukacji Narodowej. Obecnie w literaturze przedmiotu możemy znaleźć dwa znaczenia kształcenia ustawicznego. Pierwszy rozumie je jako proces nauki przez cały cykl życiowy jednostki, wpływający na jej wszechstronny rozwój w życiu zawodowym, społecznym oraz osobistym. Drugi - jako na-

ukę pozaszkolną charakterystyczną dla osób dorosłych poprzez udział w formach dokończenia, samokształcenia oraz doskonalenia.

Zmieńmy myślenie

Największym jednakże wyzwaniem współczesnej edukacji jest zmiana mentalności społecznej dotyczącej traktowania edukacji jako procesu ciągłego trwającego od dzieciństwa do okresu dojrzałej dorosłości. Bowiem czasy w jakich przyszło nam żyć oraz funkcjonować wymagają bycia elastycznym w każdej dziedzinie życia, im szybciej zatem zrozumiemy nieuniknioną rzeczywistość wówczas adaptacja do nowych warunków będzie przystępniejsza. Natomiast budowa odpowiedniego systemu kształcenia powinna być konstruowana na podstawie badań rynkowych dotyczących zawodów deficytowych oraz w porozumieniu ze specjalistami zajmującymi szeroko pojętym rynkiem pracy.

Istotna jest koncepcja

Wielowymiarowa współpraca sektora publicznego jak i prywatnego, również może przyczynić się do propagowania odpowiedniego stylu nabywania wiedzy zarówno teoretycznej, jak i praktycznej poprzez udział w praktykach zawodowych, przygotowaniu zawodowym, stażu lub w innych formach wspomagających zdobywanie doświadczenia zawodowego. Wy-



Pracujący Polacy na ogół dobrze oceniają organizację i warunki pracy panujące w zatrudniających ich przedsiębiorstwach - wynika z badań, które na zlecenie PKPP Lewiatan przeprowadziła Katedra Socjologii Ekonomicznej SGH.

Polacy raczej zadowoleni z pracy

Prawie 80 proc. respondentów pozytywnie ocenia fachowość swoich przełożonych, niemal 90 proc. podaje, że pracodawca w terminie reguluje wszystkie należności wobec pracowników, blisko 80 proc. mówi, że urlopy są udzielane w pełnym wymiarze, a bez mała 80 proc. uznajmy, że dokumentacja czasu pracy jest prowadzona prawidłowo. W porównaniu do wyników badań z 2007 r., nieznacznie pogorszyły się oceny organizacji pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz czasu pracy. W pozostałych aspektach natomiast poziomy wskazań pozytywnych nie uległy istotnym zmianom.

Bardziej wstrzeźliwe są oceny społecznego klimatu panującego w miejscach pracy. Jedynie dwóch na trzech pracujących ankietowanych potwierdza, że w ich firmie pracownicy są szkoleni lub doszkalani na koszt pracodawcy. Podobna jest proporcja tych, którzy uważają, że w ich miejscu pracy przełożeni wysłuchują pracowników i uwzględniają/uwzględniali ich uwagi, jak również uznających, że w pracy panuje zaufanie między przełożonymi a podwładnymi.

60 proc. przyznaje, że przełożeni sprawiedliwie oceniają i nagradzają pracowników, niespełna 60 proc. podaje, że pracownicy są informowani o sytuacji przedsiębiorstwa. Jeszcze bardziej niekorzystne są oceny istniejących w przedsiębiorstwach mechanizmów przepływu informacji i reprezentacji interesów. Mniej niż połowa pracujących respondentów twierdzi, że pracownicy znają plany zarządu oraz mogą swobodnie zrzeszać się w istniejących związkach zawodowych lub je zakładać. Niemniej, ten ostatni aspekt oceniany jest nieco lepiej niż w 2007 r. W pozostałych kwestiach oceny są bardzo zbliżone do tych wyrażanych trzy lata temu.

Bardziej różnicowane jest spojrzenie respondentów na problem występowania w naszym kraju konfliktów o podłożu ekonomicznym. Mniejszość dostrzega je na styku świata pracy i kapitału, aczkolwiek częstsze są opinie, że istnieją konflikty między biednymi a bogatymi (ponad połowa). W odniesieniu do zakładów pracy, zdecydowanie więcej respondentów (co drugi) uważa, że występują konflikty pomiędzy zarządami przedsiębiorstw a związkami zawodowymi niż zarządami a pracownikami (co trzeci). Należy zauważyć, że odsetek respondentów zauważających istnienie konfliktów

w naszym kraju uległ wyraźnemu zmniejszeniu w stosunku do 2007 r. prawie we wszystkich aspektach, dla których można dokonać porównań, z dwoma wszakże ważnymi wyjątkami. Poziomy deklaracji wskazujących na występowanie konfliktów pomiędzy właścicielami przedsiębiorstw a ich pracownikami pozostały w zasadzie niezmienione.

W zdecydowanej mniejszości są zwolennicy poglądu, że w czasie kryzysu gospodarczego lepszym rozwiązaniem jest zwalnianie przez przedsiębiorstwa pracowników, niż obniżanie wszystkim wynagrodzeń (15 proc.). Jednak większość (ponad 50 proc.) respondentów uznaje zarazem prawo przedsiębiorstw do zwolnień pracowników w imię ochrony pozostałych miejsc pracy. Większość (przeszło połowa) ankietowanych wyraża przy tym opinię, że redukcje zatrudnienia były w ubiegłym roku stosowane tylko w ostrożności.

na podstawie: PKPP Lewiatan

Badania ankietowe „Pracujący Polacy” zrealizowano w dwóch edycjach, odpowiednio w 2006 i 2007 r. na ogólnopolskich próbach reprezentacyjnych dorosłych mieszkańców Polski. Badanie tegoroczne (typu Omnibus) zrealizował w sierpniu CBOS na ogólnopolskiej, losowej, reprezentatywnej próbie 986 Polaków w wieku 15+. W treści kwestionariusza ankiety uwzględniono wybrane pytania postawione w dwu edycjach badań „Pracujący Polacy” (2006 i 2007). Z uwagi na fakt ujęcia w bieżącym badaniu jedynie niektórych z wcześniej zadawanych pytań, możliwości porównań są dalece ograniczone. Przyjąwszy to zastrzeżenie, można jednak uznać, że obecna tura badań potwierdza wiele wniosków sformułowanych na podstawie danych zgromadzonych w latach 2006 i 2007. Edycja 2010 została przeprowadzona w sierpniu 2010 r.





Flexicurity to jak połączenie ognia z wodą – mówił Łukasz Rut z OPZL

Model flexicurity promowany jest przez Unię Europejską. Doskonale sprawdza się w Holandii czy Danii. Opiera się na czterech elementach, z których pierwszym jest nowoczesna umowa o pracę, która pozwala pracować chociażby za pośrednictwem internetu. Druga to pobudzanie zdolności pracowników do dostosowywania się do zmian na rynku pracy, przykładowo poprzez strategię ciągłego uczenia się. Trzecia to aktywna polityka rynku pracy, czyli położenie większego nacisku na staże, czy wspieranie zakładania firm przez bezrobotnych. Czwarty warunek to nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego pozwalające godzić pracę z życiem prywatnym, czy ułatwiać mobilność na rynku. O tym czy łatwo zaadoptować go w warunkach krajowych i regionalnych rozmawiali w Dworku Uroczysko pracodawcy, samorządowcy i eksperci rynku pracy.

Do ideału dużo nam brakuje

Punktem wyjścia do dyskusji była diagnoza obecnego stanu rzeczy. Moderator spotkania, Łukasz Rut z Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej, nawiązał do strategii rozwoju Polski do 2030 r., w której trzecim wyzwaniem jest wysoka aktywność zawodowa oraz adaptacyjność rynku pracy - Czy Polska powinna utrzymać status quo czy zmierzać w kierunku mobilnej adaptacyjności rynku pracy - pytał zgromadzonych - Mamy niski wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 15-64 lat. Coraz mniej młodych osób trafia na rynek pracy? - i na potwierdzenie przywoływał dane statystyczne, z których wynika, że do docelowych 70% mamy jeszcze daleko. - Odpowiedzią na taki stan rzeczy może być wdrożenie mechanizmów flexicurity, które z powodzeniem sprawdzają się na zachodzie Europy. Totrochę jak połączenie ognia z wodą, ale praktyka pokazuje, że wykonalne. – przekonywał.

Walczymy o zmiany

Nad zmianą przepisów, które rozruszają krajowy rynek pracuje PKPP Lewiatan - Komisja Europejska zauważyła u nas braki i dostaliśmy rekomendacje do zmiany kodeksu

Łączyli ogień z

Z jednej strony bezpieczeństwo pracy dla pracownika a z drugiej elastyczność zatrudnienia dla pracodawcy. To cechy modelu flexicurity, który na spotkaniu dla nowosolskich pracodawców prezentowali eksperci zaproszeni do Bobrownik przez OPZL.

pracy oraz ustawy o promocji zatrudnienia - mówiła Monika Zakrzewska, ekspert Konfederacji. - Nie mamy co prawda w Polsce restrykcyjnego prawa pracy, bo odpowiednie przepisy funkcjonują, ale jedno to kwestia możliwości a druga to ich wykorzystywanie - przekonywała. Problemem jest także niedostosowanie narzędzi aktywizacji bezrobotnych. W opinii eksperta PKPP Lewiatan powinno stopniowo odchodzić się robót publicznych i prac interwencyjnych na rzecz szkoleń, praktyk zawodowych oraz promowania własnej działalności. Konieczny jest także stały i ścisły monitoring wydatkowanych środków tak, aby po ewaluacji odpowiednio przesunąć środki i wspierać to co jest skuteczne - Z publicznymi instytucjami zatrudnienia powinni współpracować pracodawcy dając sygnał, jakie zawody będą pożądane i w jakim kierunku ustalić szkolenia w przyszłym okresie - dodała.

Dwie odmienne wizje

Pozytywne efekty takiej współpracy widzi Bogumiła Ulanowska z firmy Omni Modo - U nas to się dzieje. Biznes otwiera wspólnie ze szkołami klasy kształcące potrzebnych fachowców - Przywołuje także lokalne badania naukowców Uniwersytetu Zielonogórskiego, którzy analizowali sytuację na lubuskim rynku pracy stawiając diagnozę niedopasowania kwalifikacji do potrzeb pra-

codawców. Publicznych służb zatrudnienia broniła dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Nowej Soli Elżbieta Ściopko-Moszkowicz - To co zostało wprowadzone od 2009 na rzecz flexicurity nie sprawdziło się w żadnym elemencie. Jest 6500 osób bezrobotnych z czego 4000 to są osoby w ewidencji powyżej 18 miesięcy. Jak czterech doradców ma opracować dla nich skuteczne indywidualne plany działania? To niemożliwe - mówiła. Wskazywała także na stale zmniejszane środki finansowe.

Odpowiedzią jest elastyczność

O wyzwaniach rynku pracy mówił Marcin Kołodziejczyk z agencji doradztwa personalnego Manpower. Wskazał na mały procent udziału pracy tymczasowej oraz alternatywnych form zatrudnienia - Ich zastosowanie może zwiększyć pulę dostępnych na rynku talentów. Pracownik to najwyższe dobro firmy - zachęcał. Wyzwaniem jest także duży ale niewykorzystywany rynek pracowników powyżej 50 roku życia - Aż 80% pracodawców nie ma strategii rekrutacji pracowników w tym wieku a to jest błąd. Są to często pracownicy lojalni i sumienni - wskazywał. W jego opinii idea flexicurity to nie jest idea, która zakłada, że państwo urząd, czy agencja wdroży program. Zakłada współodpowiedzialność wszystkich partnerów - zarówno instytucji, jak i pracowników.



Seminarium odbyło się w Bobrownikach k/Nowej Soli.

woda

Paweł Bojanowski

Spotkanie w Bobrownikach jest pierwszym z cyklu ośmiu spotkań realizowanych przez OPZL w ramach projektu „Flexicurity - w poszukiwaniu równowagi na lubuskim rynku pracy”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Na konferencjach oraz seminariach pracodawcy, pracownicy oraz przedstawiciele instytucji okołorynkowych mogą podnieść swoją wiedzę na temat problematyki elastycznego zatrudnienia. Kolejne spotkania planowane są na listopad oraz grudzień. Z kolei publikacje na temat flexicurity pojawiają się także cyklicznie w Gazecie Lubuskiej oraz magazynie Biznes Lubuski. Więcej o projekcie na www.elastyczni.opzl.pl.



Publicznych służb zatrudnienia broniła dyrektor PUP w Nowej Soli E. Ściopko-Moszkowicz



Dla nas jako samorządu bardzo ważną kwestią jest to, by rynek pracy był w naszym regionie jak najbardziej elastyczny. By pracownicy mogli znaleźć pracę, a pracodawcy pracowników. W Nowej Soli chcemy postawić na nowoczesne technologie, które są gwarantem stabilności miejsc pracy oraz rozwoju regionu. Chcemy uniknąć powtórki koszmaru związanego z upadkiem wielkich firm i 45-procentowego bezrobocia. Dlatego m.in. inwestujemy w powstający Park Przemysłowo-Technologiczny.

Wadim Tyszkiewicz, prezydent Nowej Soli



Idea flexicurity ma na celu zagwarantowanie społeczeństwu najbezpieczniejszego systemu zatrudnienia w Europie. Opiera się na prawach i obowiązkach wszystkich partnerów rynku pracy a zatem każdy musi się starać by rynek pracy się rozwijał. Dzięki proponowanym rozwiązaniom będzie można się odnaleźć w każdej, nawet najbardziej dynamicznej sytuacji na rynku pracy.

Monika Zakrzewska, PKPP Lewiatan



Marcin Kołodziejczyk z Manpower przekonywał do pracy tymczasowej



Spotkanie zgromadziło przedsiębiorców, pracowników oraz samorządowców.