



Doświadczenia europejskie w zakresie flexicurity a kontekst polski

Instytut Spraw Publicznych
14 grudnia 2007
Dr Anna Kwiatkiewicz
SGH, Warszawa



4 obszary działania

- Elastyczne i „bezpieczne” umowy o pracę
- Aktywna polityka rynku pracy w celu zapewnienia płynnego przechodzenia z jednego zatrudnienia w drugie
- Systemowe rozwiązania w zakresie nauki przez całe życie
- Nowoczesne systemy ubezpieczeń społecznych



Elastyczne i „bezpieczne” umowy o pracę (I)

- **Holandia:** „Flexibility and security act” (1999)
 - Możliwość zmiany warunków zawierania umów na czas określony w drodze układu zbiorowego - elastyczność dla pracodawców
 - Ochrona bezpieczeństwa zatrudnienia pracowników agencji tymczasowych - bezpieczeństwo dla tej kategorii pracowników
- **Niemcy:** uregulowania w zakresie czasu pracy
 - Prawnie gwarantowana możliwość przechodzenia z pracy na pełen etat do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy
 - „Konta godzin nadliczbowych”
 - Ekwiwalent finansowy
 - Dodatkowy czas wolny (urlop typu *sabbatical*)



Elastyczne i „bezpieczne” umowy o pracę (II)

- **Dania:** równowaga i współgranie pomiędzy takimi elementami jak zasiłki dla bezrobotnych, ochrona zatrudnienia i aktywna polityka rynku pracy
 - Łatwość zatrudniania i zwalniania pracowników (*external numerical flexibility*)
 - Niski poziom ochrony zatrudnienia
 - Hojny system wsparcia dla osób bezrobotnych
 - Instrumenty aktywnej polityki rynku pracy nastawione na wykształcanie kwalifikacji osób bezrobotnych
 - Warunek: dobrze rozwinięty system stosunków pracowniczych i dialog społeczny + wysoki stopień przynależności związkowej (reprezentatywność)



Aktywna polityka rynku pracy (I)

- **Austria:** tworzenie warunków do mobilności + zmniejszanie ciężaru związanego z wypłacaniem odpraw zwalnianym pracownikom
 - Fundusz świadczeń pracowniczych: pracodawca wpłaca co miesiąc 1,53% wynagrodzenia pracownika
 - Pracownik jest uprawniony do zgromadzonych środków po 3-ech latach pracy u jednego pracodawcy
 - Wypłata gotówki
 - Kontynuacja wpłat na fundusz świadczeń pracowniczych (stary lub nowy pracodawca)
 - Jednorazowy transfer zgromadzonych środków do funduszu emerytalnego



Aktywna polityka rynku pracy (II)

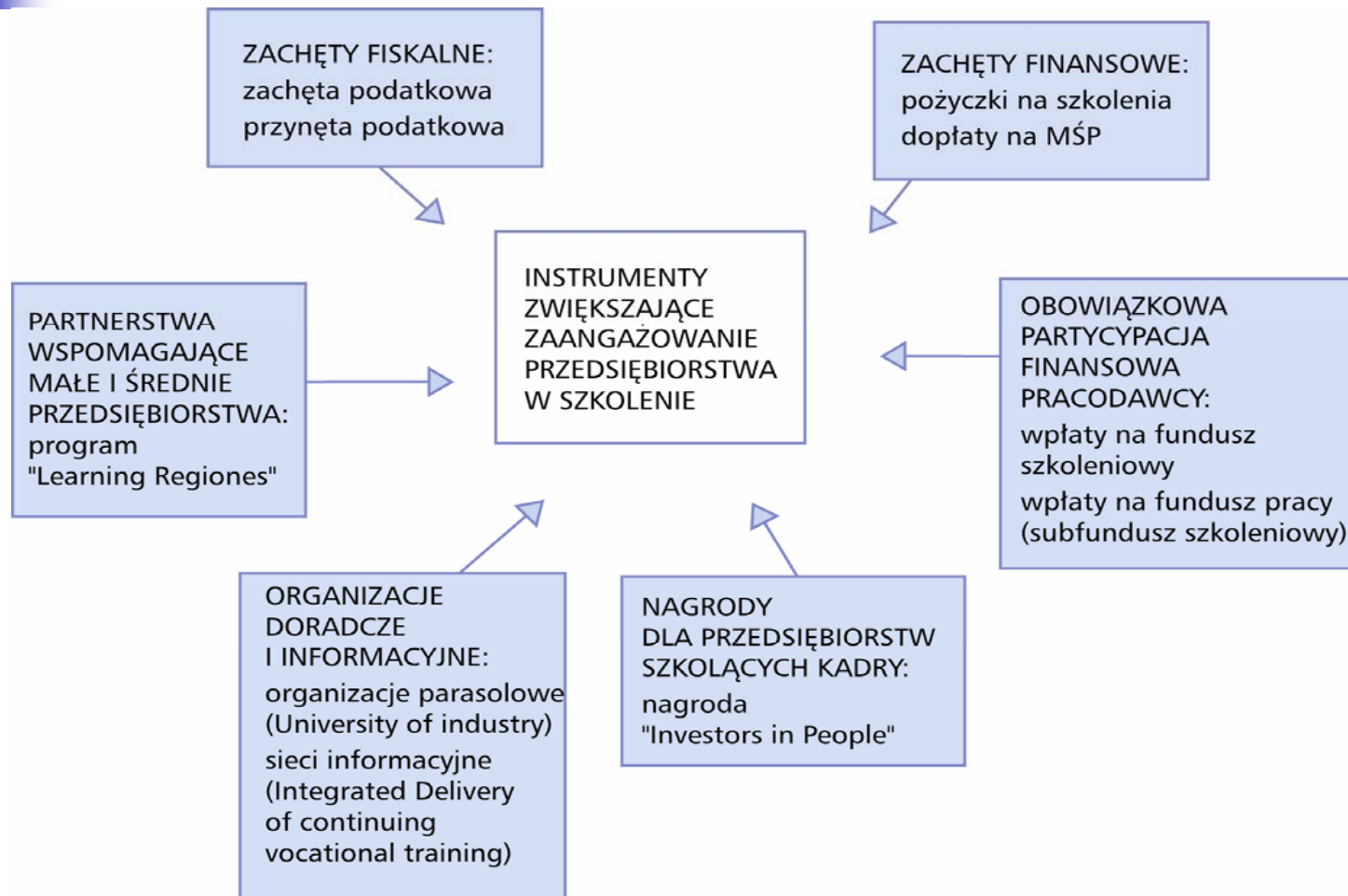
- **Belgia:** wsparcie w okresie przejściowymi między pracami
 - Poradnictwo zawodowe + reorientacja kariery zawodowej
 - Wsparcie dla osób poszukujących pracy
 - Szkolenia + wsparcie dla osób rozpoczynających własną działalność gospodarczą
- **Finlandia:** pakiet „bezpieczeństwo zmiany”
 - Oferowanie większego wsparcia finansowego pod warunkiem opracowania indywidualnego „planu zatrudnieniowego” i jego realizacji
 - Współdziałanie pracodawców, pracowników i lokalnych władz



Nauka przez całe życie

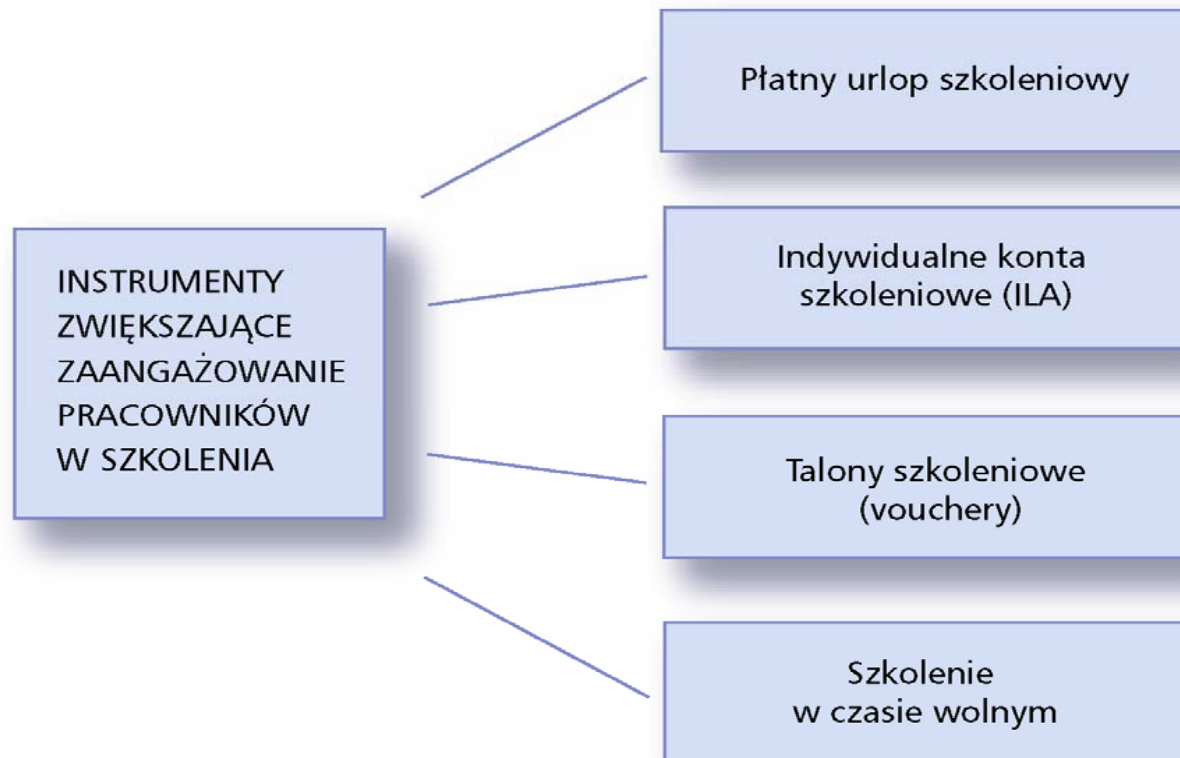
- Instrumenty zwiększające zaangażowanie przedsiębiorstwa w szkolenie
- Instrumenty zwiększające zaangażowanie pracowników w szkolenie
- Instrumenty zwiększające jakość i przejrzystość nabywanych kwalifikacji

Nauka przez całe życie: instrumenty zwiększające zaangażowanie przedsiębiorstwa w szkolenie



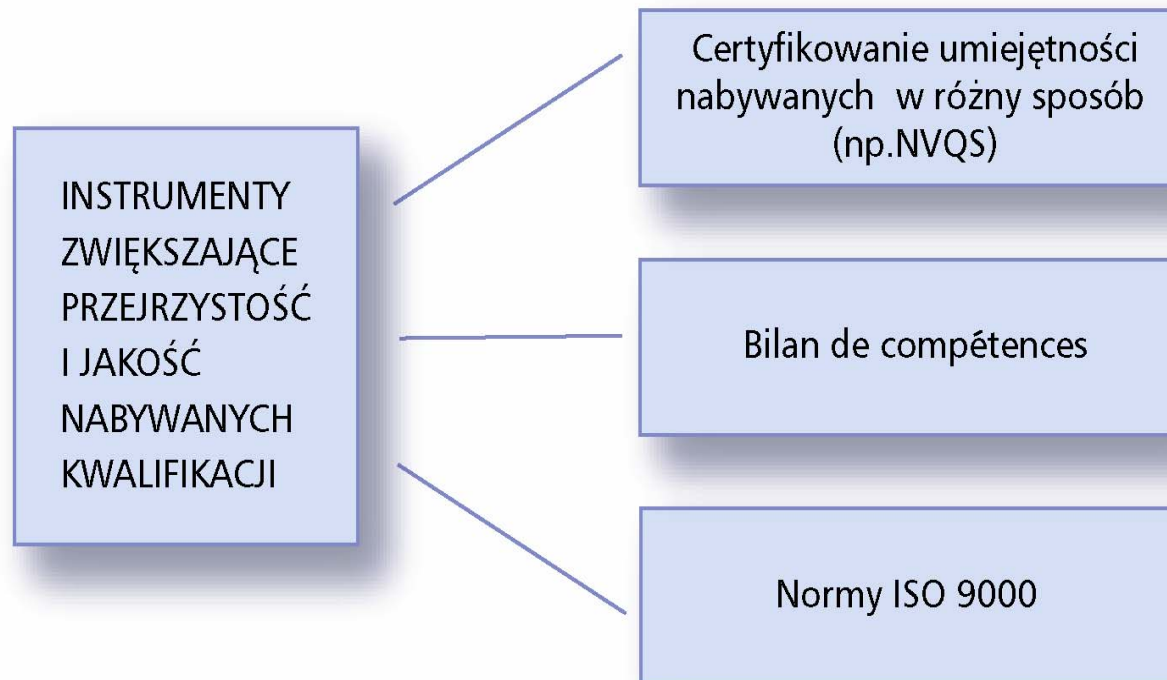


Nauka przez całe życie: instrumenty zwiększające zaangażowanie pracowników w szkolenia





Nauka przez całe życie: instrumenty zwiększające jakość i przejrzystość nabywanych kwalifikacji





Nowoczesne systemy ubezpieczeń społecznych (I)

- **Włochy:** wsparcie zatrudnienie na czas nieokreślony
 - Redukcja kosztów stałego zatrudnienia i wzrost wysokości składek na ubezpieczenie społeczne w przypadku zatrudnienia na czas określony (redukcja nawet do 23%)
 - Zmniejszenie zjawiska segmentacji rynku pracy
- **Czech Republic:** uzależnienie wysokości zasiłku od zaangażowania beneficjenta w poszukiwanie pracy
 - Założenie: *making work pay* - praca ma finansować zasiłki dla osób pozbawionych zatrudnienia, nawet jeżeli finansowanie to ma się odbywać tylko w wymiarze symbolicznym



Podsumowanie

- Zagadnienia „twarde”
 - Kontrakty o pracę
 - Instrumenty aktywnej polityki rynku pracy
 - Odpowiedni system ubezpieczeń społecznych
- Zagadnienia „miękkie”
 - Kwalifikacje pracowników – zdolność dostosowywania do zmiennych warunków
 - Wiara ludzi we własne siły na rynku pracy
- Interesariusze
 - Efektywny dialog społeczny na różnych poziomach
 - Odpowiedzialność merytoryczna i finansowa