

RODACY! DO ALTERPRACY!

Alternatywne formy zatrudnienia szansą rynku pracy



Praca jest zawsze i wszędzie  AlterPraca.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Od Europy do Mazowsza. Potrzeba stosowania alternatywnych form pracy

prof. dr hab. Urszula Sztanderska
Wydział Nauk Ekonomicznych
Uniwersytet Warszawski

Alternatywne formy zatrudnienia szansą rynku pracy

 AlterPraca.pl

Historyczny kontekst alternatywnych form pracy

Alternatywne formy pracy: czy to nowość?

- Zdecydowanie **NIE**
- Alternatywnie do tradycyjnych form pracują na świecie miliony ludzi; głównie można znaleźć ich:
 - w krajach pozaeuropejskich,
 - w Europie w wielu zawodach (pomoc domowa, twórcy kultury, rzemieślnicy, informatycy, architekci),
 - i w wielu działach (rolnictwo, drobny handel, gastronomia).

Tradycyjne formy pracy: czy od zawsze?

- Związane z etapem rozwoju
 - gospodarki: głównie masowej produkcji przemysłowej z charakterystycznymi skupiskami pracowników, jednolitością organizacji produkcji, relatywną prostotą warunków rynkowych, znacznym udziałem dużych firm-pracodawców,
 - związków zawodowych - głównie skutecznej obrony przed ryzykiem utraty pracy i dochodów w dużych firmach,
 - współpracy międzynarodowej i charakteru konkurencji; głównie daleko posuniętej przewidywalności zjawisk ekonomicznych i niskiego natężenia konkurencji międzynarodowej.

Skąd obecne zainteresowanie alternatywnymi formami pracy zawodowej?

Skąd teraz zainteresowanie alternatywnymi formami pracy w Europie?

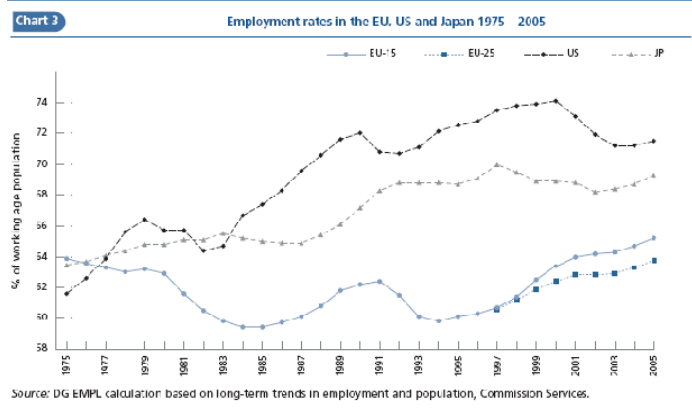
- **Niska podaż pracy - konsekwencje:**
 - Niski poziom zatrudnienia niski wzrost PKB
 - Problemy ze równoważeniem systemów ubezpieczeń społecznych (emerytalnych)
- **Wysokie bezrobocie - w tym trwałe:**
 - Źródłem m.in. wysoki poziom ochrony stosunku pracy
 - Koncepcja flexicurity, jako sposobu na zwiększenie kreacji miejsc pracy
 - połączenie:
 - Zmniejszenia ochrony stosunku pracy
 - Efektywnych aktywnych polityk rynku pracy
 - Efektywnego, nie demotyującego systemu ochrony socjalnej (zabezpieczenia społecznego)
 - Usuwanie przyczyn bezrobocia nie wynikających z charakterystyki HC

Skąd teraz zainteresowanie alternatywnymi formami pracy w Europie? Cd.

- **Niska mobilność na rynku pracy**
 - A przez to i niska elastyczność tego rynku, uniemożliwiająca szybkie dostosowanie do zmienności życia gospodarczego
- **Wysokie koszty pracy**
 - A przez to nieradzenie sobie z konkurencją na globalnych rynkach
- **Niskie wykorzystanie potencjału ludzkiego**
 - A przez to za niska innowacyjność
- **Wykluczenie społeczne (w tym dochodowe)**

Problemy z niską aktywnością i bezrobociem = niskie zatrudnienie

Stopa zatrudnienia w latach 1975-2005: porównanie UE z US i Japonią

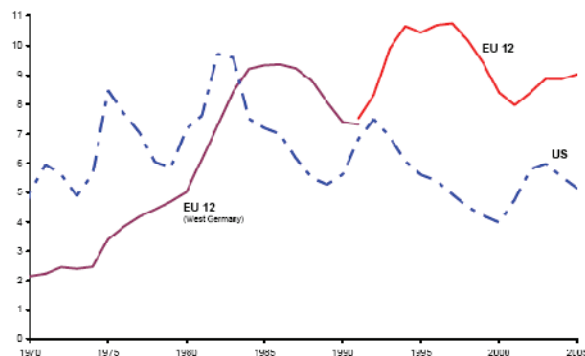


Alternatywne formy zatrudnienia szansą rynku pracy

AlterPraca.pl

Wysokie bezrobocie w UE

Stopa bezrobocia: porównanie UE 15 z US

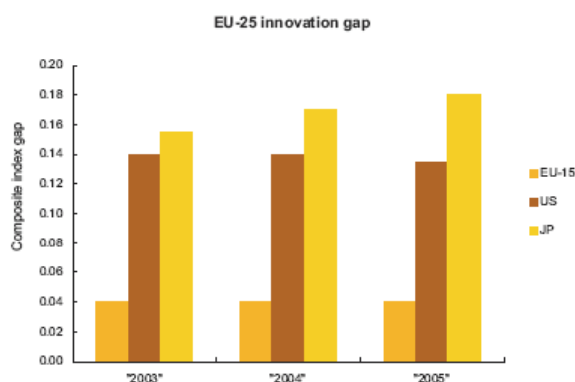


Alternatywne formy zatrudnienia szansą rynku pracy

AlterPraca.pl

Opóźnienie technologiczne UE

Luka technologiczna UE15: porównanie z US i Japonią



Alternatywne formy zatrudnienia szansą rynku pracy

AlterPraca.pl

A czy my sobie radzimy?

- Polskie utrapienie: niska podaż pracy – aktywność zawodowa Polaków najniższa w UE
- Bezrobocie o dużej trwałości
- Niska mobilność na rynku pracy: niski poziom przepływów między firmami, zawodami, regionami – po 2000 r. rośnie ale niedostatecznie
- Wysokie pośrednie koszty pracy, w tym ukryte w postaci nieelastycznej organizacji czasu pracy, niepełnego dostosowania zatrudnienia do potrzeb firm
- Niski poziom innowacyjności – najgorsze wyniki w Europie
- Wykluczenie społeczne (w tym dochodowe)

Alternatywne formy zatrudnienia szansą rynku pracy

AlterPraca.pl

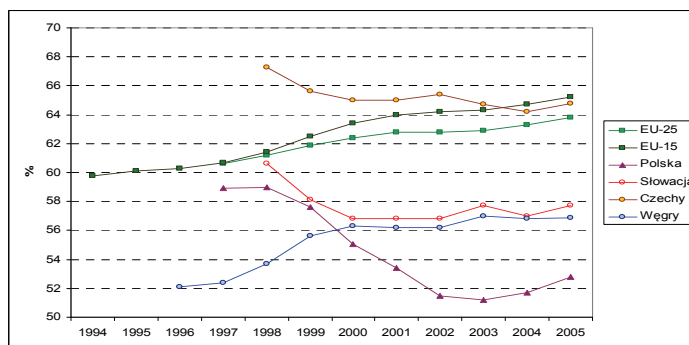
A czy my sobie radzimy?

- Polskie utrapienie: niska podaż pracy
 - Aktywność zawodowa Polaków najniższa w UE
 - Stopa zatrudnienia też wśród najniższych

Kraje	Stopa aktywności zawodowej		Stopa zatrudnienia	
	1994	2006	1994	2006
USA	76,2	76,7	72,0	72,0
EU 15	67,5	71,7	59,9	66,0
EU 19	67,5	69,4	59,9	64,7
Polska	68,4	63,4	58,3	54,5

A czy my sobie radzimy?

Stopa zatrudnienia w wybranych krajach UE w latach 1994-2005



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

A czy my sobie radzimy?

Bezrobocie o dużej trwałości

Kraje	Stopa bezrobocia trwającego			
	powyżej 6 miesięcy		powyżej 12 miesięcy	
	1994	2006	1994	2006
USA	20,3	19,6	12,2	11,8
EU 15	67,6	48,4	60,5	43,5
EU 19	66,9	63,1	47,0	45,7
Polska	65,3	71,6	40,4	52,2

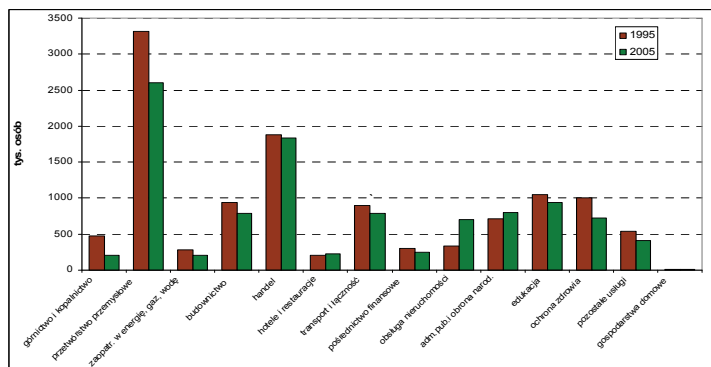
Źródło: OECD Employment Outlook 2006

A czy my sobie radzimy?

- Niska mobilność na rynku pracy: niski poziom przepływów między firmami, zawodami regionami - po 2000 r. rośnie ale niedostatecznie. Potrzeba wysokiej elastyczności w związku z:
 - rozwojem małych firm np. w 1995 r. 44,8% osób pracowało w małych przedsiębiorstwach tj. zatrudniających do 50 osób, a w 2005 r. takie zatrudnienie dotyczyło 49,6%.
 - szybkimi zmianami strukturalnymi
 - Deagraryzacja, deindustrializacja, rozwój usług
 - Zmiany między sekcjami/branżami powodowane otwarciem gospodarki (wstąpienie do UE, obniżenie barier handlowych z resztą świata)
 - Przyspieszenie technologiczne
 - Zmiany popytu finalnego w miarę wzrostu dobrobytu
- migracjami

A czy my sobie radzimy?

Pracujący w Polsce latach 1995 i 2005 wg sekcji PKD



Źródło: Edukacja dla pracy, UNDP, 2007

Alternatywne formy zatrudnienia szansą rynku pracy

AlterPraca.pl

A czy my sobie radzimy?

- Wysokie pośrednie koszty pracy
 - klin podatkowy
 - ukryte koszty pośrednie w postaci nieelastycznej organizacji czasu pracy, niepełnego dostosowania zatrudnienia do potrzeb firm
- Wyrażone ograniczeniem kreacji miejsc pracy na krótkie terminy i w nietypowych formach

Alternatywne formy zatrudnienia szansą rynku pracy

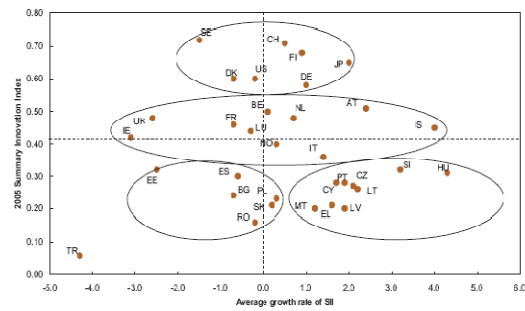
AlterPraca.pl

A czy my sobie radzimy?

Niski poziom innowacyjności – Polska ma najgorsze wyniki w Europie

Indeks zbiorczy innowacyjności w 2005 r. i jego zmiany w latach 2003-2005 w wybranych krajach

Figure 5.2 Summary Innovation Index (SII) in 2005 and annual average growth rate 2003-2005, EU-25 and selected countries



Źródło: Edukacja dla pracy, UNDP, 2007

Alternatywne formy zatrudnienia szansą rynku pracy

AlterPraca.pl

A czy my sobie radzimy?

Charakterystyka grup o różnej zamożności

Wykluczenie społeczne (w tym dochodowe)

Wyszczególnienie	Gospodarstwa pier-wszej grupy kwartylowej osób	Pozostałe gospodarstwa
Średni miesięczny dochód ekwiwalentny	394	1 189
% ogółu dochodów ekwiwalentnych	6,9	93,1
Średni dochód dyspozycyjny na gospodarstwo	1 781	3 196
Struktura dochodów dyspozycyjnych	100,0%	100,0%
dochody z pracy najemnej	24,1%	33,4%
dochody z pracy na własny rachunek	2,4%	6,1%
dochody z ubezpieczeń społecznych	15,3%	21,6%
inne świadczenia socjalne	11,9%	3,3%
pozostałe przychody	46,3%	35,5%
Nadwyżka dochodów nad wydatkami	-184	212
Średnie wynagrodzenie pracującego	706	1 342
Średnia ranga centylowa w rozkładzie płac	28	54
Średnia liczba osób w gospodarstwie	3,89	2,60
Powszechność studiowania w grupie 20 - 24 lat	17,1%	45,0%
Osoby dorosłe według poziomu wykształcenia	100,0%	100,0%
wyższe	2,1%	15,0%
średnie i pomaturalne	22,5%	37,5%
bez matury	75,8%	47,5%
Aktywność zawodowa osób dorosłych	46,2%	52,0%
Bezrobocie	29,7%	8,8%

Źródło: Edukacja dla pracy, UNDP, 2007

Alternatywne formy zatrudnienia szansą rynku pracy

AlterPraca.pl

Czy sytuacja na Mazowszu odbiega od sytuacji w kraju?

- Mazowsze:
 - ma relatywnie korzystną sytuację: stopa bezrobocia niższa niż przeciętnie w kraju, stopa aktywności zawodowej i stopa zatrudnienia wyższe,
 - ale jest najbardziej zróżnicowanym województwem ze względu na charakterystyki ekonomiczne, w tym charakterystyki rynku pracy,
 - w dodatku zróżnicowanie położenia nasila się.

Zróżnicowanie sytuacji na Mazowszu

Stopa bezrobocia rejestrowanego w 2006 w woj. mazowieckim

<i>Podregion ciechanowsko-plocki</i>	13,0	<i>Podregion radomski</i>	19,5
Ciechanowski	11,6	Białobrzegi	11,8
Gostyniński	13,3	Kozienicki	13,3
Mławski	10,5	Lipski	12,2
Plocki	16,0	Przysuski	20,8
Płoński	14,0	Radomski	25,9
Sierpecki	16,5	Szydłowiecki	30,5
Zuromiński	18,2	Zwoleński	13,4
m. Plock	10,3	m. Radom	19,2
<i>Podregion ostrołęcko-siedlecki</i>	11,6	<i>Podregion warszawski-wschodni</i>	8,3
Łosicki	10,4	Garwoliński	10,9
Makowski	18,3	Legionowski	8,3
Ostrołęcki	11,9	Miński	7,4
Ostrowski	13,4	Nowodworski	7,7
Przasnyski	11,5	Otwocki	5,8
Pułtowski	13,5	Włocławski	9,1
Siedlecki	7,6	<i>Podregion warszawski-zachodni</i>	5,5
Sokołowski	7,1	Grodziski	4,0
Wegrowski	14,6	Grójcecki	6,0
Wyszowski	12,1	Piaseczyński	4,7
m. Ostrołęka	13,5	Pruszkowski	4,4
m. Siedlce	8,1	Sochaczewski	7,2
<i>Podregion m.st. Warszawa</i>	2,0	Warszawski zachodni	4,1
m.st. Warszawa	2,0	Zyrardowski	10,5

Źródło: Dane GUS

Znaczenie Mazowsza czy Warszawy?

- Sytuacja w woj. Mazowieckim silnie wpływa na gospodarkę całego kraju
 - 15,3% pracujących (połowa 2008)
 - 21,6% PKB (2007)
- Ale sama Warszawa wytwarza 13,5% krajowego PKB, czyli na resztę przypada „tylko” 8,1%
- PKB per capita w Warszawie 3 razy większy niż średnio w kraju ale np. w podregionie radomskim i ostrołęckim wynosi po ok. 73%



Komu potrzebne alternatywne formy pracy?

Zainteresowanie alternatywnymi formami pracy

- Społeczne / publiczne
 - Związane z niedostateczną podażą pracy ze źródeł wewnętrznych
 - Związane z dążeniem do ograniczenia bezrobocia
 - Ukierunkowane na likwidację biedy i zagrożenia biedą bez naruszania równowagi finansów publicznych
 - Powiązane z dążeniem do zapobiegania wykluczeniu społecznemu
- Firm
 - Radzenie sobie z brakiem odpowiednich pracowników
 - Zmniejszanie kosztów / skuteczniejsze konkutowanie
 - Testowanie kandydatów do pracy
 - Skuteczne zarządzanie personelem, zwiększanie motywacji pracowniczych etc.
- Indywidualnych osób
 - Godzenie pracy i innych celów
 - Pokonywanie własnych ograniczeń w uzyskiwaniu pracy

Społeczne / publiczne powody zainteresowania alternatywnymi formami pracy

- Brak dostatecznej podaży pracy – próba wciągnięcia do aktywności zawodowej grup pozostających poza rynkiem pracy
- Nieskuteczność tradycyjnych sposobów pomocy bezrobotnym w znalezieniu i utrzymaniu pracy (typowe aktywne polityki rynku pracy) - nie wpływają na ograniczenia w możliwościach wykonywania pracy
- Dążenie do zastępowania pracą obywateli (i uzyskiwanymi przez nich wynagrodzeniami) świadczeń społecznych (finansowanych z budżetu państwa)
 - Dążenie do uzupełniania dochodów przez osoby, które tego wymagają, nietypową pracą
 - Zamiar włączania grup zagrożonych wykluczeniem do środowiska pracy (w jakiegokolwiek formie), również w celu nieprzenoszenia kultury utrzymywania się ze źródeł niezarobkowych na następne pokolenia
- Wykorzystanie potencjału kapitału ludzkiego i jego rozwój (przedsiębiorczości, szans i chęci zdobywania kwalifikacji etc.)
- Utrzymanie wysokiej mobilności i elastyczności na rynku pracy (łatwość zwolnień warunkiem dynamiczniejszej kreacji miejsc pracy)

Biznesowe powody zainteresowania alternatywnymi formami pracy

- Radzenie sobie z brakiem odpowiednich pracowników
 - Gotowość zatrudniania kandydatów, którzy nie mogą pracować w tradycyjnych formach np. w pełnym wymiarze czasu, w typowych godzinach pracy, na miejscu lokalizacji zakładu
- Zmniejszanie kosztów / skuteczniejsze konkutowanie
 - Dostosowanie rytmu produkcji (i zatrudnienia) do popytu na produkty (dobra i usługi) (sezonowo, w określonych porach dnia, wówczas, kiedy są zlecenia etc.)
 - Zatrudnianie tylko na czas niedostępności stałych pracowników (praca na zastępstwo)
 - Zmniejszanie pośrednich kosztów pracy (umowy cywilno-prawne)
 - Zmniejszanie kosztów utrzymania powierzchni produkcyjnej/biurowej (praca na odległość)
 - Eliminacja kosztów zatrudnienia w sytuacji spadku zamówień na produkty
- Testowanie kandydatów do pracy
 - Okresy próbne, umowy na czas określony, umowy cywilno-prawne
- Skuteczne zarządzanie personelem, zwiększanie motywacji pracowniczych etc.
 - Motywowanie do wysiłku i uzyskania odpowiedniej jakości pracy przez kontrakty na określony czas czy na czas wykonywania określonej pracy

Alternatywne formy zatrudnienia szansą rynku pracy

AlterPraca.pl

Indywidualne powody zainteresowania alternatywnymi formami pracy

- Dążenie do pogodzenia pracy zawodowej z
 - indywidualnymi nie zawodowymi obciążeniami np. opieką nad dziećmi, nad osobami niepełnosprawnymi należącymi do gospodarstw domowych
 - możliwościami świadczenia pracy np. z powodów zdrowotnych, ograniczonej sprawności
 - preferencji do ograniczonego lub ponadwymiarowego czasu pracy zawodowej
- Zmniejszanie kosztów pracy zawodowej
 - praca na odległość -telepraca
 - praca w domu w innych formach niż telepraca (na rachunek własny, umowy cywilno-prawne)
- Testowanie różnych zajęć zawodowych, konkretnych pracodawców w celu wyboru ścieżki zawodowej najlepiej dopasowanej do indywidualnych możliwości; tym samym optymalizującej efekty zarobkowe
- Zdobywanie doświadczenia zawodowego
 - Zwiększającego kapitał ludzki
 - Pozwalającego osiągać lepsze efekty edukacji
- Wyższe zarobki przy znacznej przedsiębiorczości
 - Łączenie różnych zajęć zawodowych wykonywanych w ograniczonym czasie pracy (praca w skróconym wymiarze czasu, umowy cywilno-prawne)
 - Praca za własny rachunek

Alternatywne formy zatrudnienia szansą rynku pracy

AlterPraca.pl

Po co alternatywne formy pracy?

Komu potrzebne alternatywne formy pracy?

- Właściwie każdemu mogą bardziej odpowiadać niż forma tradycyjna jeśli np.
 - potrzebuje więcej czasu na obowiązki rodzinne albo na przyjemności
 - lubi / powinien pracować nierytmicznie, w nietypowych porach dnia
 - zamierza zmieniać miejsca zatrudnienia
 - nie zamierza się wiązać tylko z jednym pracodawcą
 - chce być bardziej samodzielny niż zwykle wynosi zakres samodzielności w pracy najemnej
- Ale szczególnie tym, którzy mają ponadprzeciętne trudności na rynku pracy

Praca alternatywna szansą dla grup defaworyzowanych

- Grupy defaworyzowane = grupy w szczególnie trudnym położeniu na rynku pracy
- Przyczyny:
 - Ograniczone możliwości wykonywania pracy w formach tradycyjnych
 - Ograniczony dostęp do pracy w tradycyjnej formie
 - Niższa od przeciętnej produktywność w stosunku do osób pracujących w tradycyjnej formie – słabsza pozycja konkurencyjna
 - Dyskryminacja

Praca alternatywna jest szczególnie korzystna dla grup defaworyzowanych

- młodych, którzy:
 - łączą pracę z nauką
 - muszą zdobyć pierwsze doświadczenia
 - muszą przekonać się jaka praca im pasuje
- starszych, którzy
 - są zmęczeni / wypaleni / brakuje im sił
 - chcą wykorzystać posiadane doświadczenie / kontakty zawodowe
 - po latach jednostajnej pracy stracili ją i muszą zdobyć nowe kwalifikacje
 - z tego samego powodu muszą przekonać do samych siebie nowych pracodawców
- kobiet
 - bo częściej niż mężczyźni łączą pracę zawodową z intensywnymi obowiązkami domowymi / rodzinnymi
 - bo coraz częściej nie chcą rezygnować z pracy, dążą do samodzielności ekonomicznej
 - bo częściej od mężczyzn przerywają prace w okresie intensywnych obowiązków rodzicielskich i wracając po pewnym czasie na rynek pracy mają problemy w znalezieniu tradycyjnego zatrudnienia

Praca alternatywna jest szczególnie korzystna dla grup defaworyzowanych

- niepełnosprawnych
 - bo mają ograniczone możliwości pracy w pełnym wymiarze i na zasadach odpowiednich dla w pełni zdrowych i sprawnych
- mało kwalifikowanych
 - bo mogą uzyskać doświadczenie
 - bo pracodawcy mają mniej oporów przed ich zatrudnieniem w formach alterpracy
- mieszkających z daleka od potencjalnych pracodawców
 - bo mogą pracować dla nich na odległość bez uciążliwych / kosztownych dojazdów
 - bo dzięki wygodnej organizacji pracy mogą pogodzić długotrwałe dojazdy do pracy innymi obowiązkami (z samą pracą, z życiem rodzinnym)

Alternatywne formy zatrudnienia szansą rynku pracy

AlterPraca.pl

Praca alternatywna jest też korzystna dla niektórych innych grup

- wysoko wykwalifikowanych (to grupa nie doświadczająca defaworyzacji)
 - bo mają możliwość lepszej samodzielnej „sprzedaży” swoich usług niż zapewnia im tradycyjne zatrudnienie
- przedsiębiorczych
 - bo sami mogą wytwarzać produkty (dobra i usługi)
 - tradycyjna praca jest ograniczeniem dla ich potencjału
- posiadających kompetencje do pracy w wybranych zawodach / sektorach, gdzie alterpraca sprawdza się szczególnie dobrze

Alternatywne formy zatrudnienia szansą rynku pracy

AlterPraca.pl