

Elastyczny rynek pracy - gdzie zmierzamy?

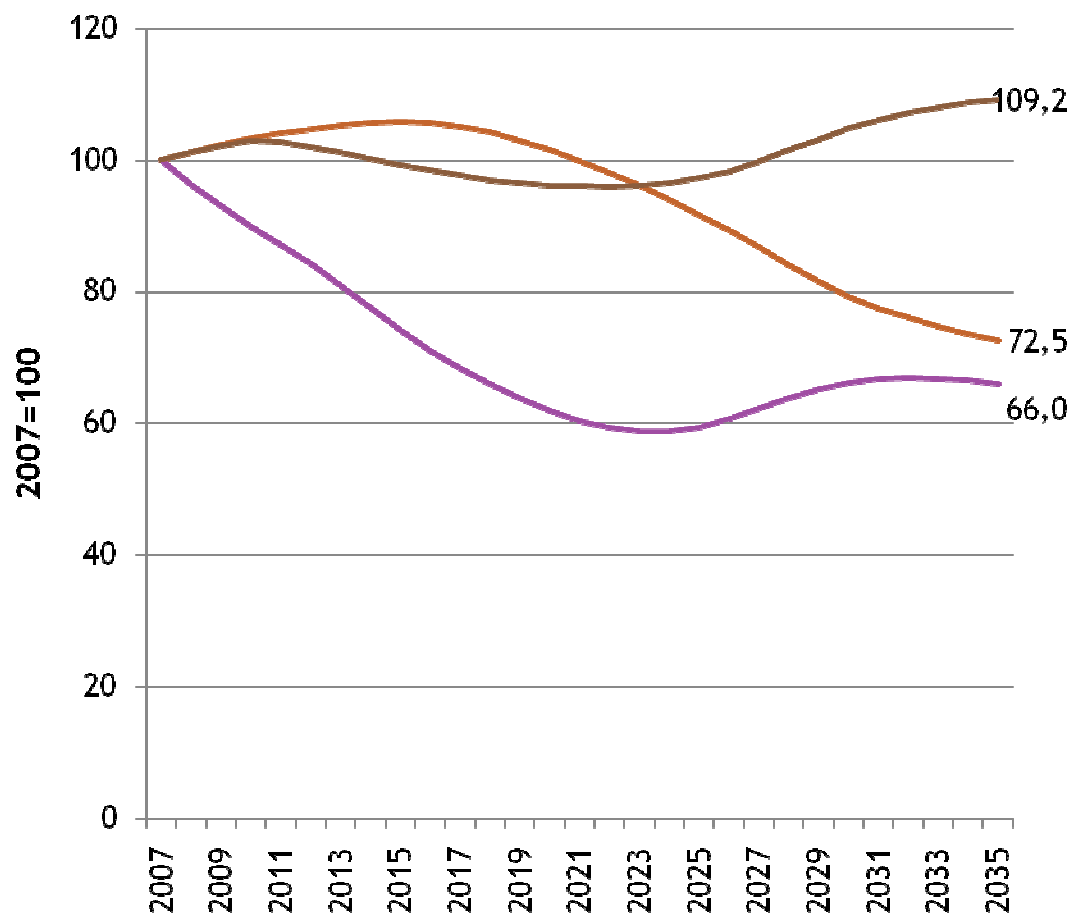
dr Agnieszka Chłoń-Domińczak

Konferencja Przemysłu Materiałów Budowlanych
20 maja 2010 r., Rawa Mazowiecka



Rynek pracy - wyzwania na przyszłość

- Starzenie się ludności
- Nowe umiejętności dla nowych miejsc pracy
- Elastyczność i bezpieczeństwo (flexicurity)



Ludność Polski do 2035 r. według prognozy GUS

W porównaniu do 2007 r. w 2035 roku będzie:

- 1/3 mniej osób w wieku 18-23 lata
- ponad 1/4 mniej osób w o wieku 25-44 lata
- 10% więcej osób w wieku 45-64 lata

Lepsze wykorzystanie dostępnych zasobów pracy (w tym osób po 45-tym roku życia) jest warunkiem dalszego rozwoju





— 18-23 lata — 24-44 lata — 45-64 lata

Źródło: prognoza demograficzna GUS

Chęć odejścia na emeryturę



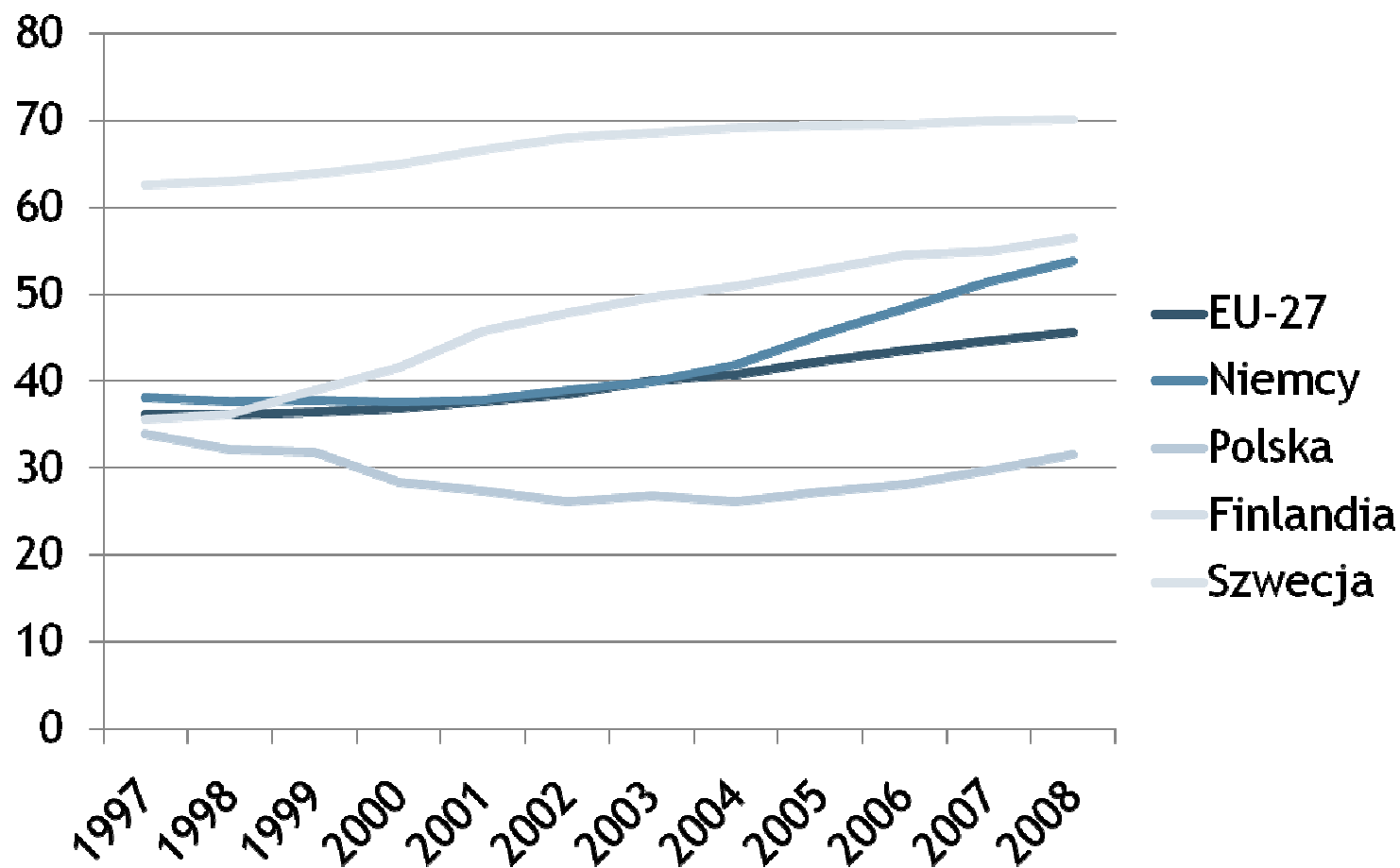
Odsetek pracujących osób w wieku 50-64 wyrażających chęć odejścia na emeryturę „tak szybko, jak to możliwe”

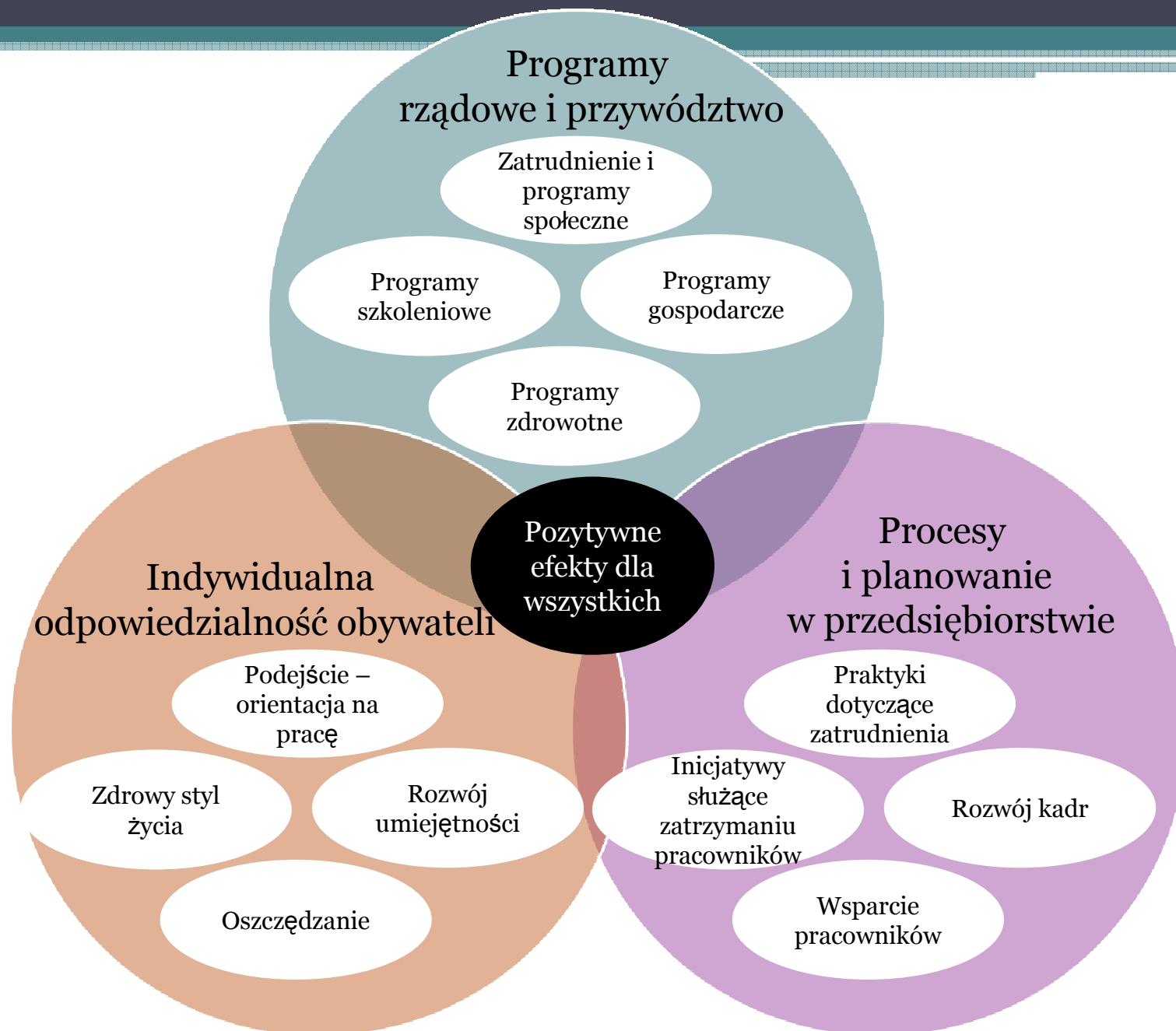
-  >60% - Hiszpania, Polska
-  50-60% - Austria, Francja, Grecja, Włochy
-  35-49% - Czechy, Holandia, Niemcy
-  <35% - Belgia, Dania, Szwecja, Szwajcaria

Potrzeba zmiany podejścia

- Zmiany prawne: ograniczenie możliwości korzystania z wcześniejszych emerytur
 - Obserwowany spadek liczby wypłacanych emerytur przez ZUS
- Utrzymanie się lub wzrost popytu na pracę przy malejącej liczbie osób w wieku produkcyjnym
- Starzenie się zatrudnionych w poszczególnych przedsiębiorstwach staje się faktem
- Istota wyzwania:
 - Utrzymanie w zatrudnieniu pracowników 45+ i niedopuszczenie do pogorszenia ich wyników pracy
 - Umiejętność przekazania wiedzy i doświadczenia tych osób do nowozatrudnianych
 - W mniejszym stopniu: zatrudnianie pracowników 45+

Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w Polsce i w wybranych krajach europejskich





Źródło: IBM i the Lisbon Council, „Living longer, living better”

Dwie potencjalne strategie pracodawców

Proaktywna - szybsze dostosowanie do zmian

- Wdrożenie polityki zarządzania wiekiem / zarządzania różnorodnością
- Dostrzeżenie wartości pracowników dojrzałych
- Budowanie strategii szkoleń dostosowane do wieku i potrzeb
- Odpowiednia rekrutacja i zarządzanie zasobami ludzkimi

Reaktywna - wolniejsze dostosowanie do zmian

- Działania „wymuszone” starzejącą się strukturą wieku pracowników
- Stopniowy rozwój systemu świadczeń, w oparciu o rosnące potrzeby (np. świadczenia zdrowotne, szkolenia itp.)

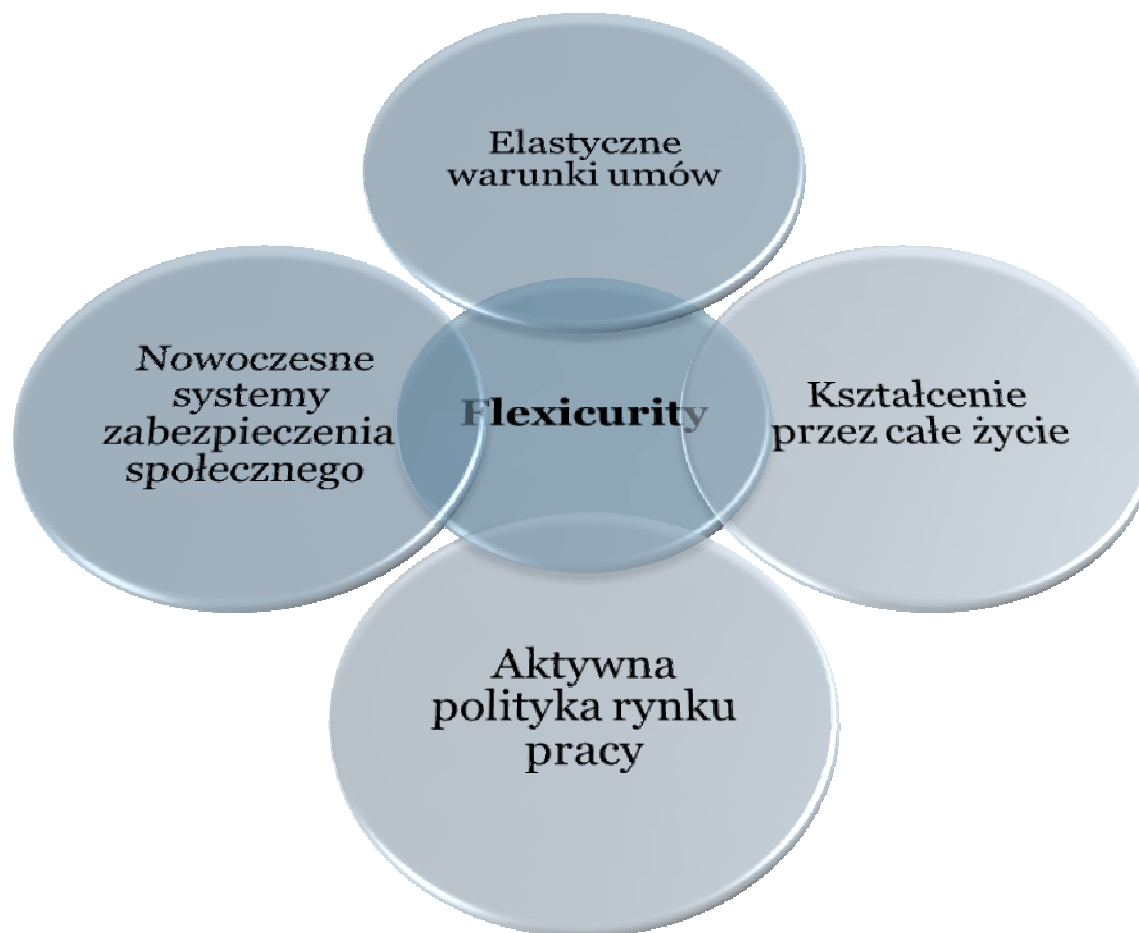
Nowe umiejętności dla nowych miejsc pracy

- System edukacji i szkoleń powinien być dostosowany do potrzeb rynku pracy
 - Rozwój systemu kształcenia dorosłych, w tym wypracowanie Europejskich Ram Kompetencji Kluczowych dla Kształcenia się przez Całe Życie, które określają 8 kompetencji które każdy powinien posiadać w społeczeństwie opartym o wiedzę;
 - Wdrożenie Europejskich i Krajowych Ram Kwalifikacji
- Dopasowanie umiejętności do wymagań w miejscu pracy
 - Niedopasowanie pomiędzy umiejętnościami i wymogami pracy, luki kompetencyjne, deficyty i nadwyżki kompetencji powinny być korygowane
- Prognozowanie sytuacji w przyszłości: Zapotrzebowanie i podaż umiejętności
 - Dobre przewidywanie jakie umiejętności będą potrzebne w przyszłości pozwala na odpowiednie wyposażenie pracowników, którzy przechodzą szkolenie. Wymaga to odpowiedniej, regularnie aktualizowanej informacji dostarczanej pracownikom, pracodawcom i instytucjom publicznym
 - Badanie potrzeb pracodawców i umiejętności pracowników

Krajowe Ramy Kwalifikacji

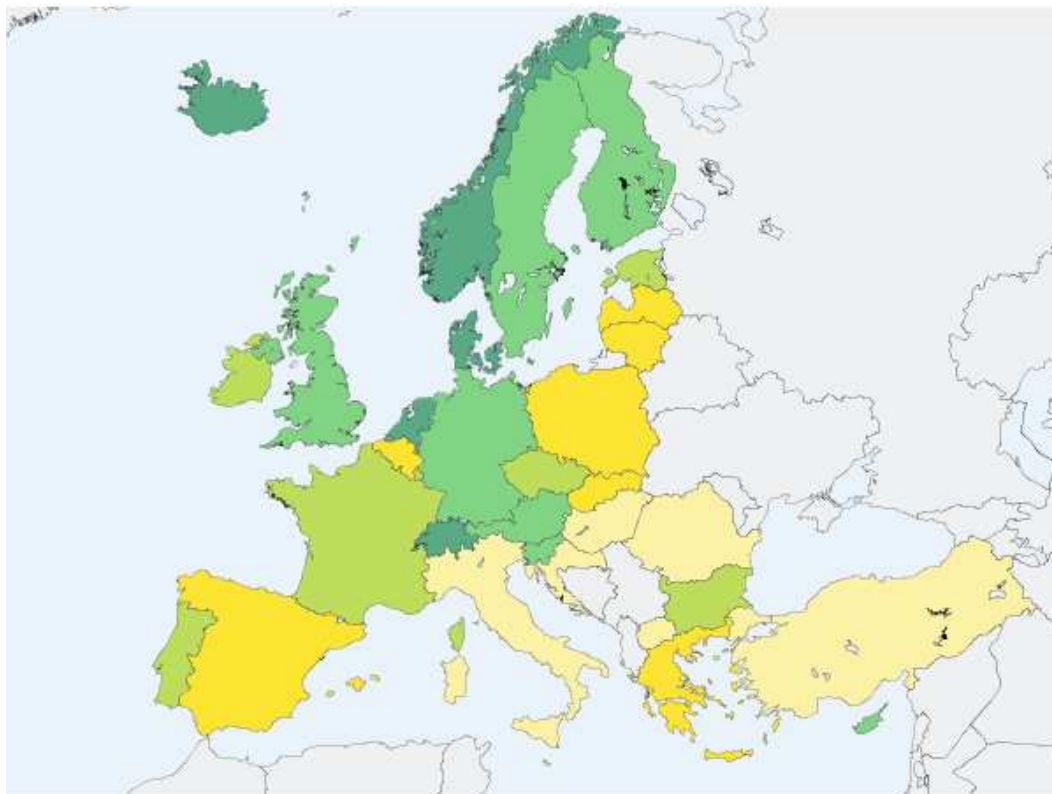
- Przyporządkowanie umiejętności i kwalifikacji nabywanych różnymi ścieżkami do określonych poziomów
- Większe możliwości uznania umiejętności nabytych w sposób formalny i pozaformalny
- Odchodzenie od szczegółowych i skomplikowanych opisów zawodów
- Lepsze możliwości rekrutacji osób posiadających umiejętności dla pracy
- Ograniczanie kosztownych pomyłek w szkoleniach
- Rozpoznawanie potrzeb szkoleniowych pracowników
- Uznawanie kwalifikacji nabywanych w firmie

Flexicurity - elastyczność i zabezpieczenie



Employment rate by gender - [tsiem010]; Total

% - 2009



Legend

43.3 - 58.6

58.6 - 61.6

61.6 - 66.3

66.3 - 72.2

72.2 - 79.2

N/A

Minimum value:43.3 Maximum value:79.2 eu25:65.0 eu15:65.9

Wskaźnik zatrudnienia w Polsce i w Europie

Polska nadal należy do grupy krajów o najniższych wskaźnikach zatrudnienia

Stosunkowo dobra sytuacja w ostatnich latach oznacza jednak, iż odrobiliśmy część dystansu do Europy:

W 2003 r.

PL 51,2% EU-25: 63%

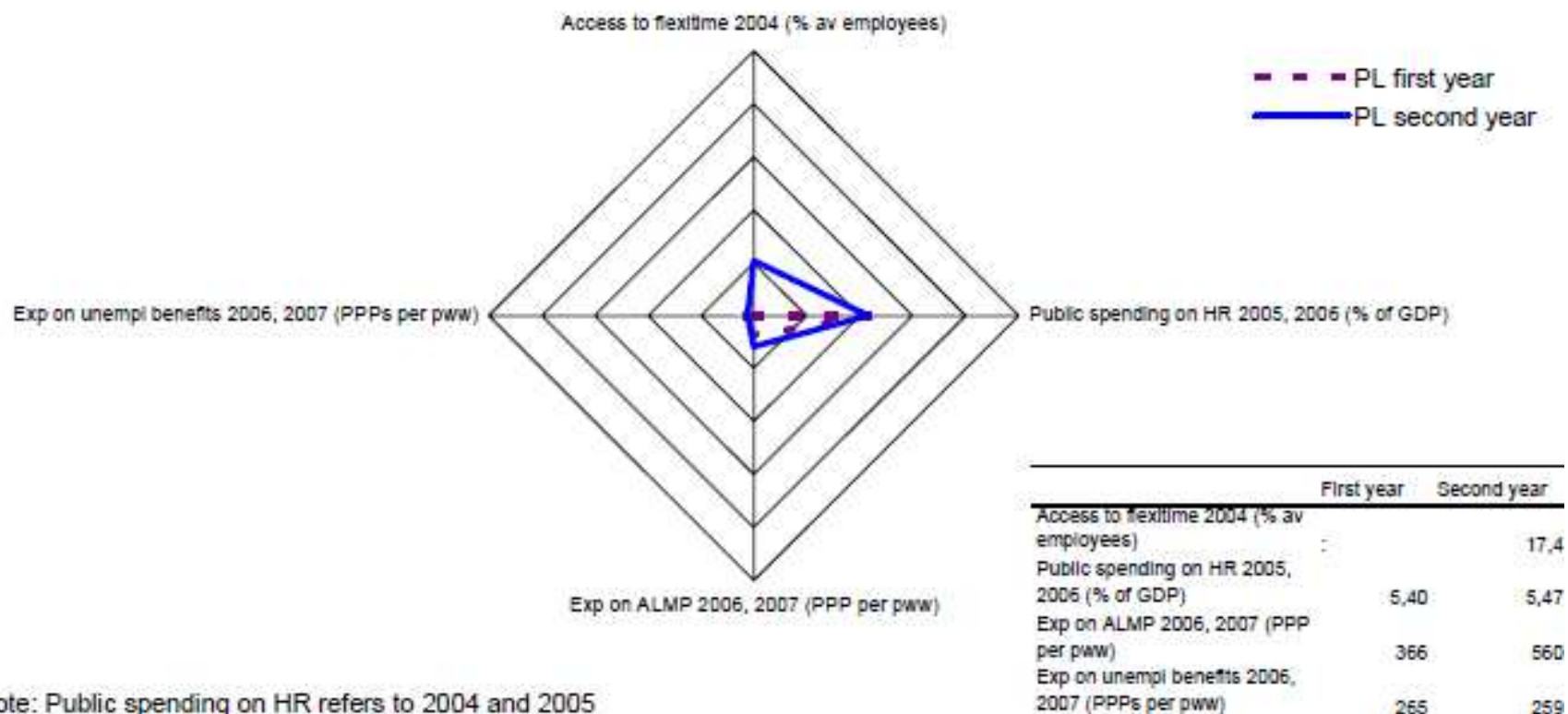
W 2009 r.

PL 59,3% EU-25: 65%

Monitorowanie flexicurity - wskaźniki

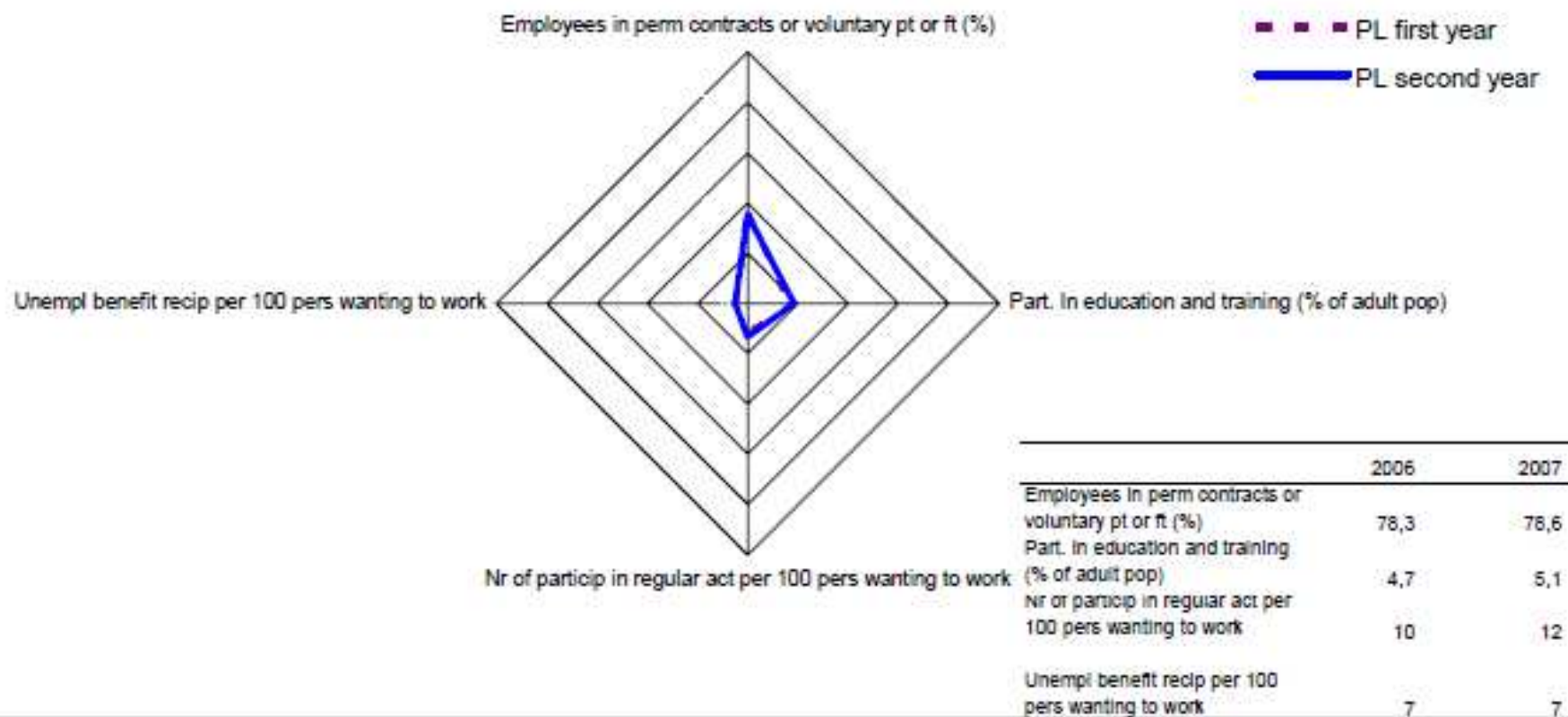
	Wkład (Input)	Proces	Efekt (Output)
Elastyczne warunki umów	Dostęp do elastycznego zatrudnienia	Pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony lub dobrowolnie na czas określony	Osoby które poprawiły lub utrzymały swój status dotyczący umowy o pracę w porównaniu do poprzedniego roku
Kształcenie się przez całe życie	Wydatki na rozwój pracowników	Udział w kształceniu dorosłych	Osoby które poprawiły lub utrzymały swój status dotyczący wynagrodzenia w porównaniu do poprzedniego roku
Aktywna polityka rynku pracy	Wydatki na aktywne polityki pracy na osobę szukającą pracy	Uczestnicy działań aktywizacyjnych na osobę szukającą pracy	Monitorowanie osób uczestniczących w aktywnych politykach rynku pracy (zatrudnienie 6 miesięcy po działaniu)
Nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego	Wydatki na zasiłki dla bezrobotnych na osobę szukającą pracy	Osoby otrzymujące zasiłek dla bezrobotnych na osobę szukającą pracy	Ryzyko ubóstwa dla osób bezrobotnych

Wskaźniki dla Polski: wkład



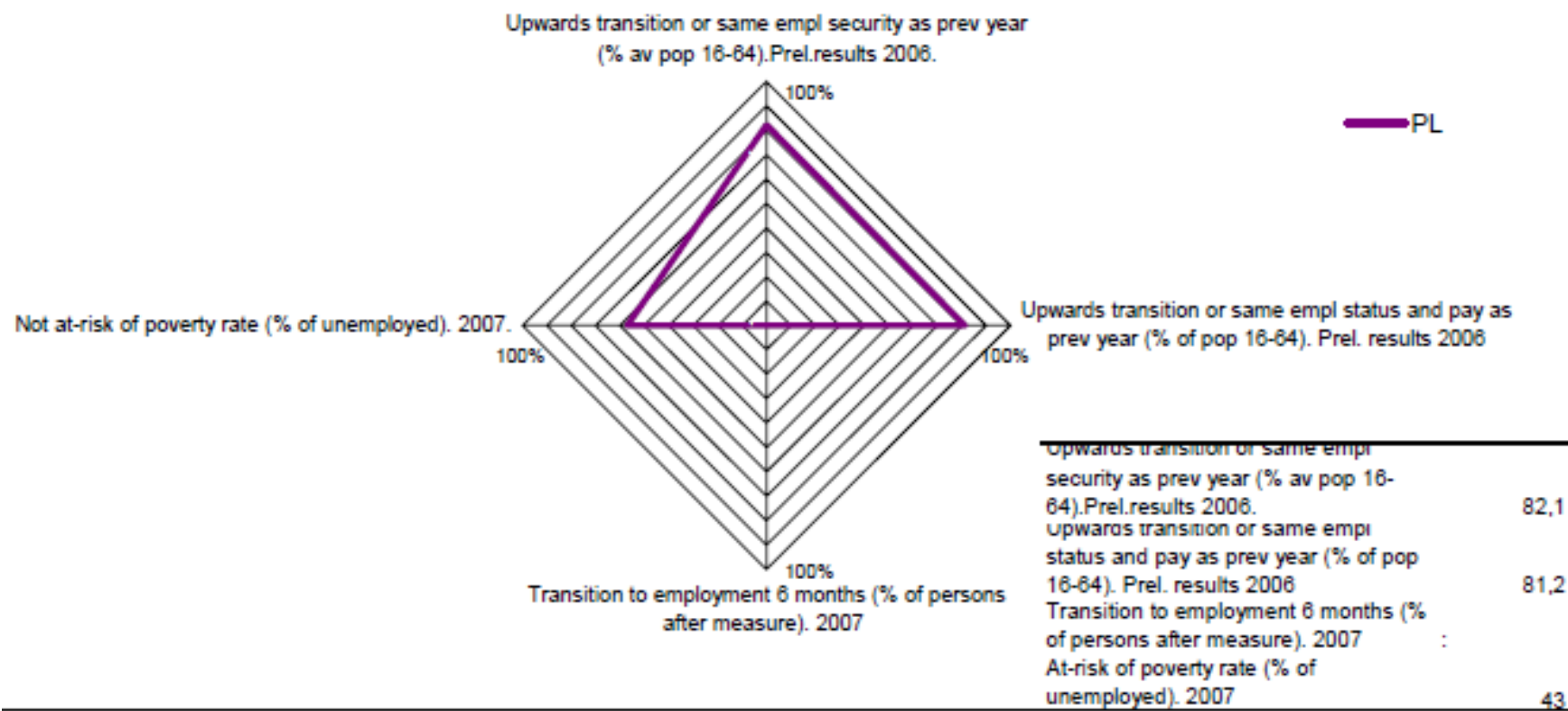
Źródło: EMCO report: Monitoring and Analysis of Flexicurity Policies

Wskaźniki dla Polski: proces

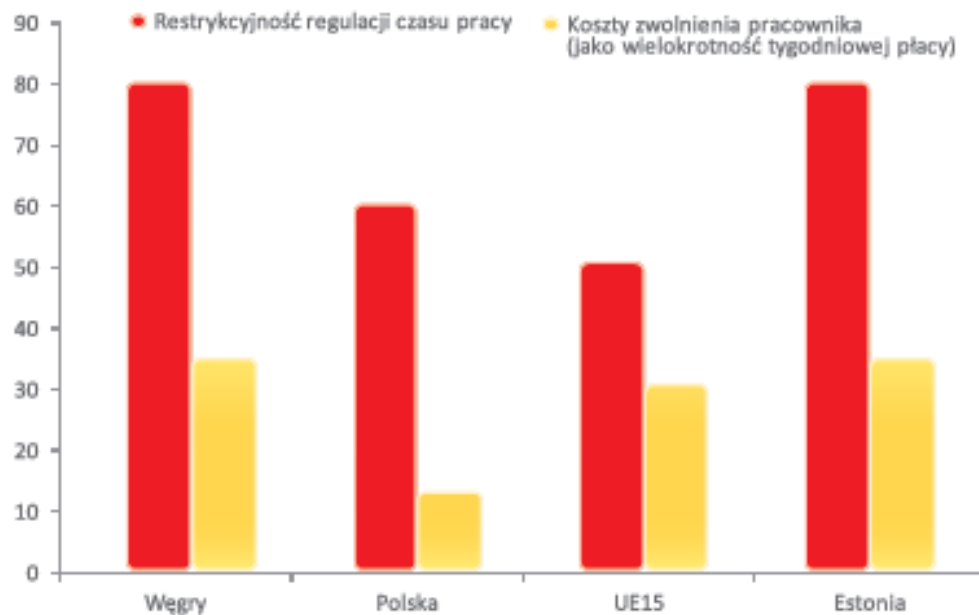


Źródło: EMCO report: Monitoring and Analysis of Flexicurity Policies

Wskaźniki dla Polski: efekt (output)



Restrykcyjność organizacji czasu pracy

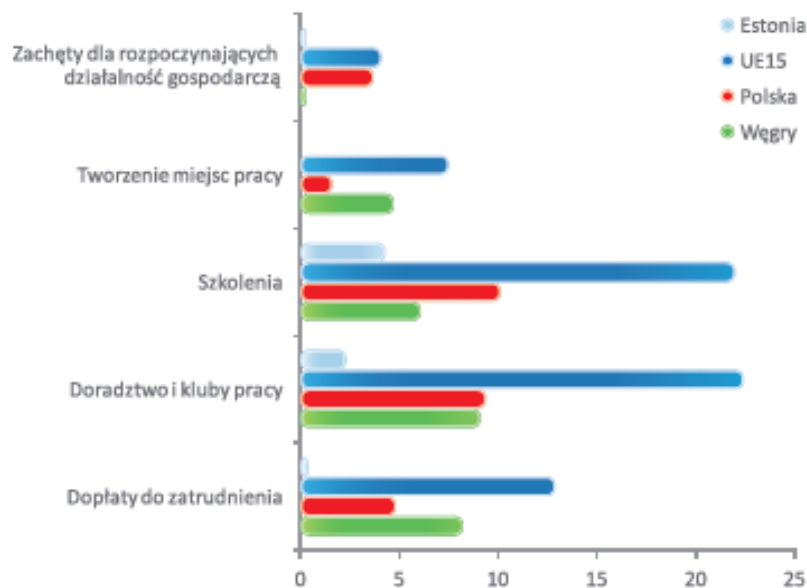


Źródło: *Doing Business (World Bank)*

- Polska: relatywnie restrykcyjne regulacje dotyczące czasu pracy przy relatywnie niskich kosztach zwolnienia pracownika

Aktywne polityki rynku pracy

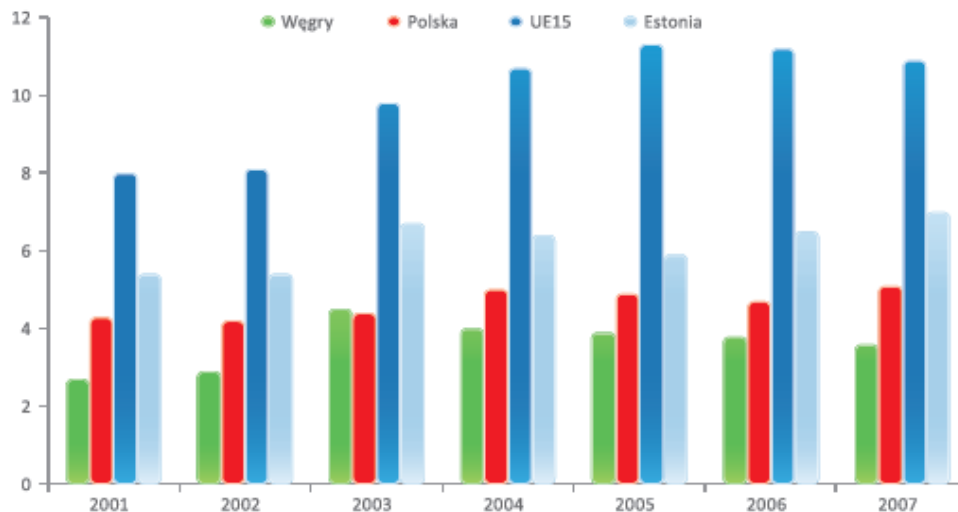
UDZIAŁ WYDATKÓW NA POSZCZEGÓLNE
POLITYKI W PKB (SETNE PROCENTU)



- Nadal wydajmy relatywnie mało w porównaniu z UE, szczególnie na tworzenie miejsc pracy i dopłaty do zatrudnienia
- Również niskie wydatki na poprawę kwalifikacji (szkolenia, doradztwo)

Uczenie się dorosłych

Wykres 12. Odsetek osób w wieku produkcyjnym, uczestniczących w kształceniu ustawicznym w ciągu czterech tygodni przed przeprowadzeniem badania



Źródło: Eurostat

- Zwiększenie udziału dorosłych w edukacji i szkoleniach - podstawowym wyzwaniem
- Potrzeba refleksji nad sposobem finansowania szkoleń (środki pracodawców - środki publiczne)

Podsumowanie

- Elastyczny rynek pracy jutro to:
 - Rynek czerpiący z różnorodności pracowników
 - Wykorzystujący szanse wynikające ze zmiany struktur wieku
 - W lepszy sposób rozpoznający i wykorzystujący gromadzone kompetencje i kwalifikacje
 - Inwestujący w budowanie umiejętności jako alternatywę dla kurczących się zasobów