

PROJEKT ELASTAN

Projekt ElaStan – Promocja Elastycznych Stanowisk Pracy i Ochrona Kapitału Intelktualnego Firm, sfinansowany został przez Europejski Fundusz Społeczny w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Spis Treści:

1) O Projekcie ElaStan

2) Produkty Projektu ElaStan:

- **E-Centra Telepracy**
- **Platforma INTAUZ - Internetowa Aukcja Zleceń**
- **Pakiety Elastycznych Form Zatrudnienia**
- **Szkolenia dla pracodawców i pracowników**
- **Model Rynku Pracy – ELASTMOD**

3) Współpraca międzynarodowa w ramach projektu ElaStan

4) Partnerstwo realizujące Projekt

1) O Projekcie ElaStan

Projekt ElaStan był nowym sposobem rozwiązywania problemów na rynku pracy. Umożliwił dostęp do większej liczby miejsc pracy oraz przeciwdziałał dyskryminacji różnych grup zawodowych na rynku pracy.

Dzięki projektowi wypracowany został System Wspierania Elastycznych Form Zatrudnienia (SWEFZ), czyli spójny zbiór rozwiązań technicznych (informatycznych), organizacyjnych, formalno-prawnych (w tym wzorcowe procedury współdziałania podmiotów zainteresowanych EFZ – Elastycznymi Formami Zatrudnienia), edukacyjnych (wzorcowe szkolenia) oraz informacyjnych (wzorcowy sposób propagowania rozwiązań – na forum krajowym oraz międzynarodowym).

Projekt realizowany był na terenie województwa mazowieckiego, które charakteryzuje się dużymi kontrastami na rynku pracy - niską stopą bezrobocia na terenie Warszawy i jednocześnie bardzo wysokim bezrobociem w jej okolicach.

ElaStan objął zatem obszar ziem: radomskiej, garwolińskiej i pułtuskiej. Jednym z zadań projektu było wskazanie możliwości wzrostu konkurencyjności firm w tych regionach bez konieczności dodatkowego zatrudnienia, zwolnienia czy przemieszczania pracowników. Jest to możliwe dzięki wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi teleinformatycznych (telepraca, e-praca, itp.).

Istotną częścią projektu było także uświadomienie pracodawcom, że kapitał intelektualny ich firm „unoszony” jest przez pracowników odchodzących z firmy oraz wskazanie efektywnych metod ochrony tego kapitału.

Głównym celem projektu ElaStan było stworzenie i przetestowanie narzędzi zwiększających elastyczność na rynku pracy. Dzięki nim pracodawcy będą mieli możliwość dostosowania swoich firm do zmian związanych z rozwojem społeczeństwa informacyjnego, dzięki czemu wzrośnie ich konkurencyjność. Pracownicy, natomiast, będą mieli czas na przystosowanie się do nowych form zatrudnienia, gdzie umowa o pracę będzie tylko jedną z wielu możliwości. Sukcesem Projektu jest skuteczne wdrożenie tych narzędzi na terenie woj. mazowieckiego, w trzech pilotażowych regionach: radomskim, garwolińskim i pułtuskim.

Innymi słowy ElaStan postawił sobie za cel:

- promocję Elastycznych Form Zatrudnienia
- promocję innowacyjnych rozwiązań na rynku pracy i nowych możliwości zatrudnienia
- podnoszenie efektywności i konkurencyjności sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz jego pracowników
- obniżenie bariery dostępności do rynku pracy dla osób na tym rynku dyskryminowanych.

Czym zajmował się Projekt ElaStan i dlaczego zdecydowaliśmy się promować uelastycznianie pracy?

Ostatnio wiele mówi się o uelastycznianiu rynku i gospodarki. Zrozumienie potrzeby wspierania tego procesu i idei za nim stojących jest dzisiaj podstawowym warunkiem sukcesu ekonomicznego. „**Projekt ElaStan – Promocja Elastycznych Stanowisk Pracy i Ochrona Kapitału Intelktualnego Firm**” miał w swoich założeniach zwiększenie zainteresowania pracodawców i pracowników elastycznymi formami zatrudnienia oraz wypracowanie wzorcowych rozwiązań organizacji i promocji elastycznych stanowisk pracy wykorzystujących nowoczesne środki teleinformatyczne.

Obecnie wiedza o innowacjach może być przenoszona o wiele szybciej. Łatwiejsza jest też zdolność nawiązywania współpracy między odległymi partnerami. W efekcie każde przedsiębiorstwo lub pracownik musi się dzisiaj liczyć z tym, że jego otoczeniem gospodarczym nie jest już tylko rynek lokalny wyznaczony przez fizyczną dostępność dóbr i usług, ale jest to obszar rozległy, coraz bardziej ulegający procesom globalizacji, na którym firmy prześcigają się w poszukiwaniu zysków stosując innowacyjne rozwiązania.

Innowacyjna aktywność przedsiębiorstw wymaga **elastycznej organizacji pracy**, pozwalającej na szybkie dostosowywanie zarówno wielkości, jak i jakości zatrudnienia do aktualnych potrzeb. W nowych warunkach nie wystarcza już jednak sama elastyczność ilościowa, czyli łatwość zatrudniania i zwalniania pracownika w celu minimalizowania kosztów zatrudnienia. Firmy stoją obecnie wobec potrzeby zachowania elastyczności jakościowej, to znaczy zdolności dostosowywania samej struktury organizacyjnej do coraz to nowych zadań oraz kształtowania zatrudnienia z uwagi na wymagane aktualnie kompetencje pracowników tak, aby pozwalały one na właściwą realizację owych zadań.

Elastyczna firma nie może istnieć bez **pracowników**, którzy mają odpowiednie kompetencje i są właściwie zmotywowani do działania. Aby móc w pełni wykorzystać możliwości, jakie daje elastyczne zatrudnienie, a zarazem uniknąć związanych z nim pułapek, należy świadomie przededefiniować role i statuy w strukturze zatrudnienia.

Do najistotniejszych i najczęściej wymienianych form organizacyjnych elastycznego zatrudnienia należą:

- zatrudnienie pracowników na indywidualnych zasadach poza siedzibą przedsiębiorstwa, z pominięciem zasady bezpośredniego podporządkowania pracodawcy;
- pozostawanie w dyspozycji pracodawcy i w gotowości do świadczenia pracy, podejmowanie zatrudnienia wyłącznie w razie zlecenia wykonania określonych prac;
- łączenie pracy ze szkoleniem zawodowym przy okazji wykonywania prac zleconych przez pracodawcę;
- wynajmowanie pracowników przez pracodawcę innym podmiotom;
- świadczenie pracy przez pracowników na własny rachunek (samozatrudnienie lub koncepcja podzlecenia małych kontraktów);
- zatrudnienie na czas określony w dowolnie ustalonych przez strony umowy granicach;

- podział pracy pomiędzy różnych pracowników, polegający na podziale zadań lub współdziałaniu pracowników przy wykonywaniu jednego zadania.

Podstawowym założeniem Projektu ElaStan było przekonanie, że skuteczność w uelastycznianiu pracy wymaga działań kompleksowych, obejmujących:

- upowszechnienie praktycznej wiedzy dotyczącej zasad postępowania na elastycznym rynku pracy wśród pracodawców i pracowników;
- stworzenie realnych możliwości wdrażania zasad elastycznej organizacji pracy poprzez kreowanie nowych, wzorcowych instytucji;
- działanie na rzecz szerszego społecznego zakorzenienia elastycznego rynku pracy i jego instytucji.

Kompleksowość Projektu polega na przygotowaniu równolegle obu stron stosunku zatrudnienia do współdziałania w warunkach elastycznej organizacji dostarczając im wspólnego zasobu informacji, a zarazem kształcąc komplementarne umiejętności.

	ZASADY ZATRUDNIENIA	
	SZTYWNE	ELASTYCZNE
ELEMENTY STOSUNKU ZATRUDNIENIA	Stały	Okazjonalny
MIEJSCE PRACY	siedziba pracodawcy	poza siedzibą pracodawcy
CZAS PRACY	Stały	zmienny
TYP ORGANIZACJI	hierarchiczny	sięciowy
TYP DZIAŁANIA	rutynowe	innowacyjne
PODSTAWA OCENY PRACY	zachowanie procedury	realizacja celu
WYNAGRODZENIE	niezależne od wyniku	zależne od wyniku
FORMA PRAWNA	umowa o pracę	umowy cywilne, elastyczne umowy o pracę (umowa o telepracy, umowa na wykonania określonego zadania)

Elastyczność racjonalna

Elastyczność zatrudnienia nie jest celem samym w sobie. Właściwym podejściem powinno być uzyskanie możliwości dostosowywania struktury, wielkości i zasad zatrudnienia odpowiednio do zadań stawianych pracownikom, w związku z przyjętą strategią przedsiębiorstwa. Osiągnięcie pożądanego efektu wymaga najczęściej wyważenia pomiędzy sztywnością, a elastycznością i użycia wachlarza możliwości kształtowania stosunku zatrudnienia opartego na łączeniu i wyważaniu różnych elementów. Elastyczna firma potrafi również zmieniać swoją strukturę i dostosowywać do okoliczności bez szkody dla spójności organizacji i realizacji jej celów gospodarczych w sposób, który wzmacnia jej pozycję rynkową.

2) PRODUKTY PROJEKTU ELASTAN

PROMOCJA NOWYCH FORM ELASTYCZNEJ ORGANIZACJI PRACY

W ramach Projektu ElaStan wypracowywany został System Wspierania Elastycznych Form Zatrudnienia dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw oraz instytucji rynku pracy zawierający kompletny pakiet wiedzy w zakresie EFZ, katalog rozwiązań prawnych stosowanych w Polsce i w innych krajach oraz katalog najlepszych praktycznych rozwiązań. Jego rezultatem było także stworzenie metodologii szkoleń z zakresu EFZ, systemu doradztwa dla MŚP w obszarze EFZ, Platformy INTAUZ – Internetowej Aukcji Zleceń oraz 3 e-Centrów Telepracy

EFZ - ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

Elastyczne Formy Zatrudnienia (w skrócie EFZ, ang. Flexible Forms of Employment) – nietypowe formy zatrudnienia charakteryzujące się elastycznością czasu i miejsca pracy, formy stosunku pracy (preferowanie kontraktów cywilno-prawnych ponad tradycyjnymi umowami o pracę), formy relacji pracownika z pracodawcą (telepraca), wynagrodzenia (zadaniowe) i zakresu pracy (praca zadaniowa).

Elastyczność zatrudnienia nie jest celem samym w sobie. Właściwym podejściem powinno być uzyskanie możliwości dostosowywania struktury, wielkości i zasad zatrudnienia odpowiednio do zadań stawianych pracownikom, w związku z przyjętą strategią przedsiębiorstwa. Osiągnięcie pożądanego efektu wymaga najczęściej wyważenia pomiędzy sztywnością, a elastycznością i użycia wachlarza możliwości kształtowania stosunku zatrudnienia opartego na łączeniu i wyważaniu różnych elementów. Elastyczna firma potrafi również zmieniać swoją strukturę i dostosowywać się do okoliczności bez szkody dla spójności organizacji i realizacji jej celów gospodarczych w sposób, który wzmacnia jej pozycję rynkową.

Elastyczne Formy Zatrudnienia stanowią szansę dla wszystkich tych, którzy nie mogą pracować w pełnym wymiarze godzin lub w jednym miejscu pracy, czyli np. dla matek wychowujących małe dzieci, osób młodych albo niepełnosprawnych, dla pracodawców, chcących zoptymalizować strukturę zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach oraz dla całej gospodarki narażonej na gwałtowne fluktuacje, wynikające z potrzeb globalizującego się rynku pracy.

Projekt ElaStan między innymi pozwolił na bezpośrednie przetestowanie nowych na polskim rynku, chociaż szeroko stosowanych już w krajach Europy Zachodniej, form organizacji pracy:

E-Centra Telepracy

W ramach Projektu utworzono trzy pilotażowe e-Centra Telepracy w Garwolinie, Pułtusku oraz Radomiu. Udostępniają one nowoczesne miejsca pracy, posiadające kompletnie wyposażone w narzędzia teleinformatyczne stanowiska, umożliwiające swobodę w organizacji pracy i porozumiewania się między pracodawcą a pracownikiem, którzy współdziałają ze sobą na odległość w systemie elastycznego zatrudnienia. Nowością jest możliwość stworzenia w e-Centrum własnej, małej firmy lub jej filii, zamiast organizowania stanowiska pracy na własny koszt. Praca w e-Centrum różni się zarówno od tradycyjnego zatrudnienia w siedzibie pracodawcy, jak i od pracy świadczonej na odległość z domu pracownika. Łączy ona zalety obu unikając zarazem, problemów jakie się z nimi wiążą.

Do głównych korzyści wynikających z używania oraz rozpowszechniania e-Centrow telepracy nalezy zaliczyc:

- poszerzenie dostępu do rynku pracy;
- ograniczenie kosztów organizacji przedstawicielstw zamiejscowych ;
- minimalizację kosztów organizacji stanowisk pracy;
- tworzenie efektywnej organizacji pracy w systemie elastycznego zatrudnienia na odległość;
- tworzenie stabilnego środowiska pracy dla pracowników zatrudnionych w systemie elastycznego zatrudnienia.

Kiedy warto korzystać z pracy w systemie e-Centrow?

E-Centra nie są narzędziem uniwersalnym, jednak patrząc na doświadczenia innych krajów, wielokrotnie dowiodły one swojej użyteczności. Mogą być wykorzystywane z sukcesem zwłaszcza przez przedsiębiorstwa, które:

- korzystają z zatrudnienia w systemie sieciowym opartym na pracy mobilnych przedstawicieli, gdzie istotnymi elementami są zachowanie systematycznej komunikacji z pracownikiem oraz możliwość jego identyfikacji z określonym miejscem pracy, przy równoczesnym zachowaniu dużej elastyczności sposobu wykonywania zadań;
- korzystają ze stałej pracy wysoko wykwalifikowanej lub wymagającej wysokich nakładów na organizację i utrzymanie stanowiska pracy w warunkach, gdy skala korzyści przedsiębiorstwa nie równoważy kosztów lub nie wymaga pełnego zatrudnienia;
- zatrudniają pracowników korzystających z dostępu do stanowiska pracy w niepełnym wymiarze czasu poza ich siedzibą;
- zostały dopiero utworzone i nie generując jeszcze zysków potrzebują zaoszczędzić na kosztach organizacji miejsc pracy lub mają kłopot z lokalizacją swojej działalności (firmy mogą wykorzystywać adres e-Centrow do swojej oficjalnej korespondencji)

Zainteresowani ofertą e-Centrow mogą kontaktować się bezpośrednio, telefonicznie, faxem lub drogą internetową z kierownikiem wybranej placówki.

Kontakt:

e-Centrum Telepracy w Garwolinie

ul. Kościelna 1
tel/fax: 025 682 26 88
e-centrum.garwolin@proinwestycje.pl

e-Centrum Telepracy w Pułtusku

ul. Kardynała Stefana Wyszyńskiego 2
tel: 023 692 42 11
tel/fax: 023 692 42 13
e-centrum.pultusk@proinwestycje.pl

e-Centrum Telepracy w Radomiu

Plac Jagielloński 15/228
26-600 Radom
tel: 048 383 80 61
fax: 048 384 53 09
e-centrum.radom@proinwestycje.pl
Skype: e.centrum.radom

Platforma INTAUZ - Internetowa Aukcja Zleceń

INTAUZ to Platforma aukcyjna on-line, umożliwiająca użytkownikom zamawianie i oferowanie usług do aukcji. Na INTAUZ – wystawiane jest zlecenie, za wykonanie którego zleceniodawca (kupujący) chce otrzymać jak najlepszą ofertę. W wyniku aukcji następuje zawarcie umowy o wykonanie danego zlecenia. Mobilność aukcji zapewnia użytkownikom z obu stron szybkie odnalezienie najkorzystniejszej oferty.

Głównymi korzyściami płynącymi z wykorzystania platformy są:

- możliwość zamieszczenia każdego rodzaju zlecenia, zarówno prostego jak i specjalistycznego;
- pełna dostępność dla wszystkich osób posiadających łącze internetowe przez 24 godz./7 dni w tygodniu;
- szybkość i efektywność w poszukiwaniu zleceniodawców lub zleceniobiorców;
- elastyczność czasu pracy;
- obniżenie kosztów dotarcia do specjalistów z różnych branż;
- skrócenie czasu poszukiwania zleceniobiorcy;
- praca niezależna od miejsca zamieszkania lub siedziby firmy;
- nieograniczony terytorialnie dostęp do szerokiego grona fachowców;
- absolutny brak ograniczeń;
- stabilność i bezpieczeństwo transakcji dzięki zabezpieczeniu płatności przez system typu *ESCROW*;
- możliwość złożenia reklamacji;
- szybka realizacja zleceń i ograniczenie biurokracji.

Każdy zainteresowany korzystaniem z usług Platformy może się bezpłatnie zarejestrować na stronie www.intauz.eu, uzyskując możliwość dodawania zleceń lub ofert do zastanych aukcji (w zależności od tego, czy zamierza zlecić komuś wykonanie jakichś prac, czy szuka pracy do wykonania dla siebie). Każdy proszony będzie o zapoznanie się z Regulaminem.

Platforma INTAUZ to najbezpieczniejszy portal poświęcony pracy na odległość, działający dwadzieścia cztery godziny na dobę, bez ograniczeń i zbędnych formalności. Umożliwia wiarygodną, pewną współpracę pomiędzy oferującymi zlecenia a ich wykonawcami, bez względu na określone godziny czy miejsce pracy. W porównaniu z innymi serwisami poświęconymi telepracy, INTAUZ wyróżnia się wprowadzeniem dodatkowych zabezpieczeń zobowiązań finansowych.

Platforma zapewnia bezpieczeństwo współpracy dzięki Rachunkowi Gwarancyjnemu typu *Escrow* oraz wprowadzeniu dodatkowego systemu mediacji, na wypadek zgłoszenia przez strony reklamacji, np. w stosunku do jakości wykonanej pracy.

Zasady prowadzenia aukcji

Aukcje mają charakter otwarty. Informacje o oferowanych przez użytkowników zleceniach, ich ogólny zakres i budżet są jawne dla wszystkich odwiedzających strony internetowe Platformy INTAUZ.

Aukcja jest formą konkursu na wykonanie zlecenia, którego odbiór odbywa się na podstawie uprzednio ściśle określonych kryteriów zawartych w treści aukcji. Wystawienie aukcji jest równoznaczne z ogłoszeniem konkursu na znalezienie Wykonawcy do realizacji zamieszczonego na aukcji zlecenia. Wystawienie aukcji jest wiążące dla Zleceniodawcy. Treść i przedmiot aukcji muszą być zgodne z prawem. Aukcją nie może być: ogłoszenie o stałą pracę, reklamowanie/promocja usług, wystawianie CV lub oferty wykonania usługi na rzecz Zleceniodawcy oraz treść informacyjna każdego rodzaju. Aukcja rozpoczyna się od zamieszczenia na stronie internetowej zamówienia wiążącego dla użytkownika, który je zamieścił. Zlecenie powinno zawierać datę jego ważności, opis, kryteria weryfikujące należyte wykonanie usługi, maksymalny czas wykonania, czas weryfikacji, określenie czy płatność

wynagrodzenia z tytułu wykonania pracy ma być dokonana z wykorzystaniem Rachunku Escrow oraz maksymalny budżet aukcji.

W ofercie dodawanej do aukcji powinno się znaleźć proponowane wynagrodzenie z tytułu wykonania pracy, czas potrzebny na jej realizację, a także proponowany sposób wykonania.

Zleciodawca niezwłocznie po wykonaniu pracy potwierdza należyte jej wykonanie.

W sprawach spornych Organizator (Procesy Inwestycyjne Sp. z o.o.), wyznacza spośród użytkowników Platformy arbitra, który pośredniczy pomiędzy stronami. W przypadku niemożności podpisania ugody przed mediatorem spory mogą być rozstrzygane przez właściwy miejscowo sąd powszechny.

PAKIETY ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA

Projekt ElaStan udzielał m.in. pomocy prawnej osobom lub instytucjom pragnącym uelastyczyć swoją pracę lub strukturę organizacyjną. Skupił się również na akcji edukacyjnej i promocyjnej mającej na celu upowszechnienie wiedzy na temat elastycznych form zatrudnienia (EFZ).

Projekt zaproponował trzy pakiety informacji na temat EFZ dla firm, pracowników oraz instytucji rynku pracy:

- **Elastyczna Firma**
- **Elastyczny Pracownik**
- **Elastyczny Rynek Pracy**

Pakiet **Elastyczna Firma** stanowi zestaw opracowań, norm prawnych z komentarzami oraz wzorów umów niezbędnych dla osób prowadzących działalność gospodarczą, zarządzających firmami, szukających możliwości optymalizacji zatrudnienia.

Elastyczny Pracownik to pakiet skierowany do osób pracujących najemnie. Stanowi wyczerpujące kompendium wiedzy niezbędne dla szukających sposobów uelastyczenia swojej pracy z uwagi na własne predyspozycje bądź określoną sytuację życiową.

Ostatni z pakietów to **Elastyczny Rynek Pracy**. Jest on skierowany do Instytucji Rynku Pracy, ale także do wszelkich podmiotów zainteresowanych rozwiązaniami oraz normami prawnymi uelastyczniającymi rynek pracy w Polsce. To pełne opracowanie służące do planowania swej polityki i przewidywania trendów m.in. urzędowi pracy, czy firmom rekrutacyjnym.

W ramach tych pakietów wypracowane zostały 23 wzory użytecznych umów zawierających rekomendacje dla poszczególnych grup odbiorców oraz procedury wdrożenia elastycznej organizacji pracy. Pomagają one zarówno pracodawcom, jak i pracownikom w praktycznym zastosowaniu elastycznych form zatrudnienia oraz pozwalają pracownikom poznać możliwości jakie otwierają się dzięki ich użyciu.

SZKOLENIA DLA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW

Pierwszym krokiem na drodze uelastyczenia form zatrudnienia mogą być szkolenia. W Projekcie ElaStan celem szkoleń było przekazanie wiedzy niezbędnej do racjonalnego działania w warunkach elastycznego rynku pracy. Szkoleniami objęci zostali zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, co miało na celu ułatwienie im porozumiewania się w ramach wspólnego horyzontu wiedzy oraz wsparcie efektywnej współpracy dzięki kształceniu komplementarnych umiejętności. Częścią szkoleń były gry symulujące zachowania w sytuacjach zastosowania elastycznych rozwiązań.

Ponadto znaczącą częścią szkoleń były kwestie ukierunkowane na prawidłowe wykorzystanie umów służących elastycznemu zatrudnieniu wypracowanych przez projekt

w postaci gotowych wzorów. Dokonany wybór umów posiada rekomendację grupy ekspertów pod przewodnictwem dr Michała Boniego.

Zakres szkoleń dla pracodawców:

- wiedza o współczesnym rynku pracy w kontekście wymaganego i pożądanego wykształcenia i umiejętności;
- polityki UE oraz RP wobec elastycznych pracowników;
- ramy prawnych podstaw elastycznego zatrudniania;
- racjonalne kształtowania elastycznej organizacji pracy w przedsiębiorstwie;
- umiejętności zarządzania elastycznym zespołem.

Zakres szkoleń dla pracowników:

- współczesne zmiany na rynku pracy wymuszające większą elastyczność i dające możliwości optymalizowania zatrudnienia;
- polityki UE oraz RP w zakresie wspierania firm stosujących elastyczne formy zatrudnienia;
- prawne podstawy i zasad elastycznego zatrudniania;
- umiejętności aktywnego uczestnictwa w elastycznym rynku pracy;
- umiejętności elastycznego świadczenia pracy.

Inną formą kształcenia zaproponowaną pracownikom przez Projekt ElaStan jest e-learning. Projekt umożliwił beneficjentom korzystanie ze specjalnie przygotowanej platformy e-learningowej dostępnej przez Internet (<http://edu.elastan.pl>). W e-Centrach Telepracy utworzono specjalnie do tego celu osobne stanowiska komputerowe.

Doradztwo dla pracodawców i pracowników

Kolejnym rezultatem Projektu Elastan jest doradztwo. Również w tym przypadku objęci zostali nim zarówno pracodawcy jak i pracownicy.

Doradztwo dla pracodawców miało na celu udzielenie pomocy w zakresie rozpoznania potrzeb i możliwości wdrażania elastycznych form zatrudnienia dla firm. Doradztwo prowadzone było w dwóch formach:

- mikroaudytu przedsiębiorstw polegającego na rozpoznaniu możliwości zastosowania elastycznych form organizacji pracy w konkretnych warunkach danego przedsiębiorstwa;
- Mentoringu, czyli bieżących konsultacji w zakresie rozwiązywania konkretnych problemów wyłaniających się w toku wdrażania elastycznych form zatrudnienia.

Celem doradztwa dla pracowników była pomoc w rozpoznaniu osobistych szans i możliwości odnalezienia swojego miejsca na elastycznym rynku pracy. Posłużyły temu specjalnie przygotowane testy sprawdzające predyspozycje osobowościowe do pracy w systemie elastycznym oraz niezbędne do wykonywania telepracy umiejętności w zakresie pracy z komputerem.

Model Rynku Pracy – ELASTMOD

ELASTMOD to profesjonalne narzędzie komputerowe badające wpływ elastycznych form zatrudnienia na lokalny rynek pracy. Aplikacja pozwala na przeprowadzenie symulacji wpływu oddziaływania sfery publicznej na lokalny rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem elastycznych form zatrudnienia.

Program jest wynikiem prac Fundacji Naukowej Instytut Badań Strukturalnych partnera projektu ElaStan. ELASTMOD powstał w ramach prac Partnerstwa ElaStan zajmującego się dostarczaniem wiedzy i narzędzi pozwalających na wdrożenie elastycznych form zatrudnienia.

ELASTMOD to model określony dla rynku pracy dwóch podregionów: ostrołęcko-siedleckiego i radomskiego, oraz leżących w ich obrębie powiatów: pułtuskiego, garwolińskiego i radomskiego. Analiza lokalnego rynku pracy przy pomocy modelu ELASTMOD polega na dokonywaniu eksperymentów numerycznych tj. prognoz wpływu działań z zakresu polityki rynku pracy na lokalną gospodarkę, w tym także elastycznych form zatrudnienia.

ELASTMOD skierowany jest przede wszystkim do przedstawicieli instytucji zajmujących się polityką rynku pracy w wymiarze lokalnym, ze szczególnym uwzględnieniem dwóch podregionów województwa mazowieckiego: ostrołęcko-siedleckiego oraz radomskiego oraz trzech powiatów wchodzących w ich skład: powiatu pułtuskiego (leżącego w regionie ostrołęcko-siedleckim), garwolińskiego oraz radomskiego (które mieszczą się w regionie radomskim).

Dzięki wprowadzeniu pewnych uogólnień wyniki prezentowane przez model ELASTMOD mają zastosowanie w analizowaniu rynku pracy w skali całego kraju.

3) **Współpraca międzynarodowa w ramach projektu ElaStan**

Projekt ElaStan stał się również partnerem w dużych projektach ponadnarodowych - ELAMAR i ISIS, realizowanych w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, finansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny.

Głównym celem TCA ELAMAR (ang.: Transnational Co-operation Agreement, pol.: Porozumienie o Współpracy Ponadnarodowej) jest porównanie krajowych doświadczeń i wypracowanie wspólnej matrycy oraz strategii pozwalających na włączanie dyskryminowanych społecznie grup do rynku pracy.

Wszystkie rezultaty projektu są upowszechniane wśród instytucji oraz akcjonariuszy, w celu rozpatrzenia ich polityki oraz wspierania nowych form elastycznego zatrudnienia. Aby znaleźć rozwiązania dla pojawiających się problemów na rynku pracy, każdy partner krajowy aktywnie wspiera debaty i dyskusje między przedstawicielami różnych ugrupowań i organizacji o charakterze polityczno-ekonomicznym.

Partnerami **ELAMAR-u** są instytucje z Estonii, Niemiec, Włoch, Holandii oraz Polski.

Celem **Partnerstwa Ponadnarodowego ISIS** jest zwiększenie zatrudnialności marginalizowanych grup społecznych, takich jak osoby niepełnosprawne lub osoby z brakiem dostępu do edukacji, imigranci, kobiety z obszarów wiejskich.

Zadaniem Partnerów ISIS jest wymiana doświadczeń i wiedzy oraz wypracowanie wspólnych narzędzi zwiększających możliwości włączenia do rynku pracy oraz społeczeństwa wspomnianych grup docelowych.

Ważną rolę w tym procesie odgrywa metodologia nauczania używająca narzędzia ICT (e-learning / blended learning).

Wspólne cele Partnerstwa Ponadnarodowego ISIS zostały opracowane na podstawie analiz krajowych i instytucjonalnych sposobów podejścia do ponownego włączenia określonych grup społecznych do rynku zatrudnienia. Obejmują one m.in.: opracowanie wspólnych, innowacyjnych narzędzi odnoszących się do przejścia ze szkoły do rynku pracy, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia, identyfikację czynników warunkujących zrównoważony i skuteczny proces integracji, identyfikację przykładów dobrych praktyk w zakresie przejścia ze szkoły do rynku pracy, wsparcia zawodowego oraz strategii empowerment'u, a także poprawę jakości i efektywności procesu integracji zawodowej i utrzymania się na rynku pracy grup najbardziej przez niego marginalizowanych.

4) PARTNERSTWO REALIZUJĄCE PROJEKT

Projekt ElaStan to przedsięwzięcie partnerskie realizowane wspólnie przez Procesy Inwestycyjne Sp. z o.o. – Administratora Projektu oraz Zakład Zastosowań Informatyki Wydziału Inżynierii Łądowej Politechniki Warszawskiej, Instytut im. I. J. Paderewskiego, UNDP – Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Stowarzyszenie „Towarzystwo Amicus”, Badania Systemowe EnergSys Sp. z o.o., Fundację „Instytut Badań Strukturalnych”, Stowarzyszenie Rozwoju Gmin i Miast Powiatu Garwolińskiego „Wspólnota Powiatowa”, Ośrodek Doskonalenia Kadr Technicznych Rady Stołecznej NOT Sp. z o.o., ITTI Sp. z o.o., przy współudziale Cechu Rzemiosł Różnych w Pułtusku,

Projekt sfinansowany został ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Szczegółowe informacje o Projekcie ElaStan i jego produktach można uzyskać na stronach internetowych:

www.elastan.pl

www.ecentrumtelepracy.pl

www.intauz.eu

www.proinwestycje.pl