

Spis treści

Wstęp

1. Rynek pracy w Polsce - niewykorzystany potencjał
 - 1.1. Aktywność zawodowa Polaków
 - 1.2. Procesy transformacyjne a aktywność zawodowa
 - 1.3. Kształtowanie się wskaźników aktywności zawodowej
 - 1.4. Aktywność zawodowa w Polsce na tle Unii Europejskiej
 - 1.5. Osoby bierne zawodowo
 - 1.6. Niewykorzystane potencjalne zasoby pracy
2. Nierówności na rynku pracy - grupy defaworyzowane
 - 2.1. Grupy osób defaworyzowanych na rynku pracy
 - 2.2. Grupy defaworyzowane a polityka rynku pracy
3. Elastyczne formy zatrudnienia i czasu pracy jako obszary deregulacji rynku pracy
 - 3.1. Kierunki i zakres deregulacji rynku pracy
 - 3.2. Elastyczność zatrudnienia
 - 3.3. Samozatrudnienie
 - 3.4. Charakterystyka wybranych elastycznych form zatrudnienia w ramach zatrudnienia na podstawie stosunku pracy
 - 3.5. Elastyczność czasu pracy
 - 3.6. Elastyczność płac
 - 3.7. Elastyczność w badaniach społecznych
4. Flexicurity jako nowa koncepcja łączenia elastyczności na rynku pracy z bezpieczeństwem socjalnym
 - 4.1. Jak rozumieć koncepcję flexicurity
 - 4.2. Uwarunkowania gospodarcze i społeczne rozwoju koncepcji i modeli flexicurity
 - 4.3. Kształtowanie się polityki flexicurity w Unii Europejskiej i jej miejsce w dokumentach unijnych
 - 4.4. Polska droga do wdrożenia polityki flexicurity - cechy modelu
5. Nowa polityka rynku pracy - poprawa efektywności
 - 5.1. Ogólna charakterystyka sytuacji na rynku pracy
 - 5.2. Reforma publicznych służb zatrudnienia
 - 5.3. Fundusz Pracy
 - 5.4. Proefektywnościowy podział środków Funduszu Pracy
 - 5.5. Osoby o szczególnej sytuacji na rynku pracy
 - 5.6. Zjawisko "welfare dependency", czyli długotrwałego pobierania świadczeń bez aktywizacji zawodowej
 - 5.7. Propozycje rozwiązań w zakresie funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia
 - 5.8. Profilowanie osób bezrobotnych
 - 5.9. Współpraca między publicznymi służbami zatrudnienia

a pomocą społeczną jako metoda ograniczania zjawiska
pobierania świadczeń bez udziału w aktywizacji

5.10. Poprawa standardów działania urzędów pracy

5.11. Rezygnacja z obowiązku powiatowych urzędów pracy

przekazywania informacji o prawie do ubezpieczenia zdrowotnego do NFZ

5.12. Zlecanie usług aktywizacyjnych podmiotom niepublicznym

6. Poprawa jakości zasobów pracy i zwiększanie popytu na pracę
- w kierunku wykorzystania uśpionego potencjału rozwojowego

6.1. Programy dla rodziców wspierające godzenie
ról zawodowych z obowiązkami rodzinnymi

6.2. Wspieranie tworzenia stabilnych miejsc pracy
dzięki rozwojowi przedsiębiorczości wśród osób młodych

6.3. Wsparcie dla pracowników 50+

Wnioski

Bibliografia

Unused potential. New labour market policy (summary)