



Elastyczne formy pracy – aspekty prawne

Marek Balicki

Krakowska Szkoła Wyższa

im. Andrzeja Frycza

Modrzewskiego



Elastyczne zatrudnienie (elastyczne formy zatrudnienia i elastyczne systemy czasu pracy),

to takie rozwiązania prawne, w ramach których pracownik sam sobie organizuje pracę realizując cele wytyczone przez pracodawcę lub przynajmniej ma możliwość ustalenia dogodnego dla siebie rozkładu czasu pracy, obejmującego dni i godziny wykonywania pracy.

Korzyści z uelastycznienia stosunku pracy

- Dla pracowników – ułatwienia w pogodzeniu kariery zawodowej z życiem prywatnym
- Dla pracodawców – większa samodzielność i efektywność tak zatrudnianych pracowników

Rozwiązania z zakresu czasu pracy umożliwiające pracownikom dostosowanie godzin pracy do ich sytuacji życiowej

Elastyczne systemy czasu pracy.

- system zadaniowy,
- system skróconego tygodnia pracy,
- system pracy weekendowej,

Elastyczne rozkłady czasu pracy:

- indywidualny rozkład czasu pracy,
- „ruchomy” czasu pracy,

Zadaniowy czas pracy - korzyści

Dla pracownika:

- pozwala mu samemu organizować sobie swoją pracę,
- od pracodawcy otrzymuje jedynie zadania do wykonania,
- brak sztywnych godzin pracy;

Dla pracodawcy:

- zaoszczędza swoją „przestrzeń biurową”, gdy pracownik wykonuje obowiązki poza siedzibą pracodawcy,
- wykonywane są niezbędne zadania dla funkcjonowania danego zakładu,
- uproszczona ewidencja czasu pracy;

Zadaniowy czas pracy

Wady:

- nie każda praca może być wykonywana w tym systemie;
- może dochodzić do nadużyć ze strony pracodawcy poprzez nakładanie zbyt dużej ilości zadań do wykonania w ramach podstawowej normy czasu pracy;

System skróconego tygodnia pracy

- polega na wykonywaniu pracy, przez mniej niż 5 dni w tygodniu (najczęściej 4) co równoważone jest przedłużeniem dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin

System pracy weekendowej

- praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta, również z możliwością przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy maksymalnie do 12 godzin

Indywidualny rozkład czasu pracy

- na pisemny wniosek pracownika
- akceptacja zależy od pracodawcy
- wyjątek od zasady, iż stosowane u danego pracodawcy rozkłady czasu pracy powinny być ustalone w regulaminie pracy
- pozwala na wprowadzenie indywidualnego rozkładu czasu pracy konkretnego pracownika (inne godziny pracy lub inne dodatkowe dni wolne od pracy)

Ruchomy czas pracy

- polega na różnych godzinach rozpoczynania i zakańczania pracy, w ramach dobowej - 8 godzinnej i tygodniowej - przeciętnie 40-godzinnej normie czasu pracy,
- prowadzić tę formą można w regulaminie pracy przez zapis, iż: „praca trwa 8 godzin na dobę, rozpoczyna się pomiędzy 7.00 a 9.00, a kończy się po 8 godzinach pomiędzy 15.00 a 17.00”.

Zalety i wady elastycznych systemów czasu pracy

zalety

możliwość dostosowania przez pracownika czasu pracy do jego sytuacji życiowej,
oszczędzanie czasu na dojazdach, przy systemach polegających na pracy przez mniejszą ilość niż 5 dni w tygodniu

wady

nieregularność czasu pracy w porównaniu z podstawowym systemem czasu pracy,
wymóg zwiększonej samodyscypliny,
konieczność organizowania swojego dnia pracy

ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

telepraca,
praca nakładcza
praca w niepełnym wymiarze
praca na czas określony, na podstawie
umów cywilnoprawnych, w formie
samozatrudnienia,

TELEPRACA

- praca wykonywane regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej
- wprowadzana w formie uzgodnień pomiędzy stronami stosunku pracy
- obowiązek pracodawcy dostarczenia sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy, zapewnienie pomocy technicznej oraz szkoleń

Praca nakładcza

- dogodna forma świadczenia pracy z punktu widzenia możliwości łączenia obowiązków zawodowych i domowych
- forma pośrednia pomiędzy umową cywilnoprawną a umową o pracę ze względu na wymieszane elementy zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego
- nakładca obowiązany zapewnić wykonawcy: surowce, materiały, maszyny i urządzenia niezbędne do wykonywania pracy nakładczej

Zalety elastycznych form zatrudnienia

- telepraca - praca w dogodnych godzinach dla pracownika,
- praca nakładcza – wykonywana w domu, często przy pomocy domowników; forma własnej samorealizacji dla osób o niskich kwalifikacjach
- praca w niepełnym wymiarze – zatrzymuje proces dezaktualizacji kwalifikacji pracownika
- praca na czas określony, na podstawie umów cywilnoprawnych – okresy przerw w wykonywaniu w pracy

.... i wady elastycznych form zatrudnienia

- odizolowanie pracownika od środowiska pracy, pomijanie przy awansach – w przypadku telepracy
- wady niższe wynagrodzenie, niż u pracowników zatrudnionych na pełnym etacie – w przypadku zatrudnionych w niepełnym wymiarze
- niepewność co do ciągłości dalszej kariery zawodowej – przy umowach na czas określony

Podsumowanie – celowość wprowadzania elastycznych form

Powstałe, dzięki wprowadzeniu w firmach elastycznych form pracy, ułatwienia w pogodzeniu życia zawodowego z życiem prywatnym, korzystnie wpłyną na jakość życia objętych tymi rozwiązaniami pracowników, co z kolei przyniesie najróżniejsze korzyści ich pracodawcom

Partnerstwo na Rzecz Rozwoju

„Kompromis na rynku pracy

– innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet”

Dziękuję za uwagę !!!



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL