



Elastyczny Pracownik Partnerska Rodzina



Elastyczne formy pracy miniprzewodnik

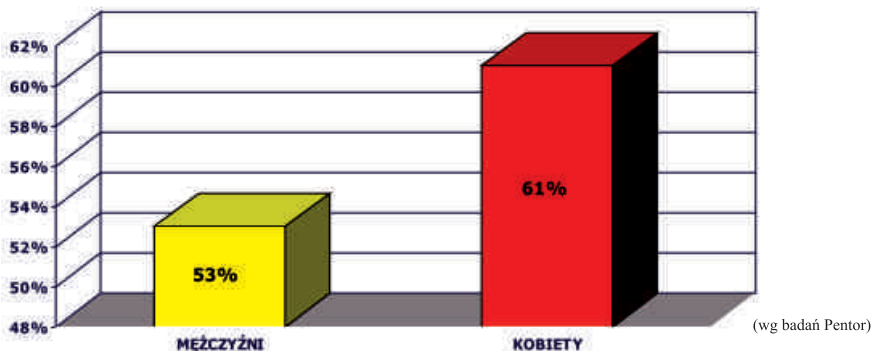




Nowoczesne rynki pracy wymagają od pracowników elastyczności i umiejętności szybkiej adaptacji do zmieniających się warunków. Firmy coraz częściej nastawione są nie tylko na produkcję, ale na usługi i przetwarzanie informacji. Z powodu rosnących wymogów rynku pracy, pracownicy mogą mieć trudności z pogodzeniem życia zawodowego z prywatnym. Wiąże się to również z coraz dłuższym czasem poświęcanym na dojazdy do pracy (tłok na ulicach, korki), jak też z kolidującymi z życiem zawodowym godzinami otwarcia placówek opiekuńczych (przedszkola, żłobki).

PRACA ZAWODOWA KOBIET A ŻYCIE RODZINNE

Pracująca matka może zapewnić dzieciom równie dużo ciepła i bezpieczeństwa, co matka niepracująca zawodowo



KONSEKWENCJE BRAKU RÓWNOWAGI MIĘDZY PRACĄ I ŻYCIEM
dla pracowników, bezrobotnych i wykluczonych oraz ich rodzin

- ▶ stres
- ▶ konflikty w rodzinie
- ▶ gorsza opieka nad dziećmi
- ▶ rozwody
- ▶ alkoholizm/narkomania/papierosy
- ▶ brak poczucia bezpieczeństwa

KOSZTY STRESU W PRACY

- ▶ pracownik nie jest w stanie pracować efektywnie i wydajnie
- ▶ popełnia niezamierzone błędy i pomyłki
- ▶ jest niechętny nowościom i zmianom
- ▶ omija przepisy, zasady bezpieczeństwa, polecenia
- ▶ ulega wypadkom przy pracy
- ▶ „wypala się”, traci zainteresowanie pracą
- ▶ korzysta z porad lekarskich, korzysta ze zwolnień
- ▶ odchodzi z pracy

Jednym z problemów wielu rodzin w Polsce jest godzenie pracy zawodowej obojga rodziców z opieką nad dziećmi; nieodłącznym elementem funkcjonowania każdej rodziny jest nie tylko opieka nad dziećmi, ale i praca zawodowa obojga rodziców. Dzięki upowszechnianiu elastycznych form pracy oraz stosowaniu elastycznego czasu pracy możliwe jest lepsze godzenie życia zawodowego z rodzinnym.

ELASTYCZNE FORMY PRACY

Co to są „elastyczne formy pracy”?

Elastyczne formy pracy - termin ten stosuje się do określenia zatrudnienia mającego inną formę niż tradycyjna (tradycyjne tzn. w pełnym wymiarze czasu pracy, w pięciodniowym tygodniu pracy, z zachowaniem ośmiu godzin pracy w każdym dniu).

ELASTYCZNE FORMY PRACY SPRZYJAJĄCE GODZENIU OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH Z RODZINNymi

– wg pracodawców



(badania własne EPPR)



Przykładowe elastyczne formy pracy

Praca w domu

Powierzoną pracę pracownik wykonuje w domu, a nie w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Powoduje to wzrost elastyczności działania pracowników, oszczędność czasu na dojazdy, wzmocnienie więzów rodzinnych. Praca w domu może przyjąć formę telepracy, wówczas pracownik wykonuje swoją pracę w mieszkaniu, wyposażonym w odpowiednie środki łączności.

Umowa o pracę na zastępstwo

Nie chcąc tracić kontaktu z cenionym pracownikiem, który potrzebuje dłuższej przerwy w pracy (np. z powodu przebywania na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym) pracodawca może zatrudnić innego pracownika na ten czas. Na okres nieobecności pracownika pracodawca może skorzystać z usług agencji pracy tymczasowej.

Umowa o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika

- ▶ możliwość zawierania nieograniczonej liczby umów o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika (art. 25¹ § 3 pkt 1 k.p.)
- ▶ 3-dniowy okres wypowiedzenia umowy (art. 33¹ k.p.)
- ▶ brak przedłużenia umowy do dnia porodu (art. 177 § 3¹ k.p.)

Job-sharing

Świadczenie pracy w ramach tego modelu pracy polega na tym, że pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu dzielą między siebie stanowisko pracy pełnowymiarowej. Pracownicy pracujący na tym samym stanowisku są wspólnie odpowiedzialni za wykonanie zadania i jego jakość. Model job-sharing zakłada podział świadczeń socjalnych i wynagrodzenia.

Praca weekendowa

System pracy weekendowej pozwala pracodawcy zatrudniać pracownika wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. System pracy weekendowej może być stosowany wobec danego pracownika wyłącznie na podstawie umowy o pracę, w której strony powinny uzgodnić wszystkie istotne elementy tego systemu, np. wskazać, że praca może być wykonywana wyłącznie w soboty i niedziele.

Telepraca

Telepraca jest nowoczesną formą pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa. Wykorzystywanie technologii informatycznych i nowoczesnych środków komunikacji umożliwia wykonywanie pracy wszystkim osobom, a zwłaszcza opiekunom małych dzieci czy ludziom niepełnosprawnym. Jej stosowanie to możliwość obniżania wysokich kosztów pracy, lepsze dostosowanie firmy do wymogów nowoczesnego rynku pracy, zwiększenie adaptacyjności firmy do zmian rynkowych, możliwość pozyskiwania drogich ekspertów na czas realizacji konkretnego projektu.

Telepraca może mieć różnorodny charakter, od prostych rutynowych prac polegających na uzupełnianiu danych, do bardzo skomplikowanych i kreatywnych prac badawczych, konsultacyjnych i artystycznych.

- W Unii Europejskiej aktem regulującym telepracę jest ramowe porozumienie w sprawie telepracy zawarte pomiędzy Komisją Europejską a partnerami społecznymi 16 lipca 2002 r.
- W Polsce brak jeszcze odrębnych regulacji dotyczących telepracy, co nie wyklucza jednak stosowania telepracy w praktyce na gruncie obecnie obowiązujących przepisów prawa (np. art. 128 k.p., art. 140 k.p.).



ELASTYCZNE FORMY ORGANIZACJI CZASU PRACY

Termin ten stosuje się do określenia zatrudnienia w innym rozkładzie czasu pracy niż tradycyjny (tradycyjny tzn. w pięciodniowym tygodniu pracy, z zachowaniem ośmiu godzin pracy w każdym dniu).

Przykładowe formy elastycznej organizacji czasu pracy

Zadaniowy czas pracy

Pracownik ma wyznaczone zadania do wykonania w ramach określonego czasu (np. dnia, tygodnia czy miesiąca). Czas niezbędny do wykonania powierzonych pracownikowi zadań pracodawca ustala w porozumieniu z pracownikiem.

Równoważny czas pracy

Pracodawca może wydużyć w niektórych dniach czas pracy (maksymalnie do 12 godzin), taki okres musi jednak zostać zrównoważony dniami ze skróconym czasem pracy.

Indywidualny rozkład czasu pracy

Na pisemny wniosek pracownika, pracodawca może ustalić dla niego indywidualny rozkład czasu pracy. Może to polegać na ustaleniu innych godzin rozpoczynania i kończenia pracy lub na wyznaczeniu innych dni pracujących w tygodniu niż tradycyjne – od poniedziałku do piątku.

Tzw. „ruchomy czas pracy”

Pracownik jest zobowiązany przepracować ustaloną liczbę godzin, on sam w pewnym zakresie decyduje, o której godzinie rozpoczyna i kończy pracę.

System skróconego tygodnia pracy

Na pisemny wniosek pracownika, może być do niego stosowany system skróconego tygodnia pracy. W tym systemie jest dopuszczalne wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż pięć dni w tygodniu, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin. Okres rozliczeniowy nie może przekraczać jednego miesiąca.

Część etatu zamiast urlopu wychowawczego

Pracownik, który jest uprawniony do skorzystania z urlopu wychowawczego, może złożyć do pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy. Nowy wymiar czasu pracy nie może być jednak niższy niż połowa etatu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

Zalety stosowania elastycznych form pracy

Korzyści dla pracowników

- ▶ większa niezależność
- ▶ większa autonomia w kształtowaniu organizacji i czasu pracy
- ▶ mniej czasu/ pieniędzy i stresu na dojazdy
- ▶ większa równowaga między pracą a życiem osobistym
- ▶ bardziej atrakcyjne oferty pracy
- ▶ lepsze warunki pracy

Korzyści dla pracodawcy

- ▶ wzrost elastyczności organizacyjnej
- ▶ wyższa motywacja i zaangażowanie pracowników
- ▶ wzrost produktywności
- ▶ wyższa jakość pracy
- ▶ utrzymanie wyszkolonej kadry
- ▶ dostęp do szerszego rynku pracy
- ▶ zmniejszenie ilości zwolnień lekarskich
- ▶ oszczędności – biura, nadzór, transport

Korzyści dla społeczności

- ▶ wzrost możliwości zatrudnienia
- ▶ wzmocnienie lokalnych społeczności – decentralizacja aktywności
- ▶ poprawa warunków życia poprzez zmniejszenie czasu spędzanego na dojazdach
- ▶ możliwości zatrudnienia dla osób mało mobilnych i niepełnosprawnych
- ▶ zmniejszenie obciążenia dróg, liczby wypadków
- ▶ zmniejszenie zanieczyszczenia spalinami
- ▶ ułatwienie sektorowi MSP konkurencji z dużymi firmami

Pracownicy

- ▶ WIĘCEJ CZASU DLA DZIECI
- ▶ MOŻLIWOŚĆ WYKORZYSTANIA SZANS EDUKACYJNYCH
- ▶ LEPSZA OPIEKA NAD STARZEJĄCYMI SIĘ CZŁONKAMI RODZINY
- ▶ MOŻLIWOŚĆ UCZESTNICZENIA W AKCJACH SPOŁECZNYCH
- ▶ LEPSZE WYKORZYSTANIE CZASU WOLNEGO

Pracodawcy

- ▶ UTRZYMANIE WYSOKO WYKWALIFIKOWANYCH KADR
- ▶ ULEPSZONA REKRUTACJA
- ▶ ZWIĘKSZENIE WYDAJNOŚCI
- ▶ OGRANICZENIE ABSENCJI
- ▶ ZWIĘKSZENIE ELASTYCZNOŚCI ZARZĄDZANIA
- ▶ WYKORZYSTANIE RÓŻNORODNYCH KWALIFIKACJI

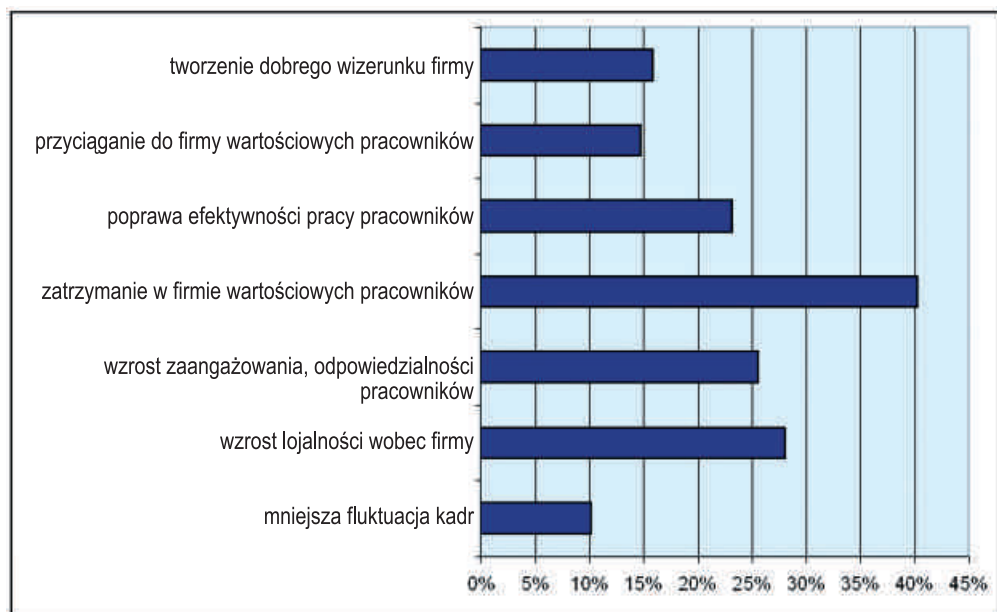
Porady dla pracownika

Jak rozmawiać z niechętnym pracodawcą?

- ▶ Wyznacz odpowiedni czas.
- ▶ Jeżeli pracodawca nie zgadza się na rozmowę w danej chwili, bądź konsekwentny i nalegaj, aby wyznaczyć termin.
- ▶ Opisz problem/zagadnienie.
- ▶ Konkretnie: fakty, szczegóły.
- ▶ Trzymaj się jednej sprawy.
- ▶ Po kolei wyjaśniaj wątpliwości.
- ▶ Zaproponuj zmianę.
- ▶ Powiedz prosto, jasno i bezpośrednio, czego oczekujesz od pracodawcy.
- ▶ Przedstaw konsekwencje.
- ▶ Opisz praktyczne korzyści wynikające z wprowadzenia proponowanej zmiany.
- ▶ Zakończ rozmowę.

CO MOŻE PRZEKONAĆ PRACODAWCĘ:

Pracodawcy wskazali, w którym z obszarów stosowanie elastycznych form pracy wobec pracowników mających małe dzieci przynosi lub może przynieść największe efekty.



(badania własne EPPR)

Praktyczne wskazówki – organizacja pracy własnej

- ▶ zrób listę rzeczy do zrobienia na dany dzień
- ▶ obserwuj zużycie czasu
- ▶ nie odkładaj na później
- ▶ określaj terminy
- ▶ każdego dnia kończ przynajmniej jedną rzecz
- ▶ dziel duże zadania na mniejsze
- ▶ nie martw się niczym w sposób ciągły
- ▶ nie przeciążaj dnia
- ▶ trzymaj wszystko na swoim miejscu

Miniporadnik prawniczy

Czas pracy – jest to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Doba (doba pracownicza) – 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Praca zmianowa – należy przez to rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni.

Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy (art. 146. k.p.)

Czas pracy nie może przekraczać:

- 8 godzin na dobę
- przeciętnie 40 godzin
- w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy
- w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 129 § 2 oraz art. 135-138, 143 i 144.

Obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalany zgodnie z art. 129 § 1, oblicza się:

- mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku,
- każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin (art. 130 k.p.).

Zmiana w zakresie wymiaru czasu pracy:

- Pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę (art. 29² § 2 k.p.)
- Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego o zmniejszenie wymiaru zatrudnienia (art. 186⁷ k.p.)

Nie wolno zatrudniać kobiet:

- Przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia (zgodnie z wykazem)
- Kobiety w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Jedynie za jej zgodą można delegować poza stałe miejsce pracy oraz zatrudniać w systemie czasu pracy art. 139 k.p.

Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie (art. 18^{3a} k.p.):

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansowania,
- dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na jakiegokolwiek okoliczności, w szczególności bez względu na:

- ▶ płeć,
- ▶ wiek,
- ▶ niepełnosprawność,
- ▶ rasę,
- ▶ religię,
- ▶ narodowość,
- ▶ przekonania polityczne,
- ▶ przynależność związkową,
- ▶ pochodzenie etniczne,
- ▶ wyznanie,
- ▶ orientację seksualną,
- ▶ zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony,
- ▶ zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Urlop wychowawczy – art. 186 k.p.

- §1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4. roku życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.
- §2. Pracownik mający okres zatrudnienia określony w § 1, bez względu na to, czy korzystał z urlopu wychowawczego przewidzianego w tym przepisie, może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18. roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.
- §3. Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.
- §4. Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika.
- §5. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 4 częściach.

Przerwa na karmienie dziecka – art. 187 k.p.

- §1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.
- §2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

Zwolnienie od pracy na 2 dni – zgodnie z art. 188 k.p.

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.



Uprawnienia związane z rodzicielstwem i macierzyństwem

Prawo do urlopu macierzyńskiego – art. 180 § 1 k.p.

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 1) 18 tygodni przy pierwszym porodzie,
- 2) 20 tygodni przy każdym następnym porodzie,
- 3) 28 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

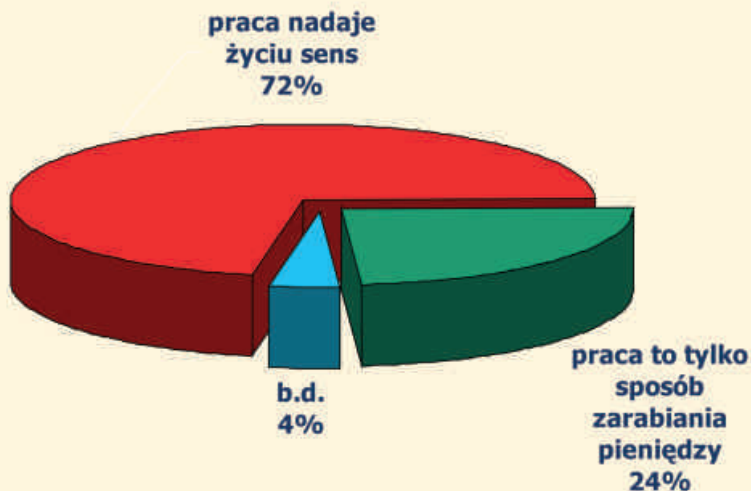
Prawo ojca do urlopu macierzyńskiego – art. 180 § 5 k.p.

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

Prawo do powrotu z urlopu macierzyńskiego – art. 180 § 6 k.p.

Pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy; do wniosku dołącza się zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika-ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę.

CZYM JEST PRACA?

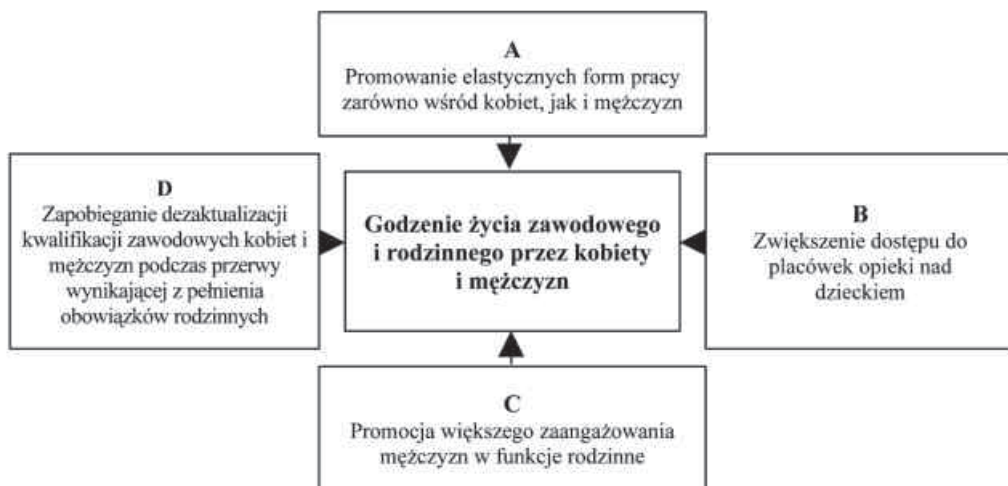




Elastyczny Pracownik Partnerska Rodzina

Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina

Głównym celem Projektu jest wypracowanie strategii umożliwiającej godzenie życia rodzinnego z zawodowym, interesów pracodawców i pracowników. Z tego też względu priorytetowe zadania Projektu to między innymi: promowanie elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy, uruchomienie nowatorskiego doradztwa i szkoleń umożliwiających kontakt z zawodem podczas urlopów macierzyńskich i wychowawczych, uelastycznienie funkcjonowania przedszkoli i żłobków oraz zachęcanie mężczyzn do większego zaangażowania w życie rodzinne. Poprzez realizację powyższych zadań, ich wykonawcy dążyć będą do tego, aby pomóc rodzicom w pogodzeniu obowiązków domowych i zawodowych i stworzyć warunki do równoczesnej pracy zawodowej i wychowania dziecka. Szczególnie przed polskimi kobietami stoi wiele barier zagrażających im powrót do pracy po urodzeniu dziecka.



Biuro Projektu:

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku
ul. Choroszczańska 31
15-732 Białystok
tel./fax: (85) 652 50 62
e-mail: biuro@eppr.pl
www.eppr.pl

Partnerzy krajowi projektu:

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku
Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr w Białymstoku
Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku

Partnerstwa zagraniczne:

Uniwersytet Helsiński, Centrum Kształcenia Ustawicznego
"Palmenia" w Vantaa (Finlandia)
Miejski Instytut Kształcenia i Zatrudnienia w Grenadzie
(Hiszpania)



 www.eppr.pl

Projekt jest realizowany przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.