

FLEXICURITY

– elastyczne i bezpieczne formy zatrudniania.

Korzyści dla pracodawców i pracobiorców.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



1

Elastyczne formy zatrudnienia

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

2

Cel

Właściwym podejściem powinno być uzyskanie możliwości dostosowywania struktury, wielkości i zasad zatrudnienia odpowiednio do zadań stawianych pracownikom, w związku z przyjętą strategią przedsiębiorstwa.

3

Adresaci

- dla 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, specjalistów wysokiej klasy lub przedstawicieli wolnych zawodów niezainteresowanych stałym zatrudnieniem
- dla pracodawców, chcących zoptymalizować strukturę zatrudnienia w swoich przedsiębiorstwach
- dla całej gospodarki narażonej na gwałtowne fluktuacje, wynikające z potrzeb globalizującego się rynku pracy

4

Czy warto?

- 96% pracowników korzystających z elastycznych form zatrudnienia ma więcej czasu, ponieważ nie muszą dojeżdżać do miejsca pracy.
- wyeliminowanie dojazdów pozwala zaoszczędzić średnio 70 minut dziennie
- 21% pracowników wykonuje w czasie oszczędzonym na dojazdach dodatkową pracę
- aktualnie tylko co dziesiąty pracownik nie musi dojeżdżać do miejsca pracy a tylko 27% pracowników robi to chętnie
- wśród tych, którzy mają elastyczny czas pracy, prawie jedna piąta (19%) pracuje w ten sposób pięć dni w tygodniu
- w ten sposób pracuje dodatkowo 90% emerytów

5

Najczęściej wykorzystywane formy EFZ

- Elastyczny czas, ruchomy czas pracy (Flexi-time)
- Zróżnicowane godziny pracy (Staggered hours)
- Podział miejsca pracy (Job-sharing)
- Telepraca (Tele-working)
- Praca w niepełnym wymiarze czasu (Part-time working)

6

Problemy pracodawców

- niedobór specjalistów
- rosnący popytem na pracę
- odpływ pracowników do krajów zachodnich
- nie możliwość utrzymania pracowników wysoko wykwalifikowanych
- brak aktywności pracowników czasowo wyłączonych (najczęściej ze względów opieki nad osobami zależnymi)
- ...

7

Oczekiwania pracowników

- pracodawca posiada plan wykonywanej przez nich pracy
- pracując na zasadach elastycznych mogą wykazać się rzetelnością, kompetencją i odpowiedzialnością
- w razie trudności związanych z wykonywaniem zadań zawodowych oraz w trudnej sytuacji rodzinnej mogą zwrócić się do pracodawcy o pomoc
- rodzina jest dla nich wsparciem w realizacji celów zawodowych i tolerancyjna w sytuacji obciążenia pracą
- jako rodzice-pracownicy są wydajniejsi, odczuwają wewnętrzny spokój, wynikający ze spełnienia w życiu zawodowym i rodzinnym.

8

Oczekiwania pracodawców

- pracownicy zatrudnieni na zasadach elastycznych potrafią umiejętnie zarządzać swoim czasem pracy
- pracownicy będą informować o postępach lub trudnościach związanych z pracą, tak aby zastosować w odpowiednim czasie odpowiednie działania
- pracownicy będą rzetelni i konsekwentni
- ...

9

Pracownik odchodzi...

- może zmienić pracownika, zatrudnić bardziej dyspozycyjnego, wtedy traci doświadczonego pracownika, jego umiejętności, a często jego kontakty, koszty przyuczenia nowej osoby są zazwyczaj bardzo wysokie i długotrwałe
- może przekonywać pracownika, aby poświęcił się pracy kosztem innych zobowiązań
- może wprowadzić uelastycznienie pracy, aby umożliwić pracownikowi godzenie obowiązków rodzinnych z pracą zawodową

10

Żeby zadziało...

- pracodawca i pracownik powinni posiadać podobny lub uzupełniający się układ wartości osobowości, posiadanych kompetencji zawodowych i społecznych oraz podobnego systemu wartości odnoszącego się do życia zawodowego, rodzinnego oraz samorozwoju;
- sytuacja rodzinna pracownika powinna być przejrzysta dla pracodawcy
- pracownik i pracodawca powinni posiadać odpowiednie zaplecze techniczne i organizacyjne

11

Podstawowe korzyści

Pracodawcy:

- nie ponoszą dodatkowych kosztów związanych z wyszkoleniem i opłaceniem nowego pracownika
- powierzone zadania zostają wykonane na czas
- nie obniża się jakość ich wykonania

Pracownicy:

- mogą poświęcać odpowiednią ilość czasu na pracę
- dostosowanie czasu pracy do pracownika - nie musi on wybierać między rodziną a pracą

12

Telepraca

Korzyści dla pracodawców:

- mniejsze koszty organizacji stanowiska pracy,
- możliwość elastycznego wykorzystywania czasu pracy pracowników,
- efektywniejsze docieranie do klientów,
- utrzymanie wartościowych pracowników w czasie konieczności opieki nad osobami zależnymi,

Korzyści dla pracowników:

- możliwość samodzielnego regulowania czasu i tempa pracy,
- utrzymanie wszystkich przywilejów związanych z umową o pracę,
- możliwość opieki nad osobami zależnymi

13

Zadaniowy czas pracy

Kiedy można stosować zadaniowy czas pracy:

- gdy pracownik może pracować poza normalnym rytmem pracy przedsiębiorstwa
- gdy zapotrzebowanie na pracę jest zmienne
- gdy utrudniona lub niemożliwa jest ewidencja czasu pracy
- gdy rodzaj pracy nie wymaga sztywnych godzin jej wykonywania
- gdy pracownik może wykonywać zadania samodzielnie, bez ścisłego nadzoru pracodawcy i jest w stanie sam określać sobie rozkład pracy

14

Zadaniowy czas pracy

Kiedy **nie** można zastosować zadaniowego czasu pracy:

- gdy pracownik znajduje się bezpośrednio w dyspozycji pracodawcy, stale świadczy pracę w jednym miejscu i określonym czasie pod nadzorem pracodawcy
- gdy praca musi być wykonywana w grupie i w ścisłym współdziałaniu z innymi pracownikami
- gdy istnieje dokładnie ustalony i nadzorowany godzinowy czas pracy

15

Dzielenie stanowiska (job-sharing)

Korzyści dla pracodawcy:

- obniżenie kosztów
- większa wydajność pracy
- wysoka jakość pracy poprzez wykorzystanie pomysłów i doświadczeń większej liczby osób
- zmniejszenie ryzyka związanego z nieobsadzonym stanowiskiem pracy z powodu absencji pracownika
- zmaksymalizowanie efektywności sprzętu
- większe możliwości w orientacji na klienta

Pracownicy zaś mogą pracować w czasie przez siebie uzgodnionym.

Możliwe problemy:

- z dzieleniem obowiązków
- z odpowiedzialnością za realizację zadań
- z odpowiedzialnością za mienie pracodawcy

16

Podzielenie pracy (work-sharing)

Popularny sposób obniżenia kosztów pracy w przypadku kryzysu firmy. Polega na tym, że grupa pracowników godzi się na zmniejszenie ich godzin pracy (i związanego z tym wynagrodzenia) w celu uniknięcia zwolnień w pracy. Praca zostaje podzielona między większą liczbę osób. Work-sharing ma charakter przejściowy. (do momentu, gdy pracownicy będą mogli powrócić do systemu pracy w pełnym wymiarze.

17

Praca przerywana

- W przypadku pracy przerywanej pracownik zobowiązany jest wykonywać prace w pewnych okresach, które przeplatają się z okresami niewykonywania pracy. Pracodawca stosuje ten rodzaj pracy najczęściej wówczas kiedy będzie potrzebował pracownika, czyli kiedy będą przypadały okresy pracy i jak długo będą trwały. W taki sposób mogą być zatrudniani, np. instruktorzy sportowi, ankieterzy, przewodnicy turystyczni.
- Prace przerywaną można zastosować przy wykorzystaniu urlopu bezpłatnego albo zawierając kolejno po sobie umowy na czas określony.

18

Subkontrakt

W przypadku subkontraktu pracodawca pewne prace, które nie należą do zakresu jego działalności podstawowej powierza innym podmiotom do wykonania, np. obsługa i księgowość, ochrona mienia, doradztwo prawne, czynności porządkowe. Podmioty te wykonują prace poprzez swoich pracowników (czyli są również pracodawcami). W Polsce coraz popularniejsze jest przekazywanie części pobocznej działalności firmy zewnętrznej firmie (outsourcing) np. usług sprzątania, informatycznych, księgowych, prawniczych, reklamowych, dystrybucyjnych. Wówczas firma może koncentrować się na swojej podstawowej działalności.

19

Wypożyczenie pracowników

W przypadku tej formy zatrudnienia pracodawca (pod pewnymi warunkami) wypożycza swoich stałych pracowników (za ich zgodą) innemu pracodawcom, potrzebującym dodatkowych pracowników.

Oddelegowanie do innego pracodawcy wiąże się z przeniesieniem na niego uprawnień kierowniczych. Ponosi on również ryzyko prawidłowego wykonania pracy. Pracodawca wypożyczający nie ponosi odpowiedzialności za prace wypożyczonych pracowników. Zasady wypożyczenia pracowników określa art. 174.1 par. 1 k.p.

20

Samozatrudnienie

Samozatrudnienie polega na świadczeniu usług przez samodzielny podmiot prowadzący działalność gospodarczą. Samozatrudniony jest przedsiębiorcą i nie stosuje się wobec niego prawa pracy, ale prawo cywilne (> art.750 KC).

Obejmuje świadczenie pracy na rzecz własnego drobnego przedsiębiorstwa. W Polsce w praktyce niejednokrotnie jest to wykonywanie pracy na rzecz byłego pracodawcy.

Zlecanie usług firmom jednoosobowym zewnętrznym pozwala obniżyć koszty działalności przedsiębiorstwa.

21

Dziękuję!

Lucjan Brudzyński

22