

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

Pułtusk, 23 kwietnia 2009 r.

Szkolenie jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Alternatywne (atypowe) formy zatrudnienia – plan prezentacji

1. Pojęcie atypowych form zatrudnienia
2. Rodzaje atypowych form zatrudnienia
3. Przyczyny powstania i rozwoju zatrudnienia atypowego
4. Umowa o pracę na czas określony
5. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy
6. Telepraca
7. Praca tymczasowa

Pojęcie alternatywnych form zatrudnienia

- Dla zdefiniowania atypowych form zatrudnienia konieczne jest wyjaśnienie pojęcia typowego stosunku pracy.
- Za typowy stosunek pracy uważa się umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, a pracownik pozostaje z tego tytułu wyłącznie w relacji ze swoim pracodawcą, świadcząc pracę w pełnym wymiarze godzin i w pomieszczeniach pracodawcy (za D. Makowski, Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia, Warszawa 2006, s. 140).
- *A contrario*, praca atypowa to forma zatrudnienia, w której nie występuje przynajmniej jeden z wymienionych elementów charakteryzujących typowy stosunek pracy. Brak którejkolwiek z tych cech rodzi nietypowy stosunek zatrudnienia.

Rodzaje atypowych form zatrudnienia

- Nietypowe formy zatrudnienia ze względu na czas obowiązywania umowy o pracę.
- Nietypowe formy zatrudnienia ze względu na wymiar czasu pracy.
- Nietypowe formy zatrudnienia ze względu na miejsce wykonywania pracy.
- Nietypowe formy zatrudnienia ze względu na szczególną konfigurację podmiotową.

Za D. Makowski, op. cit. s. 23

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Przyczyny powstawania i rozwoju atypowych form zatrudnienia

- Postęp techniczny, rozwój nowych technologii, a także metod produkcji.
- Przyczyny ekonomiczne – coraz trudniejsze warunki prowadzenia działalności przez pracodawców, związane z rosnącą konkurencją zarówno krajową jak i międzynarodową. Dostrzeżono konieczność wprowadzenia odpowiednich mechanizmów, które pozwoliłyby pracodawcom na szybką i skuteczną reakcję na częste zmiany sytuacji na rynku towarów i usług.
- Upowszechnianie atypowych form zatrudnienia jako instrumentu sprzyjającego tworzeniu nowych miejsc pracy i walce z bezrobociem – atypowe formy zatrudnienia stwarzają możliwość wykonywania pracy przez osoby, które bez tej możliwości byłyby bezrobotne.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Umowa o pracę na czas określony

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Umowa o pracę na czas określony

Umowa na czas określony zawierana jest na z góry określony czas. Umowa taka wygasa z nadejściem dnia określonego w umowie bez konieczności dokonywania przez strony jakichkolwiek czynności rozwiązyjących.

Termin rozwiązania umowy określony może być przez podanie określonej daty, wskazanie okresu przez jaki umowa będzie obowiązywać, bądź też przez wskazanie określonego zdarzenia, pod warunkiem że jest to zdarzenie przyszłe, pewne, obiektywne, a jego wystąpienie jest łatwe do ustalenia.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Elastyczność umowy o pracę na czas określony i jej zalety dla stron stosunku pracy

- Duża **swoboda stron** w zakresie ustalania okresu obowiązywania umowy o pracę na czas określony – brak sztywnych, ustawowych granic. Ułatwia to pracodawcom dostosowanie długości trwania zatrudnienia do istniejącego zapotrzebowania na pracę.
- Duża łatwość rozwiązywania umowy o pracę na czas określony – umowa **rozwiązuje się z upływem czasu**, na jaki była zawarta. Dodatkowo może być wypowiedziana, jeżeli spełnione zostały przesłanki o których mowa w art. 33 k.p. W takim przypadku nie ma obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia umowy, nie obowiązuje konsultacja zamiaru wypowiedzenia umowy, a okres wypowiedzenia wynosi jedynie 2 tygodnie. Pracodawca może zatem z dużą łatwością wypowiedzieć umowę o pracę na czas określony i w ten sposób szybko reagować na zmiany koniunktury.
- Bardzo **duża elastyczność umów na zastępstwo** – pracodawca może wykorzystywać je w celu zastępowania stałych pracowników podczas ich nieobecności.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Wady zatrudniania na podstawie umowy na czas określony

- **Po stronie pracodawcy** – słabsza lojalność, mniejsze zaangażowanie i gorsza jakość pracy pracowników zatrudnionych na czas określony, duże ryzyko odejścia w celu uzyskania stałego zatrudnienia.
- **Po stronie pracownika** – brak pewności zatrudnienia i poczucia bezpieczeństwa. Zwiększone ryzyko utraty pracy – pracodawcy w obliczu kryzysu w pierwszej kolejności reagują nieprzedłużaniem umów na czas określony. Zwiększone ryzyko dyskryminacji w zakresie warunków pracy i dostępu do awansu i szkolenia zawodowego. Częste wymuszone zmiany pracy.
- **W skali społecznej** – wypieranie zatrudnienia bezterminowego przez zatrudnienie na czas określony – około 30 % zawieranych w Polsce umów to umowy terminowe. Wykorzystywanie umów na czas określony w celu obchodzenia przepisów o powszechnej ochronie przed wypowiedzeniem.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Ochrona pracownika przed niekorzystnymi następstwami zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony

- Ochrona przed wielokrotnym zawieraniem umów o pracę na czas określony – art. 25¹ k.p.
- Ochrona przed mniej korzystnym traktowaniem – zakaz dyskryminacji ze względu na zatrudnienie na czas określony.
- Ochrona przed zatrudnieniem na czas określony niezgodnie ze społeczno – gospodarczym celem takiego zatrudnienia i zasadami współżycia społecznego – art. 8 k.p.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Czy ułatwienie zawierania umów na czas określony przyczynia się do zwiększenie liczby miejsc pracy?

- Pozytywny efekt zatrudnieniowy wynika ze stosowania umowy terminowej o charakterze kauzalnym – powoduje zwiększenie elastyczności zatrudnienia i tym samym ułatwia jego wzrost sezonowy, związany z okresowym wzrostem popytu na produkty i usługi wielu pracodawców.
- Nadmierne upowszechnianie stosowania umów terminowych nie powoduje wzrostu zatrudnienia, natomiast powoduje niekorzystne zjawiska społeczne. Powoduje wypieranie zatrudnienia bezterminowego i powstawanie swego rodzaju „kultury zatrudnienia terminowego”.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Pojęcie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy

Pełny wymiar czasu pracy – norma dobową i średniotygodniową ustalona dla danej kategorii pracowników w przepisach kodeksu pracy lub innej ustawy, w przepisach aktu wykonawczego, w postanowieniach układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy.

Niepełny wymiar czasu pracy – czas pracy ustalony w umowie o pracę, krótszy od pełnego wymiaru obowiązującego dla danej kategorii pracowników.

M. Rycak, Czas pracy w praktyce, Warszawa 2004, s. 19

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Zalety i wady zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy

Dla pracowników:

- ułatwienie w godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym, możliwość dodatkowego zarobkowania, ochrona miejsc pracy (*work sharing*).
- zwiększone narażenie na dyskryminację, w przypadku wymuszonego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy zagrożenie ubóstwem (*working poor*). Bariera w postaci niskich zarobków. Negatywne konsekwencje w sferze zabezpieczenia społecznego.

Dla pracodawców:

- sposób na zwiększenie elastyczności zatrudnienia, możliwość utrzymania zatrudnienia w okresie kryzysu przez zastosowanie *work sharing*.
- Większy koszt zatrudnienia - sztywne koszty zatrudnienia ponoszone na każdego pracownika rozkładają się na większą liczbę osób (np. koszt badań lekarskich, składka na zfs)

Aspekty społeczne: możliwość podziału istniejącego wolumenu pracy między większą liczbę osób niż przy zatrudnieniu pełnoetatowym, jedno z rozwiązań mających sprzyjać rozwojowi demograficznemu. Przy niskim poziomie wynagrodzeń – wzrost liczby *working poor*.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Prawne uwarunkowania pracy w niepełnym wymiarze

- Brak prawnych barier zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy. Strony umowy o pracę mogą dowolnie obniżyć wymiar czasu pracy.
- Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy może być stosowana w każdym systemie czasu pracy. Duża elastyczność rozkładu czasu pracy.
- Zakaz dyskryminacji pracowników niepełnowymiarowych – art. 18^{3a} §1. Zasada *pro ratio temporis* - art. 29² k.p.
- Wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika niepełnowymiarowego ustala się proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia (art. 154 § 2 k.p.).
- Szczególna regulacja godzin ponadwymiarowych – art. 151¹ § 5 k.p.
- Pracodawca powinien w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy – art. 29² k.p.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Szczególne formy zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy

- *Work sharing*
- *Job sharing*
- *Obniżenie wymiaru czasu pracy na żądanie pracownika*
- *Praca weekendowa*
- *Praca na wezwanie (on call work)*

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Czy praca w niepełnym wymiarze czasu pracy przyczynia się poprawy rynku pracy?

- + Zatrudnienie niepełnowymiarowe oddziałuje pozytywnie na rynek pracy jeżeli jest podejmowane dobrowolnie – jeżeli jest krag osób, które z pewnych względów (np. opieki nad dziećmi) są zainteresowane taką formą świadczenia pracy i akceptują związane z tym obniżenie wynagrodzenia.
 - + Stosowanie *work sharing* w razie kryzysu pozwala pracodawcy zachować wykwalifikowaną kadrę, a pracownikom miejsca pracy.
 - Osoby, które pracują w niepełnym wymiarze z konieczności często podejmują pracę w drugim, a nawet trzecim niepełnowymiarowym stosunku pracy – w takim przypadku nie występuje efekt dzieleni wolumenu pracy między większą liczbę osób.
 - Wymuszona praca niepełnoetatowa prowadzi do powstania grupy *working poors*.
- M. Skąpski, op. cit., s. 281-283

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Telepraca

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Pojęcie telepracy

- Praca może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną (telepraca) – art. 67⁵ §.1 k.p.
- Telepracownikiem jest pracownik, który wykonuje pracę w warunkach określonych w §1 i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej - art. 67⁵ § 2 k.p.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Zalety telepracy

- Umożliwienie pogodzenia pracy z życiem rodzinnym.
- Zwiększenie elastyczności organizacji pracy, zmniejszenie kosztów pracy (np. wynajmu), zwiększenie jej efektywności, zmniejszenie absencji.
- Wzrost zatrudnienia wśród osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (np. osoby niepełnosprawne).
- Większy dostęp do pracy osób zamieszkujących poza dużymi aglomeracjami (na wsi i w małych miastach).
- Korzyści społeczne – aktywizacja zawodowa grup dyskryminowanych, dowolność w wyznaczaniu rytmu pracy, rozwiązanie problemów z czasochłonnym przemieszczaniem się do pracy.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Wady telepracy

- Wysokie koszty początkowe wprowadzenia telepracy, ograniczenie kontroli nad pracownikiem, trudności w zarządzaniu.
- Poczucie izolacji pracownika, słabsza identyfikacja z firmą.

Por. m.in. M. Gersdorf, Zatrudnianie pracowników w formie telepracy, PIZS 5/2008; M. Latos – Mikowska, Telepraca jako forma upowszechniania zatrudnienia, w: Prawo pracy a bezrobocie, red. L. Fiorek, Warszawa 2003

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Wprowadzanie telepracy

Na szczeblu zakładu pracy:

- w drodze porozumienia z zakładowymi organizacjami związkowymi. Jeżeli w terminie 30 dni nie dojdzie do zawarcia porozumienia – pracodawca wydaje regulamin,
- u pracodawcy u którego nie działa organizacja związkowa – w drodze regulaminu, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy;

Do indywidualnego stosunku pracy:

- przy zawieraniu umowy o pracę,
- w drodze porozumienia stron w przypadku już istniejącego stosunku pracy;

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Gwarancje dobrowolności telepracy

- Nie można wprowadzić telepracy w drodze wypowiedzenia zmieniającego.
- Nie można czasowo powierzyć pracownikowi świadczenia pracy w formie telepracy na mocy art. 42 § 4 k.p.
- Pracodawca powinien, w miarę możliwości uwzględnić wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy w formie telepracy.
- Jeżeli telepracę wprowadzono do już istniejącego stosunku pracy każda ze stron może w terminie 3 miesięcy wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie telepracy.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Umowa o pracę w formie telepracy

- Określenie rodzaju pracy – telepraca nie jest rodzajem pracy ale sposobem świadczenia pracy określonego rodzaju.
- Określenie miejsca pracy – może to być dom pracownika, telecentrum lub inne miejsce.
- W umowie o pracę warto zastrzec zadaniowy czas pracy jako najbardziej adekwatny przy tej formie zatrudnienia.
- Pracownika należy poinformować o jednostce organizacyjnej, w której w strukturze znajduje się stanowisko pracy telepracownika oraz wskazać osobę lub organ odpowiedzialny za współpracę z telepracownikiem.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Warunki świadczenia pracy w formie telepracy

- Pracodawca ma obowiązek dostarczyć pracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania telepracy, ubezpieczyć go i pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu.
- Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenie w zakresie obsługi sprzętu.
- Pracodawca i pracownik mogą postanowić – w drodze odrębnej umowy – że pracownik będzie świadczył pracę na własnym sprzęcie. Wówczas należy mu się z tego tytułu ekwiwalent.
- Pracodawca określa zasady ochrony danych przekazywanych pracownikowi i przeprowadza instruktaż i szkolenie w tym zakresie, a pracownik jest obowiązany ich przestrzegać.
- Zakaz dyskryminacji pracownika zatrudnionego w formie telepracy.
- Zapobieganie izolacji – pracownik ma prawo przebywać na terenie zakładu pracy i korzystać z zakładowych obiektów socjalnych.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Kontrola pracy telepracownika

- Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez telepracownika w miejscu wykonywania pracy.
- Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrole:
 1. wykonywania pracy
 2. w celu inwentaryzacji, konserwacji, serwisu lub naprawy powierzonego sprzętu i jego instalacji
 3. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
 - za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną na piśmie albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej.
- Sposób wykonywania kontroli powinien być dostosowany do miejsca wykonywania pracy i charakteru pracy, nie może naruszać prywatności pracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Jak telepraca wpływa na rynek pracy ?

- Telepraca może odegrać rolę jako jeden z wielu czynników sprzyjających tworzeniu miejsc pracy i ułatwianiu dostępu do zatrudnienia.
- Nie można jednak postrzegać jej jako uniwersalnego środka do zwalczania bezrobocia - nie każda praca może być świadczona w formie telepracy. Większość tych prac wymaga specjalistycznej wiedzy i dość wysokich kwalifikacji.
- W przypadku dużej części bezrobotnych przeszkodę w podjęciu zatrudnienia w formie telepracy mogą stanowić zbyt niskie kwalifikacje.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Praca tymczasowa jako atypowa forma zatrudnienia

- Zatrudnienie tymczasowe jest formą zatrudnienia o **trójpodmiotowym charakterze**, polega na tym, że agencja pracy tymczasowej kieruje do pracy do danego podmiotu (pracodawcy użytkownika) na określony czas pracowników, z którymi zawarła umowę o pracę wyłącznie w tym celu, aby wykonywali pracę u innego pracodawcy.

(D. Makowski, Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia, Warszawa 2006, s. 36).

- Umowa o pracę łączy agencję pracy tymczasowej i pracownika tymczasowego, zaś między agencją a pracodawcą użytkownikiem zawierana jest umowa o charakterze cywilnoprawnym.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Strony zatrudnienia tymczasowego

- **Pracownik tymczasowy** – pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika.
- **Pracodawca użytkownik** - pracodawca lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie.
- **Agencja pracy tymczasowej** – prywatna agencja zatrudnienia w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy prowadząca działalność gospodarczą polegającą na kierowaniu zatrudnianych przez siebie pracowników w celu świadczenia pracy u innych podmiotów.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Dopuszczalność pracy tymczasowej

1. Pozytywne przesłanki dopuszczalności zatrudnienia tymczasowego wyznacza definicja pracy tymczasowej (art. 3 ust. 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych).
2. Ograniczenia przedmiotowe – zakaz zatrudniania pracowników tymczasowych przy pracach szczególnie niebezpiecznych, na stanowisku, na którym jest zatrudniany pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku, na stanowisku, na którym w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających zatrudnienie pracownika tymczasowego zwolniono pracownika stałego z przyczyn go niedotyczących.
3. Ograniczenia czasowe – art. 20 ustawy wyznacza maksymalne granice czasowe zatrudnienia pracownika tymczasowego u danego pracodawcy użytkownika.
4. Ograniczenia podmiotowe - pracodawcą użytkownikiem nie może być pracodawca, który w okresie 6 miesięcy poprzedzających zatrudnienie pracownika tymczasowego rozwiązał stosunki pracy z przyczyn niedotyczących pracowników z liczbą pracowników określoną w art. 1 ust 1 ustawy o zwolnieniach grupowych.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Zawarcie umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym

- Obowiązki poprzedzające zatrudnienie pracownika tymczasowego
- Rodzaje umów o pracę zawieranych z pracownikami tymczasowymi
- Problem dopuszczalności zawierania umów cywilnoprawnych z pracownikami tymczasowymi
- Treść umowy o pracę zawieranej z pracownikiem tymczasowym
- Forma umowy o pracę zawieranej w pracownikiem tymczasowym

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Realizacja zatrudnienia tymczasowego

- Zakres kompetencji dyrektywnych pracodawcy użytkownika
- Zasada równego traktowania pracownika w zatrudnieniu tymczasowym
- Uprawnienia urlopowe pracownika tymczasowego
- Bezpieczeństwo i higiena pracy pracownika tymczasowego
- Odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną przez pracownika tymczasowego
- Odpowiedzialność porządkowa pracownika tymczasowego

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl

Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym

- Rozwiązanie umowy wraz z nadejściem jej terminu końcowego
- Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z pracownikiem tymczasowym
- Skutki rezygnacji pracodawcy użytkownika z pracy pracownika tymczasowego
- Skutki faktycznego zaprzestania wykonywania przez pracownika tymczasowego pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika z powodu niestawienia się do pracy bez usprawiedliwienia albo odmowy dalszego wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz.

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl



Dziękuję za uwagę

Dr Monika Latos - Milkowska
Uniwersytet Warszawski

Szkolenie jest współfinansowane ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Alternatywne formy zatrudnienia w praktyce

AlterPraca.pl
