



Elastyczny Pracownik Partnerska Rodzina



EFS EQUAL

Niekoniecznie osiem godzin za biurkiem

Projekt „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” umożliwił aktywne i efektywne funkcjonowanie na rynku pracy tych osób, które dotychczas, z różnych względów, były takiej szansy pozbawione

Nowoczesne rynki pracy wymagają od pracowników elastyczności i umiejętności szybkiej adaptacji do zmieniających się warunków. Firmy coraz częściej nastawione są nie 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).

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



Albo praca, albo rodzina?

Opiekunowie dzieci, a zwłaszcza kobiety w ciąży, na urloпах macierzyńskich oraz rodzice wychowujący małe dzieci mogą mieć trudności w godzeniu czasu poświęcanego na pracę i rodzinę. Opiekunowie pozostający na długich urloпах wychowawczych, tracąc kontakt z firmą i rynkiem pracy, stają się mniej atrakcyjni z punktu widzenia zmieniających się wymogów pracodawców.

Istnieje też druga strona medalu: rodzice nie rezygnują z pracy i kariery zawodowej, organizując opiekę nad dzieckiem. Często tradycyjny żłobek i przedszkole to za mało – ze względu na ściśle określony „od – do” czas pracy tych placówek, rzadko pokrywający się z czasem pracy rodziców. Tak więc angażuje się opiekunkę do dziecka bądź korzysta z życzliwości dziadków. Niejednokrotnie te różne formy opieki nad dzieckiem są łączone. I wydawałoby się, że „wszystko gra”: rodzice pracują, dzieci są zadbane. A jednak nie jest to takie proste. Młodzi ojcowie i matki, decydujący się na takie rozwiązanie, najczęściej żyją w silnym poczuciu winy, że zbyt mało czasu poświęcają dziecku; cierpią z powodu bardzo ograniczonych kontaktów z nim. W rezultacie taki dyskomfort psychiczny fatalnie wpływa i na życie rodzinne, i na zawodowe.

Idealnym rozwiązaniem umożliwiającym godzenie życia zawodowego z prywatnym, jak również umożliwiającym zdobywanie i ciągłą aktualizację umiejętności może być stosowanie elastycznych form zatrudnienia.

Niedawno pisaliśmy w tym



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

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny





O tym, że realizowane przez Projekt „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” zagadnienia interesują zarówno pracowników jak i pracodawców z Białegostoku i całego województwa świadczy fakt, iż do Punktu Porad przy IP-H zgłaszają się zarówno jedni, jak i drudzy. Wraz z konsultantami z Projektu starają się znaleźć jak najkorzystniejszą formę elastycznej pracy, z której mogliby skorzystać.

miejsca o telepracy, przedstawiając młodego konsultanta z firmy „Mar-Ka”, ojca trzymiesięcznej córeczki, który zdecydował się na tę formę pracy. Coraz częściej bowiem pracodawcy decydują się na nowe, nietypowe formy zatrudnienia.

Leasing i job-sharing

Jest to korzystanie z usług agencji pracy tymczasowej. Ustawa z 9 lipca 2003 roku pozwala pracodawcy na czasowe korzystanie na zasadzie użyczenia z pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej. Pod względem kosztowym jest to opłacalne dla pracodawcy. Przeprowadzenie procesu rekrutacji, prowadzenie dokumentacji pracowniczej, obliczanie i pobieranie zaliczek na podatek, odprowadzanie składek ubezpieczeniowych, rozliczanie urlopów itp. wykonuje agencja pracy tymczasowej – jako pracodawca takiego pracownika. Ta forma zatrudnienia pozwala jednocześnie na utrzymanie pracownika długotrwale nieobecnego w zakładzie pracy (np. przebywającego na urlopie wychowawczym), jego stanowisko bowiem nie jest likwidowane, a pracująca na zastępstwo osoba z agencji pracy tymczasowej jedynie

pełni jego obowiązki do dnia powrotu do pracy.

Job – sharing polega na tym, iż pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu, na przykład ci którzy mają małe dzieci i chcą poświęcić więcej czasu sprawom rodzinnym, dzielą między siebie jedno stanowisko pracy pełnowymiarowej, a co za tym idzie – także wynagrodzenie i inne należne świadczenia. Job-sharing w Polsce już funkcjonuje, pomimo braku odpowiednich zapisów w Kodeksie Pracy, stosowanie tej formy zatrudnienia jest zgodne z prawem pracy.

Bezpłatne wdrażanie elastycznych form pracy

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku prowadzi rekrutację firm i pracowników, którzy chcą uelastyczyć swoje stanowisko pracy. Wspólnie z pracodawcą i zainteresowanym pracownikiem realizatorzy Projektu pomagają w ustaleniu faktycznych potrzeb pracownika w zakresie możliwości uelastyczenia jego stanowiska pracy.

– Pomagamy w dopełnieniu niezbędnych procedur prawnych, obejmujemy firmę i pracownika wsparciem organizacyjnym, merytorycznym i psychologicznym –

mówi Marta Goroszkiewicz koordynator ds. wdrażania elastycznych form pracy w Projekcie.

Wszystkie osoby zainteresowane dokładniejszymi informacjami proszone są o kontakt z Biurem Projektu pod nr. tel.: (085) 651 11 81 lub o kontakt osobisty: ul. Choroszczańska 31, pok. 11.

■ Punkt Porad

Zainteresowane osoby mogą skorzystać z bezpłatnych usług poradnictwa z zakresu stosowania i wdrażania elastycznych form pracy.

Oferta skierowana jest do:

pracodawców zatrudniających lub planujących zatrudnić pracowników w oparciu o elastyczne formy pracy i pracowników pracujących lub zainteresowanych pracą w systemie elastycznej formy pracy.

Zakres tematyczny udzielanych porad obejmuje:

- prawo pracy w odniesieniu do przepisów kodeksu pracy z uwzględnieniem tworzenia elastycznych stanowisk pracy,
- dostosowanie struktury organizacyjnej i stanowisk pracy na potrzeby wdrażania elastycznych form pracy,
- systemy motywacji, oceny pracownika, samooceny własnej pracownika w zakresie predyspozycji do pracy w systemie elastycznej formy pracy.

Punkt Porad znajduje się w siedzibie Izby Przemysłowo-Handlowej w Białymstoku przy ul. Antonikowskiej 7.

Harmonogram pracy konsultantów w Punkcie Porad:

Prawo pracy:

- każdy wtorek w godzinach 13-16
- każdy czwartek w godzinach 14-17
- porady telefoniczne pod numerem tel. (085) 65 27 269
- porady mailowe pod adresem: krzysztof.mnich@eppr.pl

Pozostałe zagadnienia:

- każdy wtorek w godzinach 14-16
- każdy czwartek w godzinach 15-17
- porady telefoniczne pod numerem tel. (085) 65 27 269
- porady mailowe pod adresem: malgorzata.mozerys@eppr.pl

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



■ Komentarz



Dr Cecylia Sadowska-Snarska,
kierownik Projektu Elastyczny
Pracownik Partnerska Rodzina:

Jedną z głównych barier w stosowaniu elastycznych form pracy jest niedostateczna wiedza na temat możliwości ich stosowania, zwłaszcza jeśli chodzi o regulacje prawne, mimo że polski Kodeks pracy nie jest aż tak rygorystyczny. W projekcie „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina” podejmujemy takie działania, jak szkolenia pracodawców, pracobiorców, uruchomiliśmy punkt porad i w końcu testujemy elastyczne formy pracy w firmach, które wyraziły chęć współpracy z naszym projektem. Szczególnie promujemy te formy, które sprawdziły się w innych krajach i w największym stopniu pozwalają na pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym oraz nie powodują pogorszenia sytuacji materialnej rodziny, a z drugiej strony przynoszą korzyści ekonomiczne firmom. A są to: telepraca, praca w domu, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (przynajmniej okresowo), job-sharing, praca na zastępstwo czy praca tymczasowa. W warunkach polskich wydaje się, iż w przypadku młodych rodziców szczególnie korzystne jest stosowanie elastycznej organizacji czasu pracy – np. zadaniowego czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy, systemu skróconego tygodnia pracy, czy też pracy weekendowej. ■

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny

