



Elastyczny Pracownik Partnerska Rodzina



EFS EQUAL

# Niekoniecznie osiem godzin pięć dni w tygodniu



Fot. Wojciech Olształ

Nie boję się zatrudniać kobiet. Przecież sama nią jestem – śmieje się Lucyna Vermeulen, właścicielka sieci cukierni Vermeulen.

Urlopy macierzyńskie, chodzenie z dziećmi do lekarza czy na szczepienia zna z własnego doświadczenia. Dlatego nie dziwi się (i nie przeszkadza jej to), że jej „dziewczyny” też mają życie rodzinne.

– Jeśli któraś urodzi dziecko, o powrót do pracy nie musi się martwić – zapewnia pani Lucyna.

W sieci cukierni Vermeulen pracuje w sumie pięć kobiet na etatach i trzy studentki na umowę zlecenie. Trzy z nich mają już dzieci. Ale nadal pracują zawodowo. I nie cierpi na tym ani praca, ani życie rodzinne. Jest tak dzięki dobrej organizacji.

W cukierni przy ul. Wyszyńskiego pracują Marta Żukowska (na zdjęciu z prawej) i Paulina Aleksiejczuk. Pierwsza z nich jest matką czteroletniego Kamila, druga – studentką. Taki tandem doskonale się sprawdza. Mąż Marty też pracuje na zmiany.

Oboje tak ustawiają sobie godziny, żeby zawsze któreś z nich było w domu z dzieckiem. W tygodniu Paulina dopasowuje się do planów Marty. Ta odwiedza się jej w weekendy, gdy Paulina się uczy. Obie są więc zadowolone. Zwłaszcza że szefowa – pani Lucyna, pozwala im ustawić grafiki tak, żeby to im pasowały.

– A jak wypadnie coś niespodziewanego, zawsze możemy liczyć na panią Lucynę, że przyjdzie ktoś z nas zastąpić – dodaje Marta.

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



**Praca na pół etatu, zadaniowy czy ruchomy czas pracy, wykonywanie obowiązków służbowych tylko w weekendy – okazuje się, że można pogodzić pracę i wychowywanie dzieci. I to przestrzegając przepisów prawa pracy.**

Małe dziecko to nie lada obowiązek. Jeśli chcemy je wychowywać i razem pracować – czeka nas nieco główkowania: znaleźć najlepszą opiekunkę lub przedszkole, które będzie spełniać nasze oczekiwania, poza tym poprosić pracodawcę o takie ułożenie grafiku w pracy, żebyśmy byli w stanie z tego przedszkola odbierać dzieci na czas. Nie dla nas też najczęściej praca po godzinach i kilkudniowe służbowe wyjazdy. Nie znaczy to oczywiście, że z pracy zawodowej musimy zrezygnować zupełnie.

Polski kodeks pracy osobom mającym małe dzieci proponuje rozwiązania, które można stosować w zależności od potrzeb i danej sytuacji. Pracownik „niestandardowy”, który nie pracuje po osiem godzin przez pięć dni w tygodniu, wcale nie musi być gorszy czy mniej wydajny.

Elastyczne formy czasu pracy dopuszczane przez polski kodeks pracy:

■ **Praca w niepełnym wymiarze czasu.** Ta forma zatrudnienia umożliwia

dostosowanie długości czasu pracy do indywidualnych potrzeb pracownika. Zwiększa to w wielu przypadkach szanse rozpoczęcia pracy, powrotu do niej na przykład po urlopie rodzicielskim i/lub jej utrzymanie – zwłaszcza gdy trzeba godzić pracę zawodową z wychowywaniem dzieci.

■ **Zadaniowy czas pracy.** Pracownik ma do wykonania określone zadania. Czas do tego potrzebny pracodawca ustala w porozumieniu z pracownikiem. Pracownik zatrudniony w tym trybie może więc pracować na cały bądź część etatu. Wszystko zależy od postawionych mu zadań.

■ **Równoważny czas pracy.** To rozwiązanie pozwala na wydłużenie czasu pracy w określone dni, a skrócenie w inne. Dodatkowo przepracowane godziny można też „pozbić” i odebrać jako całe dni wolne. Trzeba tylko pilnować, żeby w danym okresie rozliczeniowym (nie dłuższym niż miesiąc) średnia przepracowanych godzin nie przekroczyła 8.

■ **Przerwany czas pracy.** Istotą tej formy pracy jest przerwa w trakcie

jej wykonywania. Pracownik jednego dnia pracuje kilka godzin, następnie ma kilka godzin przerwy, po czym znów pracuje. W ciągu doby może być zastosowana jedna taka przerwa, trwająca nie dłużej niż 5 godzin. Za czas przerwy w pracy przysługuje prawo do połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

■ **Indywidualny rozkład czasu pracy.** O takie rozwiązanie musi wystąpić sam pracownik. Zwykle robi to, gdy ciężko mu pogodzić obowiązki służbowe z rodzinnymi. Indywidualny rozkład czasu pracy może polegać na ustaleniu innych godzin rozpoczęcia i kończenia pracy lub na wyznaczeniu innych dni pracujących w tygodniu niż tradycyjnie od poniedziałku do piątku.

■ **System skróconego tygodnia pracy.** Pracując na cały etat, nie приходzimy do pracy pięć dni w tygodniu. Swoje godziny przepracujemy w ciągu mniejszej liczby dni. Pracować jednak można nie dłużej niż 12 godzin na dobę. W tym systemie można zatrudnić pracownika na pełny etat lub tylko

na jego część, a dni pracy następują bezpośrednio po sobie lub być przedzielone dniami wolnymi od pracy.

■ **Praca weekendowa.** Decydując się na taki system, приходzimy do pracy tylko w piątki, soboty, niedziele i święta. Pracujemy jednak nie dłużej niż 12 godzin na dobę. System ten można wprowadzić tylko na wniosek pracownika.

■ **Ruchomy czas pracy.** Pracownik zobowiązuje się przepracować ustaloną liczbę godzin. Jednak to on decyduje – konsultując wszystko z pracodawcą – o której godzinie zaczyna i kończy pracę. Pracownik powinien być też poinformowany, że musi mieć co najmniej 11 godzin przerwy, zanim rozpocznie kolejny dzień pracy.

■ **Część etatu zamiast urlopu wychowawczego.** Jeśli jesteśmy uprawnieni do skorzystania z urlopu wychowawczego – możemy złożyć do pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy. Nie może być on niższy niż pół etatu. W tym przypadku pracodawca musi zgodzić się na prośbę pracownika.



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

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny



## Z korzyścią dla wszystkich



### ■ Kurier Poranny: Czy na stosowaniu elastycznego czasu pracy mogą skorzystać też pracodawcy?

Dr Cecylia Sadowska-Snarska, kierownik Projektu: Z doświadczeń krajów, które już stosują te rozwiązania, wynika, że na ich wprowadzeniu zyskuje nie tylko pracownik, ale też pracodawca. Firmy, które je stosują, nie mają problemów z rekrutacją pracowników. Ludzie po prostu chcą w nich pracować! Do tych firm zgłaszają się najlepsi fachowcy. Poza tym okazuje się, że gdy pracownicy trafiają do firmy w czasie dostosowanym do ich potrzeb – ich praca staje się bardziej wydajna. Ta wydajność wzrasta nawet o 30-40 proc. Są też bardziej kreatywni, mają lepsze pomysły. Takie badania były przeprowadzone np. w Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych.

### ■ Jeśli pracodawca chce wprowadzić w swojej firmie elastyczny czas pracy, czy nie natknie się na skomplikowane procedury prawne?

– Nasz kodeks pracy – zwłaszcza cały dział 6., poświęcony jest rozkładowi czasu pracy. Ale rzeczywistość – w praktyce okazuje się, że wykorzystanie tych konkretnych form może być skomplikowane właśnie z punktu widzenia prawnego. W Polsce nie ma na przykład wzorów umów o pracę, które by uwzględniały ten element rozkładu czasu pracy. W związku z tym pracodawcy się obawiają, że jakkolwiek kontrola z inspekcji pracy może wykazać nieprawidłowości. Z naszych pilotażowych badań wynika, że jeśli nawet pracodawcy stosują takie rozwiązania, to robią to raczej nieformalnie. Wielu pracodawców po prostu nie wie, jak to w praktyce powinno dobrze, wzorcowo wyglądać.

### ■ Jakie formy elastycznego czasu pracy są najbardziej korzystne i dla pracownika, i dla pracodawcy?

– To wszystko zależy od indywidualnych potrzeb. To pracownik i pracodawca muszą razem ustalić, co im najbardziej będzie odpowiadało.

### ■ A jakie formy elastycznego czasu pracy są stosowane w świecie, których nie można jeszcze stosować w Polsce?

– To są na przykład indywidualne konta czasowe. Są one upowszechnione w Niemczech, we Francji, Włoszech czy Holandii. Stosując konta czasowe, kumulujemy przepracowany czas, a gdy przepracujemy pewne normy – wykorzystujemy czas wolny. W Polsce związki zawodowe zakwestionowały tę formę elastycznego czasu pracy po tym, jak zaczęły je stosować niektóre firmy z kapitałem zagranicznym. Ludzie bali się, że to pracodawca będzie dyktował warunki co do wykorzystania tego czasu pracy. A nie takie są założenia kont czasowych.

Dziennik

Śr. nakład 19000 egz.

Zasięg lokalny

