

Z danych Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że obecnie ponad 3 tysiące firm wprowadziło u siebie przedłużony okres rozliczeniowy. Firmy mogą korzystać z wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy do maksymalnie 12 miesięcy. Wcześniej nie mogło to być więcej niż 4 miesiące. Ten maksymalny, 12 miesięczny okres, wpisany został aż do 1993 porozumień i układów (dane PIP na 24.10.19)

Wprowadzenie przedłużonego okresu rozliczeniowego pozwala dostosować pracę pracowników do bieżących zamówień. Okres rozliczeniowy jest to przedział czasu służący ustalaniu wymiaru czasu pracy, a także rozliczeniu czasu pracy.

Na uelastycznienie czasu pracy muszą wyrazić zgodę działające w firmie związki zawodowe. A jeśli ich nie ma, pracodawca musi porozumieć się z przedstawicielami pracowników.

Wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy cieszy się największą popularnością w województwie wielkopolskim (401 porozumień i układów) i śląskim (388). Z przedłużonego okresu rozliczeniowego korzystają najczęściej duże przedsiębiorstwa (od 50 do 249 osób) - 941 porozumień i układów. Zaraz po nich w rankingu popularności są jednak także małe firmy (do 9 pracowników) – 843 porozumienia i układy.

Najchętniej z nowych rozwiązań korzystają przedsiębiorstwa zajmujące się przetwórstwem przemysłowym (1094), handlem i naprawami (435) oraz budownictwem (252).

Pracodawcy, a przede wszystkim pracownicy mogą korzystać z kilku innych rozwiązań, jakie proponuje Kodeks Pracy w zakresie uelastycznienia czasu pracy:

- Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może wprowadzić dla niego skrócony tydzień pracy. W tym systemie praca odbywa się przez mniej niż 5 dni w tygodniu, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.
- Wniosek pracownika może także dotyczyć pracy wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. Przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy nie powinno trwać jednak więcej niż 12 godzin, w okresie rozliczeniowym maks. 1 miesiąca.
- Pracownik może także korzystać z ruchomego czasu pracy, polegającego na określeniu różnych godzin rozpoczynania pracy w dniach roboczych, albo na określeniu przedziału czasu, w którym pracownik samodzielnie decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy. Ułatwia to pracownikom godzenie życia rodzinnego z pracą.

Od 16 października 2007 r. Kodeks Pracy przewiduje także możliwość zatrudniania pracowników w ramach telepracy, czyli wykonywania pracy regularnie w innym miejscu niż zakład pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Wprowadzenie telepracy wymaga ustalenia jej warunków w porozumieniu zawartym z zakładowymi organizacjami związkowymi lub określenia ich w regulaminie. Wykonywanie pracy w formie telepracy jest także dopuszczalne na wniosek pracownika. Uzgodnienia dotyczące telepracy mogą być podejmowane przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia przez zmianę umowy o pracę.

Coraz więcej pracodawców jest świadomych potrzeby dostosowania polityki kadrowej do oczekiwań pracowników i podejmuje działania na rzecz zatrzymania obecnych kadr, m.in. zwiększając elastyczność polityki kadrowej. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności udział pracowników najemnych

Elastyczne formy czasu pracy – szyte na miarę!

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 01, listopad 2019 18:53

Alicja Cisowska

Odsłony: 860

pracujących z domu w 2018 r., w grupie wieku 20-64 lata, wyniósł w Polsce 7,8%, przy średniej unijnej wynoszącej 11,8 %. Do państw z największym udziałem pracowników najemnych wykonujących telepracę należy Holandia (33,4%), Szwecja (30,6 %) i Luksemburg (27,4%).

Źródło: MRPiPS