



Atypical

employee involvement of atypical
workers – example of service sector

TRAINING TOOLKIT

DLA PARTNERÓW PROJEKTU

NIESTANDARDOWY: ZAANGAŻOWANIE
PRACOWNIKÓW NIETYPOWYCH –
PRZYKŁAD SEKTORA USŁUG

WARSZAWA, 2023



Co-funded by
the European Union

INDEX

ZAKRES POJĘCIOWY	3
ZAKRES REGULACYJNY	6
RODZAJE NIETYPOWYCH FORM PRACY	14
WYZWANIA UNII EUROPEJSKIEJ A RYNEK PRACY	24
PRAWIDŁOWE ODPOWIEDZI	28



ZAKRES POJĘCIOWY

Standardowe zatrudnienie – określenie pracy wykonywanej w sposób typowy (klasyczny), a więc:

- w pełnym wymiarze godzin (cały etat),
- w wyznaczonym miejscu, zazwyczaj stacjonarnym, którym jest przedsiębiorstwo,
- we wskazanym przedziale czasu (konkretnych godzinach pracy),
- pod ścisłym kierownictwem pracodawcy,
- w zespole, kooperacji z innymi osobami,
- z zachowaniem pełnej ochrony socjalnej wynikającej z przepisów prawa pracy.

Niestandardowe zatrudnienie – przeciwieństwo tradycyjnej formy pracy. Stosowanie warunków pracy i jej organizacji odbiegających od reguł właściwych zatrudnieniu typowemu, czyli:

- w niepełnym wymiarze godzin (np. połowa, jedna trzecia etatu),
- w ruchomym (zmiennym) miejscu pracy, wymagającym przemieszczania się, zorganizowanym w niekonwencjonalny sposób (wirtualnie, na odległość, w mieszkaniu wykonawcy czynności),
- bez określenia konkretnych godzin pracy, w oparciu o system zadaniowy (projektowy),
- przy zapewnieniu autonomii i elastyczności działania, swobodzie wykonywania obowiązków pracowniczych,
- w odosobnieniu, samodzielnie, bez ścisłego nadzoru pracodawcy,
- z pominięciem niektórych lub wszystkich elementów ochrony socjalnej ustanowionej w przepisach prawa pracy.

WAŻNE

Obecne przepisy prawa pracy charakteryzują się elastycznością, indywidualizacją i deregulacją. Muszą one odpowiadać wyzwaniom współczesnego rynku, zwłaszcza nasilającej się konkurencji, globalizacji, nowoczesności, zmienności i nieprzewidywalności zjawisk.

Zwiększanie elastyczności zatrudnienia i popularyzacja nietypowych form pracy znajdują uzasadnienie w tym, że następują nagle przeobrażenia, które oddziałują na rynek pracy. Dowiodła tego pandemia COVID-19, która nagle spopularyzowała pracę zdalną. Innym przykładem są kryzysy ekonomiczne. Wówczas jest utrzymywane zatrudnienie, ale w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, aby nie doprowadzać do wzrostu bezrobocia. Współczesnym wyzwaniem jest rozwój nowoczesnych technologii telekomunikacyjnych, transformacja cyfrowa i dokonująca się rewolucja przemysłowa, polegająca na dominacji sektora usług, automatyzacji, elektryzacji i robotyzacji. Tradycyjnej kulturze pracy opartej na hierarchiczności, formalizacji i ścisłym wyznaczaniu zadań zaczynają towarzyszyć niestandardowe formy zatrudnienia związane z dzieleniem się wiedzą, kooperacją, decentralizacją i zadaniowością.

Pracownik – to osoba będąca w stosunku zależności z pracodawcą, świadcząca na jego rzecz pracę przez pewien okres, w zamian za którą otrzymuje stałe wynagrodzenie i jest objęta szczególną ochroną prawa pracy.

Zatrudniony – to osoba wykonująca działalność (pracę) produkcyjną lub usługową dla drugiej strony na podstawie umowy określającej wzajemne prawa i obowiązki, ustalone w sposób autonomiczny, odpowiadający interesom obu tych stron.

Samozatrudniony – to osoba prowadząca indywidualną działalność gospodarczą na swój rachunek i ponosząca własną odpowiedzialność, współpracująca z jednym podmiotem i wykonująca zadania, które są przez niego powierzone; w istocie samozatrudniony występuje w roli pracownika, choć formalnie jest przedsiębiorcą.

Informowanie – oznacza przekazywanie przez pracodawcę danych w celu umożliwienia pracownikom za pośrednictwem ich przedstawicieli zaznajomienia się z przedmiotem sprawy i zbadania jej.

Konsultowanie – to wymiana poglądów oraz nawiązywanie dialogu między pracodawcą i pracownikami reprezentowanymi przez swych przedstawicieli.

Usługi – określenie sektora działalności gospodarczej o charakterze nieprodukcyjnym, który polega na dostarczaniu określonych korzyści lub zaspokajaniu potrzeb; usługi mogą być publiczne (np. opieka zdrowotna, oświata, bezpieczeństwo ludności) lub prywatne (świadczone komercyjnie).

Dialog społeczny – całokształt wzajemnych relacji między pracodawcami i pracownikami w sprawach dotyczących stosunków pracy, które odbywają się na różnych poziomach (zakładowym, regionalnym, branżowym, krajowym, międzynarodowym) i są prowadzone w odmienny sposób (np. informowanie, konsultacje, uzgadnianie), dostosowany do konkretnej sytuacji i potrzeb obu stron; proces interakcji o charakterze formalnym lub nieformalnym, mający na celu osiągnięcie konsensusu.

A. PYTANIA SPRAWDZAJĄCE:

1. Czy w zatrudnieniu typowym pracownik korzysta z pełnej autonomii w zakresie sposobu wykonywania pracy?

a. tak

b. nie

2. Czy konsultacje są formą prowadzenia dialogu społecznego?

a. tak

b. nie

3. Czy zatrudnienie nietypowe charakteryzuje się elastycznością i niestabilnością warunków, w jakich są realizowane zadania?

a. tak

b. nie

4. Czy umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony przewidująca ściśle kierownictwo pracodawcy jest zaliczana do typowego zatrudnienia?

a. tak

b. nie

II

ZAKRES REGULACYJNY

Regulacją unijną mającą zapewnić skuteczne i trwałe poszanowanie partycypacji pracowniczej jest dyrektywa 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej. Podkreśla ona potrzebę wzmocnienia dialogu i wspierania wzajemnego zaufania w przedsiębiorstwach w celu poprawy przewidywalności wystąpienia ryzyka, uelastycznienia organizacji pracy i ułatwienia dostępu do szkoleń, przy utrzymaniu bezpieczeństwa, uświadamiania konieczności dostosowywania się do nowych wymagań, podniesienia zdolności zatrudniania, wspierania zaangażowania pracowników w działalność i przyszłość przedsiębiorstwa, w tym zwiększenia jego konkurencyjności.

Dyrektywa 2002/14/WE z 2002 r. odnosi się do pracowników oznaczających jakąkolwiek osobę, która w danym państwie członkowskim jest chroniona na podstawie krajowego prawa pracy i zgodnie z krajową praktyką.

Uzupełniającą przez pracodawcę rozumie się osobę fizyczną lub prawną, będącą stroną umowy o pracę lub stosunku pracy z pracownikami, zgodnie z krajowym prawem i praktyką.

WAŻNE

Umowa o pracę jest stosunkiem prawnym, który w największym stopniu chroni pracownika.

W społecznym odbiorze umowa o pracę jest najbardziej pożądaną podstawą zatrudnienia, gdyż zapewnia osobom pracującym najwięcej uprawnień.

Dotyczy to chociażby:

> szczególnej ochrony wynagrodzenia,

- > stosowania norm czasu pracy, odpoczynku dobowego i tygodniowego, przerw i zwolnień od pracy, limitowania godzin nadliczbowych,
- > udzielania urlopów: wypoczynkowego, macierzyńskiego, rodzicielskiego,
- > ograniczonej odpowiedzialności materialnej,
- > szkoleń,
- > przestrzegania trybu zwolnienia z pracy,
- > bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- > ubezpieczenia społecznego i wypłaty świadczeń pieniężnych.

Do uprawnień pracowniczych należy partycypacja rozumiana jako informowanie w zakresie:

- ostatniego i prawdopodobnego rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub zakładu oraz ich sytuacji ekonomicznej;
a także przeprowadzanie konsultacji na temat:
- sytuacji, struktury i prawdopodobnego rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwie lub zakładzie oraz przewidywanych środków, gdy istnieje zagrożenie zatrudnienia,
- decyzji, które prawdopodobnie będą prowadziły do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych.

Informowanie i przeprowadzanie konsultacji w odpowiednim czasie jest warunkiem wstępnym powodzenia restrukturyzacji i przystosowania przedsiębiorstw do nowych warunków stworzonych przez globalizację gospodarki, szczególnie wobec rozwoju nowych form organizacji pracy. Wzmocnienie dialogu społecznego ma służyć zatrudnieniu traktowanemu jako cel priorytetowy, do osiągnięcia którego powinny przyczyniać się koncepcje: „przewidywania”, „zapobiegania” i „zdolności zatrudniania” włączane do wszystkich programów publicznych i strategii przedsiębiorstw.

- zabezpieczeniu interesów pracowników w kontekście powstawania nietypowych form pracy stanowi dyrektywa (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii

Europejskiej. Określa ona nowe (dodatkowe) prawa minimalne, które mają sprzyjać bezpieczeństwu i spodziewanym (planowanym) działaniom w stosunkach pracy, a jednocześnie przyczyniać się do konwergencji oraz utrzymania zdolności adaptacyjnej rynku pracy w obliczu rozwoju elastyczności i konieczności dostosowywania się pracodawców do przemian gospodarczych. Niezależnie od rodzaju i czasu trwania zatrudnienia pracowniczego należy zapewnić prawo do równego i sprawiedliwego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń, a także wspierać przechodzenie do stałych form zatrudnienia. Właściwe jest również promowanie innowacyjnych rozwiązań, które gwarantują wysoką jakość pracy, a także zachęcanie do przedsiębiorczości i samozatrudnienia oraz ułatwianie mobilności zawodowej.

WAŻNE

Zgodnie z dyrektywą (UE) 2019/1152 z 2019 r. pracodawca powinien gwarantować stabilne zatrudnienie oraz dbać o właściwe i pewne warunki pracy. Jednocześnie ma prawo do wdrażania elastyczności, ale w rozsądnych granicach.

Nie wolno nadużywać nietypowych umów i prowadzić do niepewności w stosunkach pracy. W prawodawstwie krajowym i porozumieniach zbiorowych należy dbać o bezpieczeństwo pracowników i wysoką jakość pracy, którą można osiągnąć dzięki niezbędnej elastyczności, eliminującej nadużycia i niedopuszczającej do wykorzystywania pracowników ze względu na słabszą ich pozycję w relacjach z pracodawcą. W myśl dyrektywy (UE) 2019/1152 z 2019 r. pracownicy o nietypowym statusie, jak: domowi, na żądanie, pracujący dorywczo, objęci systemem bonów usługowych, korzystający z pośrednictwa platform internetowych oraz stażyści i praktykanci mogą podlegać przedmiotowej dyrektywie, o ile spełniają kryteria przesądzające o tym, żeby być pracownikiem. Należy jednocześnie podkreślić, że nadużywanie samozatrudnienia jest jedną z form pracy pozornie rejestrowanej, kiedy chodzi o uniknięcie obowiązków prawnych lub podatkowych, mimo że sposób wykonywania zadań spełnia warunki charakterystyczne dla stosunku pracy. Dyrektywa (UE) 2019/1152 z 2019 r. nie neguje atypowych form pracy, lecz popiera przejście do bezpieczniejszego zatrudnienia, jeśli pracodawcy mają możliwość zaoferowania pracownikom takiego rozwiązania, a więc podejmowania pracy w pełnym wymiarze godzin i na czas nieokreślony.

W innych dyrektywach określających zasady ochrony w zatrudnieniu mowa jest o pracownikach w tradycyjnym rozumieniu, czyli wykonujących swoje zadania na podstawie stosunku pracy wyróżniającego się takimi cechami, jak: bezterminowość, pełnoetatowość, podporządkowanie, umiejscowienie, zespołowość, hierarchiczność. Jeśli przyjąć umowy terminowe jako elastyczne zatrudnienie, to dyrektywa 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony nakazuje niedyskryminowanie, zapobieganie nadużyciom, oferowanie szkoleń, informowanie i konsultowanie, a więc zbliża je poziomem ochrony do umów zawieranych na czas nieokreślony. Jednak zasadnicza różnica dotyczy okresu związania stron, gdyż jest on ograniczony do terminu. Mimo uznania, w pewnych sytuacjach, potrzeby zatrudniania przez stosunkowo krótki czas, dostosowany do pracodawców, jak i pracowników, to docelowym modelem powinien być stosunek prawny wiążący obie strony przez czas nieokreślony.

WAŻNE

Pracownik zatrudniony na czas określony (fixed-term worker) to osoba, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio z pracodawcą, a zakończenie tych form zatrudnienia jest wyznaczone przez obiektywne warunki, takie jak: nadejście dokładnie wskazanej daty, wykonanie określonego zadania lub wystąpienie konkretnego zdarzenia.

Elastyczną formą zatrudnienia jest praca w niepełnym wymiarze godzin. W celu poprawy statusu tej grupy pracowników dyrektywa 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/ ustanowiła zasady ogólne i minimalne wymagania mające eliminować dyskryminację i nadużycia polegające na proponowaniu pracy niższej jakości. W niektórych sektorach i wybranych rodzajach działalności praca niepełnoetatowa jest cechą charakterystyczną. Służy ona pracownikom w celu przygotowania się do przejścia na emeryturę, pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego oraz wykorzystania możliwości edukacji i szkolenia do poprawy kwalifikacji i rozwoju własnej kariery, co też korzystnie wpływa na przedsiębiorczość, konkurencję i kondycję gospodarki. Pracodawcy nie mogą gorzej traktować osób, które pracują na część etatu niż porównywalni

pracownicy pełnoetatowi, chyba że odmienne warunki zatrudnienia znajdują uzasadnienie w przyczynach obiektywnych.

WAŻNE

Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin to osoba, której normalna liczba godzin pracy, obliczona według średniej tygodniowej bądź na podstawie średniej z okresu zatrudnienia wynoszącego maksymalnie jeden rok jest mniejsza niż normalna liczba godzin pracy w przypadku porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin realizującego taką samą lub podobną pracę (zajęcie) z uwzględnieniem innych czynników, jak: staż (doświadczenie), posiadane kwalifikacje lub umiejętności.

Ze względu na ważną rolę pracy niepełnowymiarowej należy ją upowszechniać i likwidować bariery prawne lub administracyjne mogące ograniczać możliwości jej zastosowania. W szczególności powinna ona być wdrażana poprzez układy zbiorowe pracy lub inne porozumienia partnerów społecznych. Pracodawcom przysługuje swoboda w zarządzaniu pracą pod kątem jej wymiaru, ale z tym zastrzeżeniem, że w razie odmowy pracownika przejścia na proponowany etat (z pełnego na częściowy bądź odwrotnie), nie mogą oni traktować tej decyzji jako powodu do zwolnienia pracownika lub nałożenia na niego określonej sankcji.

Typowym przykładem nietypowego zatrudnienia jest praca tymczasowa, która polega na kierowaniu pracownika do pracodawcy użytkownika w celu wykonywania na jego rzecz zadań. Pośredniczy w tym agencja, która odpowiada za właściwy dobór personelu i prowadzenie dokumentacji związanej z zatrudnieniem. Pracodawca użytkownik sprawuje tylko nadzór i kieruje procesem pracy. Aktem regulującym zasady i warunki zatrudnienia jest dyrektywa 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej. Podkreśla ona znaczenie tej formy aktywności jako przyczyniającej się do tworzenia miejsc pracy oraz zwiększającej udział osób w rynku pracy. Ustala ramy unormowań prawnych, które mają chronić pracowników tymczasowych i charakteryzują się brakiem dyskryminacji,

przejrzystością i proporcjonalnością, a jednocześnie poszanowaniem różnorodności zapotrzebowania na pracę i stosunków przemysłowych. Ważnym aspektem poprawiającym jakość pracy tymczasowej jest określenie przesłanek zezwalających na jej korzystanie oraz normujących wzajemne obowiązki między agencją a pracodawcą użytkownikiem wobec podlegającego im pracownika, co powinno skutecznie wspierać właściwe formy elastycznego zatrudnienia.

WAŻNE

W świetle dyrektywy 2008/104/WE pracownik oznacza każdą osobę, która w danym państwie członkowskim jest chroniona jako pracownik przez obowiązujące prawo pracy. Natomiast pracownikiem tymczasowym jest osoba zatrudniona przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanego z tą agencją stosunku pracy w celu skierowania go do wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem przedsiębiorstwa użytkownika.

Dokumentem określającym standardy zatrudnienia jest Europejski Filar Praw Socjalnych (EFPS) z dnia 17 listopada 2017 r. stanowiący zbiór dwudziestu podstawowych zasad i założeń przyjęty w celu doprowadzenia w państwach członkowskich do wzrostu gospodarczego oraz sprawiedliwych i pożądaných warunków pracy. Na uwagę zasługują:

- **równe szanse i dostęp do zatrudnienia**, na które składają się: kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie; równość płci; równe szanse; aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia;
- **Uczciwe warunki pracy**, obejmujące: bezpieczne i elastyczne zatrudnienie; wynagrodzenie; informację o warunkach zatrudnienia i ochronę w przypadku zwolnień; dialog społeczny i społeczne zaangażowanie pracowników; równowagę między życiem zawodowym a prywatnym; zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy oraz ochronę danych osobowych. Przyjęcie EFPS było uzasadnione tym, że rynki pracy i społeczeństwa szybko się rozwijają, a globalizacja, rewolucja cyfrowa, zmieniające się modele pracy oraz tendencje demograficzne i społeczne kształtują nowe możliwości, wyzwania i potrzeby, do których niewątpliwie należy zaliczyć nietypowe zatrudnienie.

W EFPS podkreśla się, że należy wspierać przechodzenie w kierunku otwartych form zatrudnienia, a także zapewniać pracodawcom niezbędną elastyczność, zgodnie z prawodawstwem i układami zbiorowymi, tak żeby mogli oni sprawnie dostosowywać się do zachodzących w kontekście gospodarczym zmian. Trzeba wzmacniać innowacyjne formy zatrudnienia, które gwarantują wysoką jakość warunków pracy, a także zachęcać do przedsiębiorczości i samozatrudnienia oraz ułatwiać mobilność zawodową. Jednocześnie konieczne jest zapobieganie powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy. Dlatego zasadne jest zakazywanie nadużywania nietypowych umów o pracę.

B. PYTANIA SPRAWDZAJĄCE:

1. Jeśli dana osoba jest chroniona na podstawie krajowego prawa pracy, to ma status pracownika.

- a. prawda
- b. fałsz

2. Informowanie i konsultacje mają zabezpieczać partykularne interesy pracodawcy.

- a. prawda
- b. fałsz

3. Elastyczność powinna służyć pracodawcom w dostosowywaniu się do przemian gospodarczych.

- a. prawda
- b. fałsz

4. Należy wspierać innowacyjne formy pracy, które gwarantują wysoką jakość warunków pracy.

- a. tak
- b. nie

5. Dyrektywa (UE) 2019/1152 z 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej zwiększa zakres praw oraz ochrony socjalnej pracowników związanych tradycyjnym stosunkiem pracy, a równocześnie dąży do utrzymania zdolności adaptacyjnej rynku pracy.

a. prawda

b. fałsz

6. Pracodawca nie jest zobowiązany równo traktować wszystkie osoby w tym sensie, że nie musi gwarantować pracownikom posiadającym umowy na czas określony takich samych warunków zatrudnienia, jak pracownikom stałym, wykonującym bezterminowo swoją pracę.

a. prawda

b. fałsz

7. Pracodawca może inaczej traktować pracowników wykonujących pracę w niepełnym wymiarze godzin z tego właśnie tytułu, że zatrudnienie jest na część etatu.

a. prawda

b. fałsz

8. Czy strony umowy o pracę mogą dowolnie ustalać wymiar pracy i korzystać z przechodzenia na określony jego rodzaj – pełny lub częściowy, w zależności od potrzeb i sytuacji przedsiębiorstwa?

a. tak

b. nie

9. Zatrudnienie tymczasowe polega na tym, że agencja zawiera zgodnie z prawem krajowym umowy o pracę lub nawiązuje stosunek pracy z pracownikami tymczasowymi w celu skierowania ich do przedsiębiorstw użytkowników, aby tam wykonywali oni tymczasowo pracę pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw.

a. prawda

b. fałsz

10. Europejski Filar Praw Socjalnych neguje rozwój samozatrudnienia jako sprzecznego z prawem do zapewnienia należytej ochrony wszystkim pracującym.

a. prawda

b. fałsz



III

RODZAJE NIETYPOWYCH FORM PRACY

W państwach członkowskich funkcjonuje wiele nietypowych form pracy, które trudno ująć w jeden spójny katalog. Odmienność systemów prawnych, kultury organizacyjnej, kondycji gospodarczej i oczekiwań społecznych to niektóre powody istnienia różnorodności w zatrudnieniu. Nietypowość to hasło przewodnie obejmujące szereg typów pracy, które pojawiają się lub zyskują na znaczeniu jako następstwo przemian współczesnego świata: globalizacji, rosnącej konkurencji, zmian technologicznych i przeobrażeń gospodarczych. Pandemia COVID-19 doprowadziła również do zwiększenia skali i zakresu nowych form zatrudnienia. Wiele z nich znacznie odbiega od tradycyjnego pojęcia pracy.

Kwestią kluczową jest próba odpowiedzi, w jaki sposób nowe formy zatrudnienia mogą pomóc w budowaniu odporniejszego rynku pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu. Rozważania dotyczą również tego, jak zapewnić odpowiednią ochronę socjalną i godne warunki pracy, a jednocześnie utrzymać pożądaną elastyczność i nie narzucać rozwiązań, które świadomie pomijają same zainteresowane strony.

WAŻNE

Problematyczne jest określenie, w jakim stopniu nietypowe zatrudnienie może być odmiennie uregulowane, ale nie powodować, że warunki pracy stają się mniej korzystne dla pracowników niż bardziej ugruntowane rodzaje zatrudnienia.

Z kwestią nietypowości pracy i identyfikacją pod względem cech i sytuacji zawodowej osób, które ją wykonują, wiąże się koncepcja różnorodności.

Oznacza ona akceptację i wspieranie różności (odmienności), a zarazem zapewnienie równości szans w zatrudnieniu wszystkim pracownikom, bez względu na to, co ich wyróżnia w subiektywnej ocenie (odbiorze) pracodawcy (np. płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, przekonania). Ideą przewodnią jest tworzenie przyjaznych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego warunków pracy, aby włączać wszystkich i nie wykluczać nikogo z grona zatrudnionych. Działania na rzecz równego traktowania i wspierania różnorodności społecznej powinny opierać się na wartościach: solidarności, otwartości, zrozumienia innych, włączenia. Polityka różnorodności ma ułatwiać odbudowę kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa i gwarantować konkurencyjność, gdyż niejednorodny zespół działający elastycznie, doraźnie (ad hoc), może mieć ciekawe, nietypowe pomysły i nowatorskie sposoby ich wdrażania, a także jest bardziej podatny na zmiany. Zatem nasuwa się wniosek, że nietypowe zatrudnienie i zróżnicowany personel to czynniki wpływające pozytywnie na przedsiębiorstwo i zwiększające jego efektywność. Należy je promować, rozwijać, ale nie wykorzystywać. Pracodawcy nie powinni myśleć o nich w kategoriach zaspokajania własnych, partykularnych interesów.

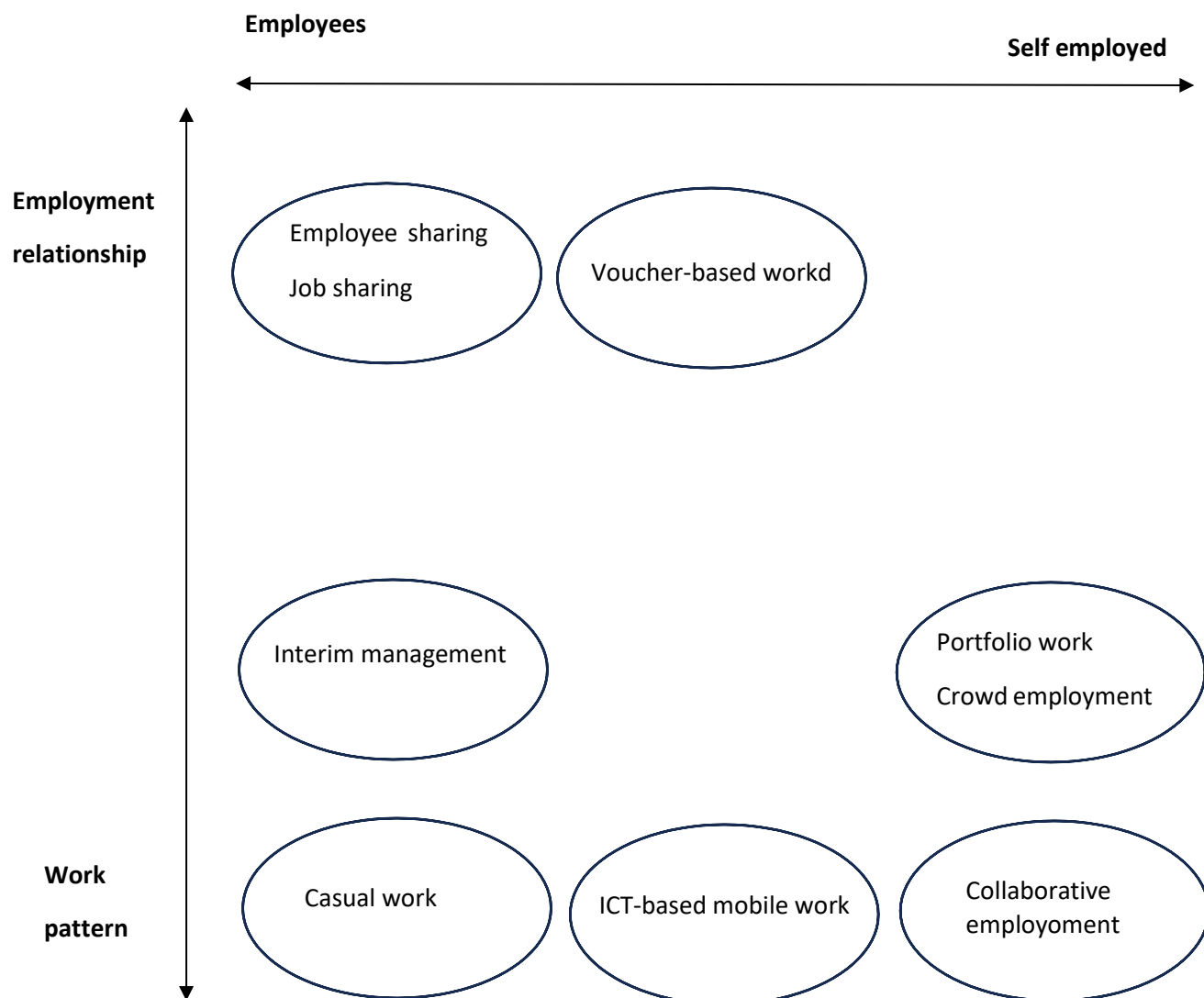
W klasyfikacji najnowszych form zatrudnienia charakterystycznych dla rynku pracy XXI wieku znalazły się:

- praca dorywcza (casual work);
- praca platformowa (crowd employment);
- dzielenie się pracownikiem (employee sharing);
- dzielenie stanowiska pracy (job sharing);
- zarządzanie tymczasowe (interim management);
- praca zdalna oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (ICT-mobile work);
- praca za talony (voucher-based work);
- praca portfelowa (portfolio work);
- zatrudnienie wspólne (collaborative employment).

Dokonana przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) klasyfikacja dowodzi, jak zmienia się gospodarka i towarzyszące jej procesy wymuszające kreowanie nieznanych dotąd form

pracy charakterystycznych dla epoki postindustrialnej. Niektóre rodzaje zatrudnienia dość mocno odbiegają od klasycznego stosunku pracy, inne zaś są do niego zbliżone (rysunek 1). Wiele zależy od charakteru relacji między stronami i warunków zatrudnienia.

Rysunek 1. Klasyfikacja dziewięciu nowych form zatrudnienia.



Źródło: Eurofound 2015.

1. Praca dorywcza.

Jedną z elastycznych form zatrudnienia jest praca dorywcza (casual work) rozumiana jako sporadyczna, nieregularna, nieprzewidująca czasu zaangażowania pracownika. Zależy ona od wielu uwarunkowań zewnętrznych i jest powierzana, gdy pojawia się zapotrzebowanie. Zalicza się do niej pracę na wezwanie (on-call work), kiedy pracodawca – w razie potrzeby – zwraca się do pracownika o wykonanie konkretnych zadań. Podobnie jest traktowana praca sezonowa, gdyż czas jej trwania jest krótki, przemijający, zależny od pory roku, cyklu lub przyjętego okresu. Pracę dorywczą wykonują określone grupy (np. ludzie młodzi, migranci). Znaczna część pracujących traktuje ją jako dodatkowy sposób zarobkowania.

2. Praca platformowa.

W związku z rozwojem technologii teleinformatycznych, wykorzystywaniem Internetu i powstawaniem gospodarki współdzielenia pojawiła się praca platformowa. Polega ona na łączeniu za pomocą oprogramowania (aplikacji) użytkowników zainteresowanych oferowaniem i otrzymywaniem określonych usług. Wymogiem jej świadczenia jest posiadanie odpowiedniego wyposażenia w system komputerowy (sprzęt, sieć, programy). Wówczas strona podaźowa odpowiada online na popyt i dochodzi do transakcji. Cechą pracy platformowej jest występowanie trzech stron, to jest: zlecającego pracę (klienta, odbiorcy), wykonawcy (osoby pracującej) i właściciela platformy (pośrednika dającego przestrzeń wirtualną). Pracę platformową definiuje się również jako sposób angażowania pracownika, który wykonuje usługę dla klienta swojego pracodawcy za pomocą platform internetowych. Przykładem tej formy aktywności jest działalność przewozowa (np. Uber, Glovo) czy udzielanie wsparcia finansowego, tłumaczeniowego, programistycznego (np. Fixly, Freelancer). Ważną rolę odgrywa zarządzanie algorytmiczne, które staje się wirtualnym pracodawcą, ponieważ rozdziela zadania, kontroluje ich wykonanie, ocenia jakość i rozlicza finansowo.

3. Dzielenie się pracownikiem.

W celu efektywniejszego wykorzystania zasobów pracy następuje dzielenie się pracownikiem czyli przyjmowanie rozwiązania polegającego na tym, że grupa pracodawców zatrudnia wspólnie pracowników i jest za nich odpowiedzialna. Warunki pracy i wzajemne obowiązki są zazwyczaj wewnętrznie ustalane pomiędzy tymi pracodawcami. W praktyce ta kooperacja może przyjmować postać współpracy strategicznej, kiedy tworzona jest sieć podmiotów, w ramach której przekazuje się wzajemnie pracowników do wykonania

konkretnych (pojedynczych) zleceń w celu zapewnienia im ciągłości pracy. Tym sposobem unika się przestojów czy zatrudniania tylko na część etatu jako optymalnie opłacalnego, co nie zawsze satysfakcjonuje pracowników, zwłaszcza gdy mają system godzinowego rozliczania pracy i zależy im na maksymalnym wykorzystaniu czasu, od którego uzależnione jest wynagrodzenie. Innym rozwiązaniem jest dzielenie się doraźne (ad hoc), kiedy pracodawca nie może tymczasowo zapewnić pracy swoim pracownikom i wysyła ich do pracy w innym przedsiębiorstwie, po uprzednim ustaleniu zasad takiego skierowania z pracodawcą przyjmującym. Umowa o pracę jest utrzymywana nadal między dotychczasowym pracodawcą (wysyłającym) i pracownikiem, a pracodawca użytkujący sprawuje tylko nadzór organizacyjny i wypełnia obowiązki operacyjne związane z planowaniem, przydzielaniem i kontrolowaniem codziennych działań biznesowych. Dzięki temu rozwiązaniu zostaje utrzymany stosunek pracy, mimo braku zadań dla pracownika. Ta forma współpracy jest zbliżona do pracy tymczasowej, ale nie ma w niej elementu komercyjnego przypisanego agencji, która zajmuje się poszukiwaniem personelu pod konkretne zamówienie klienta (pracodawcy użytkownika).

4. Dzielenie stanowiska pracy.

Istotą dzielenia jednego stanowiska pracy jest jego podział między dwóch lub więcej pracowników, którzy wspólnie wykonują pracę w ramach pełnego etatu. Dla pojedynczego pracownika oznacza to pracę w niepełnym wymiarze godzin. Funkcjonowanie dzielonego stanowiska pracy oznacza też niezbędne podzielenie kompetencji, zakresu czynności i czasu. Nie musi ono być równe. Zaletę stanowi elastyczność, zwłaszcza gdy pracownicy chcą łączyć sprawy zawodowe z prywatnymi, ale zagrożeniem jest rozproszenie odpowiedzialności za wykonane zadania. Sprawdza się jako system mentorski pozwalający starszym i młodszym pracownikom współpracować ze sobą.

5. Zarządzanie tymczasowe.

Nietypowość tej formy zatrudnienia polega na angażowaniu do pracy wyspecjalizowanych ekspertów, którzy są potrzebni do określonego zadania lub rozwiązania konkretnego problemu w przedsiębiorstwie. Zasadniczym elementem jest wiedza ekspercka osoby zatrudnianej, która dzięki swojemu doświadczeniu służy pomocą w razie konieczności realizacji projektu, pojawienia się problemu z danej dziedziny czy potrzeby zarządzania przedsiębiorstwem w trudnych sytuacjach (np. kryzys ekonomiczny, restrukturyzacja). Podstawę prawną stanowi dowolna umowa uzgodniona (wybrana) przez strony, często jest to kontrakt niepracowniczy. Niekiedy

pracodawcy między sobą porozumiewają się co do możliwości skorzystania z kompetencji specjalisty, którego posiadają i mogą wzajemnie sobie użyczyć.

6. Praca zdalna.

W związku z rozwojem technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych nastąpiło upowszechnienie pracy zdalnej, która może być wykonywana stale lub częściowo na odległość, poza główną siedzibą pracodawcy. Z reguły jest to miejsce zamieszkania pracownika, ale też strony mogą wskazać telecentrum, kawiarenkę internetową, wirtualne biuro. Specyfiką pracy zdalnej jest wykorzystanie środków komunikacji elektronicznej do porozumiewania się i przysyłania wyników podjętych zadań. Może ona zostać polecona, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to jej rodzaj. Środki i materiały do pracy oraz obsługę logistyczną zapewnia pracodawca. Jednak nie ma przeciwwskazań, żeby pracownik korzystał z własnego sprzętu pod warunkiem, że umożliwia to poszanowanie i ochronę informacji poufnych oraz innych tajemnic podlegających ochronie dotyczących przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Ważne jest wzajemne ustalenie warunków współpracy. Zazwyczaj przyjmuje się, że pracodawca odpowiada za bezpieczeństwo i higienę pracy zdalnej, a także za wypadki przy tej pracy, ale w zakresie związanym z zapewnionymi przez niego środkami lub materiałami, pokrywa koszty instalacji i konserwacji sprzętu, a także zużycia energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych. Natomiast pracownik może być zobligowany do prowadzenia ewidencji czynności, jakie podejmuje w ramach świadczonej pracy zdalnej.

7. Praca za talony.

Nietypowość zatrudnienia może polegać na odmiennym sposobie wynagradzania pracownika. Przykładem jest praca za talony. Strony nawiązują umowę o pracę, która przewiduje, że pracownik jako wynagrodzenie otrzymuje talony (pieniądz bezwalutowy), a nie wypłatę w postaci pieniężnej. W praktyce pracodawca nabywa taki talon od autoryzowanej jednostki i rozlicza się za wykonaną pracę stosując ten środek płatniczy. W każdym czasie podlega on wymianie przez pracownika w celu uzyskania gotówki. Istotnym elementem talonu jest uwzględnienie w nim ubezpieczenia społecznego, które zostaje przekazane na indywidualne konto pracownika. Konstrukcyjnie praca za talony jest podobna do deputatów (płatności w naturze, dobra rzeczowe, np. węgiel dla górników, drewno opałowe dla leśników),

8. Praca portfelowa.

Dużą elastyczność przejawia praca portfelowa, którą świadczą osoby ceniące swobodę i niezależność. Z reguły są to freelancerzy prowadzący własną działalność gospodarczą uzyskujący dochody z różnych źródeł. Nie podlegają jednemu podmiotowi, lecz mają wielu klientów, których obsługują. Sami organizują sobie pracę, samodzielnie zarządzają biznesem godząc życie zawodowe z prywatnym, ale nie korzystają z uprawnień pracowniczych i muszą ponosić wszelkie obciążenia (podatkowe, ubezpieczeniowe) oraz ryzyka (głównie ekonomiczne). Ustalają warunki współpracy, podejmują na swój rachunek decyzje, kreują własną markę i odpowiadają za jakość wykonanej pracy, korzystają z szerokiego wachlarza wyboru nowych wyzwań i łączenia różnych umiejętności. Od freelancerów wymaga się aktywności, rzetelności, ciągłego dostosowywania się do nieprzewidywalnych sytuacji biznesowych i oczekiwań klientów. Z jednej strony cieszą się z posiadania autonomii, ale zarazem są skłonni do utraty równowagi między pracą a sferą prywatną, ponoszą negatywne skutki pracoholizmu.

9. Zatrudnienie wspólne.

Cechą zatrudnienia wspólnego jest współpraca między osobami pracującymi na własny rachunek, niekiedy z udziałem małych i średnich przedsiębiorców, która pozwala im razem prowadzić działalność gospodarczą. Najczęściej freelancerzy z innymi podmiotami podejmują przedsięwzięcia w celu wyeliminowania ograniczeń związanych z wielkością ich działalności oraz zawodową marginalizacją (izolacją). Starają się w ten sposób umacniać swoją pozycję rynkową. Jedną z postaci zatrudnienia wspólnego są organizacje parasolowe, które wspierają i chronią osoby wykonujące pracę, prowadzą ich sprawy administracyjne (np. wypełnianie formularzy, obrót fakturami), ale też pozwalają im zachować główne cechy charakterystyczne dla samodzielnego prowadzenia działalności gospodarczej, jak: niezależność, autonomia. Jednak organizacje parasolowe nie zapewniają stabilności zatrudnienia i ochrony socjalnej, choć niekiedy stwarzają pewne zabezpieczenie. Innym rodzajem zatrudnienia wspólnego jest coworking czyli indywidualne wykonywanie pracy, ale przebywanie w grupie, na jednej przestrzeni współdzielonej z innymi osobami. Każdy realizuje swoje zadania oddzielnie, ale korzysta z infrastruktury stworzonej dla wszystkich. Spotykanym rozwiązaniem są również spółdzielnie, do której przynależą w formule członkostwa freelancerzy, żeby wymieniać się wiedzą i doświadczeniem w ramach swojej specjalizacji, przekazywać informacje na temat nowości rynkowych, wzmacniać marketing.

C. PYTANIA SPRAWDZAJĄCE:

1. Coworking jest rodzajem pracy platformowej.
 - a. prawda
 - b. fałsz
2. Czy praca zdalna jest zbliżona do pracy platformowej w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii teleinformatycznych?
 - a. Tak
 - b. Nie
3. Dzielenie stanowiska pracy wiąże się z pracą wykonywaną na część etatu przez co najmniej dwie osoby.
 - a. Tak
 - b. Nie
4. Jeśli pracodawcy wspólnie wymieniają się pracownikami przez siebie zatrudnionymi, aby zwiększać efektywność swojej działalności i nie generować zbędnych kosztów, to chodzi o:
 - a. Zarządzanie tymczasowe
 - b. Zatrudnienie wspólne
 - c. Dzielenie się pracownikiem
5. Styl pracy łączący wiele źródeł dochodu, oparty na niezależności i własnej odpowiedzialności, będący przeciwieństwem podporządkowanej pracy zespołowej w przedsiębiorstwie, to:
 - a. Praca dorywcza
 - b. Praca portfelowa
 - c. Zatrudnienie wspólne
6. Uzależnienie pracy od rodzaju otrzymywanego wynagrodzenia (formy zapłaty), to:
 - a. Praca zdalna
 - b. Praca za talony
 - c. Praca na wezwanie

7. Wykorzystywanie dynamicznych stron internetowych, które łączą funkcje przedsiębiorstwa i cyfrowego rynku w celu kojarzenia użytkowników zainteresowanych krótkotrwałą wymianą usług (zleceniem i szybkim jego wykonaniem), to przykład elastycznej formy zatrudnienia określanej jako:

- a. Praca dorywcza
- b. Praca platformowa
- c. Praca portfelowa

8. Właściwą formą zatrudnienia do powierzenia menedżerowi działań zarządczych w procesie restrukturyzacji przedsiębiorstwa jest:

- a. Praca zdalna
- b. Zarządzanie tymczasowe
- c. Zatrudnienie wspólne

IV

WYZWANIA UNII EUROPEJSKIEJ A RYNEK PRACY

W dokumencie „Biała Księga w sprawie przyszłości Europy. Refleksje i scenariusze dla UE-27 do 2025 r.” z dnia 1 marca 2017 r. podkreślono, że należy kontynuować tworzenie jednolitego rynku wewnętrznego, którego jednym z celów jest poprawa warunków życia i pracy ludności Wspólnoty Europejskiej. Przewidziane scenariusze, to:

- Kontynuacja - realizacja pozytywnego programu reform.
- Nic poza jednolitym rynkiem - koncentracja na pogłębianiu niektórych kluczowych aspektów jednolitego rynku.
- Ci, którzy chcą więcej, robią więcej - umożliwienie chętnym państwom członkowskim na ściślejszą współpracę w konkretnych dziedzinach.

Robić wspólnie mniej, ale efektywniej - koncentracja na skuteczniejszym i szybszym osiągnięciu rezultatów w wybranych obszarach polityki (innowacje,

- handel, bezpieczeństwo, migracja, zarządzanie granicami i obronność), poświęcając mniej uwagi innym zagadnieniom.
- Robić wspólnie znacznie więcej – mówienie jednym głosem na arenie międzynarodowej, wspólne zajmowanie się kwestiami zasadniczymi, zwłaszcza bezpieczeństwem i obronnością. W „Nowym programie strategicznym na lata 2019-2024” z dnia 20 czerwca 2019 r. Rada Europejska określiła cztery obszary priorytetowe, które miały nadać kierunek pracom instytucji UE w ciągu kolejnych pięciu lat jako odpowiedź na wyzwania i możliwości będące wynikiem kształtującej się sytuacji na świecie. Są nimi:
- ochrona obywateli i swobód;
- rozwijanie silnej i prężnej bazy gospodarczej;
- budowanie neutralnej klimatycznie, ekologicznej, sprawiedliwej i socjalnej Europy;
- promowanie europejskich interesów i wartości na scenie światowej.

Wśród sześciu priorytetów znalazły się:

- Europejski Zielony Ład
- Europa na miarę ery cyfrowej
- Gospodarka służąca ludziom
- Silniejsza pozycja Europy na świecie
- Promowanie europejskiego stylu życia
- Nowy impuls dla demokracji europejskiej

W związku z pandemią COVID-19 został opracowany plan odbudowy Europy „NextGenerationEU” dający szansę na to, żeby zyskać większą siłę po koronawirusie, który dokonał ogromnego spustoszenia w wymiarze społecznym i gospodarczym. Dzięki funduszom ma nastąpić odbudowa w wielu obszarach życia. Europa po pandemii COVID-19 ma stać się bardziej cyfrowa, przyjazna dla środowiska, odporniejsza i lepiej przygotowana na obecne oraz przyszłe wyzwania. Głównym celem jest przekształcenie jej w nowoczesną, konkurencyjną i oszczędną pod względem zasobów gospodarkę i zbiorowość społeczną. Zmianom tym ma towarzyszyć tworzenie lepszych jakościowo miejsc pracy. Reformy powinny obejmować obszary:

- transformacja ekologiczna
- transformacja cyfrowa
- inteligentne, zrównoważone i inkluzywne wzrost i zatrudnienie
- spójność społeczna i terytorialna
- zdrowie i odporność
- polityki na rzecz następnego pokolenia, w tym edukacji i umiejętności.

WAŻNE

„NextGenerationEU” to największy w historii pakiet środków na rzecz ożywienia gospodarki europejskiej.

Na uwagę zasługuje program finansowania „Cyfrowa Europa” (Digital) ukierunkowany na wprowadzanie technologii teleinformatycznych do przedsiębiorstw, obywateli i administracji publicznej, żeby optymalizować korzyści i sprostać wymogom innowacji, zwłaszcza w stosunkach zatrudnienia. Konkurencyjny w skali globalnej rynek powinien zapewniać nowoczesne, bezpieczne i sprawiedliwe warunki pracy, dbać o kompetencje pracowników niezbędne do transformacji, stwarzać możliwości rozwoju zawodowego, sprzyjać włączeniu społecznemu. Europa ma zabiegać o otwarte, demokratyczne i zrównoważone społeczeństwo, które będzie opierać się na wypracowanych dotychczas wartościach i zasadach. W tym kontekście warto nawiązać do Karty praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r., która stanowi, że każdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność. Ma on prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu.

W następstwie działań ochronnych mających zapobiegać rozprzestrzenianiu się koronawirusa doszło do popularyzacji pracy platformowej, która zyskała na znaczeniu i zaczęła być traktowana jako typowa usługa przewozowa oraz dostarczająca zakupy i żywność. Stając się impulsem do innowacji i czynnikiem wzrostu zatrudnienia wywołała potrzebę przyjrzenia się warunkom pracy i aspektom socjalnym osób ją wykonujących. Praca platformowa jest bardzo różnorodna co utrudnia jej uregulowanie, żeby lepiej zrównoważyć interesy użytkowników i unormować prawa pracownicze. Część stanowią samozatrudnieni, którzy cenią sobie autonomiczność, ale są też osoby, które doświadczają podporządkowania i kontroli pod względem poziomu wynagrodzeń oraz warunków pracy. Próbą rozstrzygnięcia kwestii zasadniczych związanych z wyeliminowaniem błędnej klasyfikacji i przyznaniem określonych uprawnień jest projekt dyrektywy z dnia 9 grudnia 2021 r. w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych.

WAŻNE

W związku z upowszechnianiem nowoczesnych technologii cyfrowych zostały rozpoczęte prace nad uregulowaniem nietypowych form zatrudnienia, które się na nich opierają i stworzeniem ochronnych warunków pracy.

Innym przykładem pokazującym dążenia regulacyjne w zakresie nietypowego zatrudnienia jest rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline czyli nieangażowania się poza czasem pracy w zadania, które są do wykonania i nieuczestniczenia w komunikacji za pomocą narzędzi cyfrowych, bezpośrednio lub pośrednio. Dodatkowo warto zaznaczyć, że trwają prace nad przyjęciem nowego porozumienia europejskich partnerów społecznych w sprawie telepracy. Ma ono zrewidować poprzednie uzgodnienie społeczne z 2002 r., które nie zostało przekształcone w unijną dyrektywę. Chociaż nie ma powszechnej regulacji, to praca zdalna pojawia się w dyrektywie z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów. Mowa jest bowiem o tym, że pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku (co najmniej osiem lat) oraz opiekunowie mają prawo do występowania z wnioskiem o elastyczną organizację pracy w celu sprawowania osobistej opieki. Zgodnie z przyjętą definicją przez elastyczną organizację pracy rozumie się wykorzystanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy.

D. PYTANIA SPRAWDZAJĄCE:

1. Czy „Biała Księga w sprawie przyszłości Europy (...)” miała zainicjować proces działania naprzód w celu przygotowania się do podjęcia wyzwań i szans na najbliższy czas?
 - a. Tak
 - b. Nie

2. „NextGenerationEU” to unijny fundusz odbudowy mający ułatwić wyjście z pandemii COVID-19 dzięki transformacji gospodarek krajowych, tworzenia możliwości i miejsc pracy w Europie.
 - a. Tak
 - b. Nie

3. Czy zalecenia w sprawie prawa do bycia offline określają definicję i zasady wykonywania pracy zdalnej?
 - a. Tak
 - b. Nie

4. Warunki pracy za pośrednictwem platform internetowych są unormowane *****

na poziomie unijnym i chronią osoby będące pozornie samozatrudnionymi.
 - a. Prawda
 - b. Fałsz

5. Praca zdalna jest elastyczną organizacją pracy, która ma ułatwiać rodzicom lub opiekunom małych dzieci łączenie życia zawodowego z prywatnym.
 - a. Prawda
 - b. Fałsz

PRAWIDŁOWE ODPOWIEDZI:			
A.	B.	C.	D.
1. b	1. a	1. b	1. a
2. a	2. b	2. a	2. a
3. a	3. a	3. a	3. b
4. a	4. a	4. c	4. b
	5. a	5. b	5. a
	6. b	6. b	
	7. b	7. b	
	8. a	8. b	
	9. a		
	10. b		



Atypical

employee involvement of atypical
workers – example of service sector



Co-funded by
the European Union