



Atypical

employee involvement of atypical
workers – example of service sector

TRAINING TOOLKIT

PENTRU PARTENERII DE PROIECT

NON-STANDARD: ANGAJAREA
SALARIAȚILOR/MUNCITORILOR ATIPICI -
UN EXEMPLU DIN SECTORUL
SERVICIILOR

VARSOVIA, 2023



Co-funded by
the European Union

INDEX

CADRUL CONCEPTUAL	3
LEGISLAȚIE	6
TIPURI DE FORME ATIPICE DE MUNCĂ	14
PROVOCĂRI ALE UNIUNII EUROPENE ȘI ALE PIEȚEI MUNCII	24
RĂSPUNSURI CORECTE	28



CADRUL CONCEPTUAL

Relație de muncă standard - definiția muncii care este efectuată într-un mod tipic (clasic), adică

- full-time (full-time),
- într-un anumit loc, de obicei staționar, adică într-o companie,
- într-o anumită perioadă de timp (anumite ore de lucru),
- sub stricta supraveghere a angajatorului,
- în echipă, în cooperare cu alte persoane,
- menținând în același timp protecția socială deplină care decurge din prevederile legislației muncii.

Angajarea non-standard - opusul formei tradiționale de muncă. Aplicarea condițiilor de muncă și organizarea acesteia care diferă de regulile care se aplică unei relații de muncă tipice, i.e.

- timp parțial/de lucru redus (de exemplu, jumătate, o treime din normă întreagă),
- la un loc de muncă variabil (flexibil), care necesită mișcare, organizat într-un mod neconvențional (virtual, la distanță, în casa executorului),
- fără specificarea orelor de lucru specifice, pe baza sistemului de sarcini (proiecte),
 - asigurând în același timp autonomia și flexibilitatea muncii, libertatea de a îndeplini atribuțiile angajaților,
- izolat, singur, fără supravegherea strictă a angajatorului,
- ocolirea unora sau a tuturor elementelor de protecție socială stabilite de legea muncii.

IMPORTANT Prevederile actuale ale dreptului muncii se caracterizează prin flexibilitate, individualizare și dereglementare. Ele trebuie să răspundă provocărilor pieței moderne, în special concurenței în creștere, globalizării, modernității, variabilității și impredictibilității fenomenelor.

Creșterea flexibilității ocupării forței de muncă și popularizarea formelor anormale de muncă este justificată de faptul că se produc schimbări bruște care afectează piața muncii. Acest lucru a fost dovedit de pandemia de COVID-19, care a popularizat brusc munca de la distanță. Un alt exemplu este criza economică. Apoi se menține angajarea, dar cu jumătate de normă/part-time, pentru a nu crește șomajul. Provocarea contemporană este dezvoltarea tehnologiilor moderne de telecomunicații, transformarea digitală și revoluția industrială, care constă în dominația sectorului serviciilor, automatizări, electrificare și robotizare. Cultura tradițională a muncii bazată pe ierarhie, formalizare și repartizare strictă a sarcinilor începe să fie urmată de forme non-standard de angajare legate de partajarea cunoștințelor, cooperare, descentralizare și munca orientată spre sarcini.

Lucrător - persoană care se află într-o relație de dependență cu angajatorul, prestează muncă pe o perioadă determinată de timp, pentru care primește un onorariu fix și se află sub protecția specială a prevederilor legislației muncii.

Salariat - persoană care desfășoară activitate de producție sau de servicii (muncă) pentru o altă parte în baza unui contract care stabilește drepturi și obligații reciproce, stabilite în mod independent, în conformitate cu interesele ambelor părți.

Persoană care desfășoară activități independente - persoană care desfășoară o activitate individuală pe cont propriu și poartă propria răspundere, cooperează cu un subiect și îndeplinește sarcinile care îi sunt încredințate; de fapt, o persoană care desfășoară o activitate independentă acționează ca angajat, deși formal este antreprenor.

Informarea - se referă la furnizarea de informații de către angajator pentru a le permite angajaților, prin reprezentanții lor, să se familiarizeze cu subiectul și să îl examineze.

Consultanta - reprezintă schimbul de opinii și stabilirea unui dialog între angajator și angajații reprezentați de reprezentanții acestora.

Servicii - definirea unui sector de activitate economică neproductivă bazată pe acordarea unor beneficii specifice sau satisfacerea nevoilor; serviciile pot fi publice (de exemplu, îngrijire medicală, educație, siguranță publică) sau private (comerciale).

Dialogul social - relațiile reciproce de ansamblu dintre angajatori și angajați în legătură cu problemele legate de relațiile de muncă, care au loc la diferite niveluri (întreprindere, regional, industrial, național, internațional) și sunt desfășurate în moduri diferite (de exemplu, informații, consultări, acorduri).), adaptate la situația și nevoile specifice ale ambelor părți; un proces de interacțiune formală sau informală care vizează atingerea consensului.

A. ÎNTREBĂRI DE CONTROL

1. Într-o muncă tipică, angajatul se bucură de autonomie deplină în modul în care își desfășoară locul de muncă?

- a. da
- b. nu

2. Sunt consultările o formă de dialog social?

- a. da
- b. nu

3. Angajarea atipică se caracterizează prin flexibilitatea și instabilitatea condițiilor în care se desfășoară locurile de muncă?

- a. da
- b. nu

4. Contractul de munca este încheiat pe perioada nedeterminată, care prevede managementul strict al angajatorului, clasificat ca raport de muncă tipic/standard?

- a. da
- b. nu

II

LEGISLAȚIE

Regulamentul UE care are scopul de a asigura respectarea efectivă și permanentă a participării angajaților este Directiva 2002/14/CE din 11 martie 2002, care stabilește condițiile-cadru generale de informare și consultare a angajaților din Comunitatea Europeană. Acesta subliniază necesitatea de a consolida dialogul și de a sprijini încrederea reciprocă în întreprindere pentru a avansa predictibilitatea riscurilor, a face munca mai flexibilă și a facilita accesul la formare, menținând în același timp siguranța, conștientizarea necesității de adaptare la noile cerințe, creșterea capacității de angajare, susținerea includerii angajaților în muncă și a viitorului întreprinderi, inclusiv creșterea competitivității acesteia.

Directiva 2002/14/CE din 2002 se aplică asupra lucrătorilor, adică orice persoană care, într-un anumit stat membru, este protejată de legislația națională a muncii și în conformitate cu practica națională.

În plus, un angajator este o persoană fizică sau juridică care este parte contractantă într-un contract de muncă sau într-un raport de muncă cu angajații, în conformitate cu legislația și practica națională.

IMPORTANT Contractul de muncă constituie un raport juridic care protejează în cea mai mare măsură salariatul.

În percepția socială, contractul de muncă este cea mai dorită bază pentru angajare, deoarece oferă lucrătorilor cele mai multe drepturi.

Acest lucru se aplică, de exemplu:

> la protecția specială a despăgubirilor

- > implementarea programului standard de lucru, repausul zilnic și săptămânal, odihna și absența de la muncă, limitarea muncii suplimentare,
- > aprobarea absenței de la muncă: concediu, maternitate, concediu parental
- > responsabilitate financiară limitată,
- > antrenament,
- > respectarea procedurii de concediere,
- > securitatea și protejarea la locul de muncă,
- > asigurări sociale și plata despăgubirilor în numerar.

Drepturile angajaților includ participarea care implică informarea cu privire la:

- evoluția trecută și probabilă a activităților companiei sau fabricii și situația economică a acesteia;

precum și desfășurarea de consultări cu privire la:

- starea, structura și evoluția probabilă a ocupării forței de muncă în companie sau fabrică și măsurile prevăzute atunci când există o amenințare privind angajarea forței de muncă;

- decizii care sunt susceptibile de a duce la schimbări semnificative în organizarea muncii sau în relațiile contractuale.

Informarea și consultările în timp util sunt o condiție prealabilă pentru restructurarea și adaptarea cu succes a companiei la noile condiții create de globalizarea economiei, în special în ceea ce privește dezvoltarea noilor forme de organizare a muncii. Întărirea dialogului social urmărește să servească ocuparea forței de muncă, care este tratată ca un scop prioritar, a cărui realizare ar trebui să fie însoțită de conceptele de „predicție”, „prevenire” și „angajabilitate” incluse în toate programele publice și strategiile companiei.

- Directiva (UE) 2019/1152 din 20 iunie 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană, protejează interesele salariaților în contextul apariției formelor atipice de muncă.

Acesta definește noi drepturi minime (suplimentare) care au ca scop să promoveze siguranța și acțiunile așteptate (planificate) în relațiile de muncă și, în același timp, să contribuie la convergența și menținerea adaptabilității pieței muncii în condițiile dezvoltării flexibilității și nevoile angajatorilor de a se adapta la schimbările economice. Indiferent de tipul și durata angajării, trebuie asigurat dreptul la tratament egal și echitabil în ceea ce privește condițiile de muncă, accesul la protecție socială și formare profesională și ar trebui sprijinită tranziția la forme permanente de angajare. De asemenea, este oportun să se promoveze soluții inovatoare care să garanteze o înaltă calitate a muncii, precum și să încurajeze antreprenoriatul și munca pe cont propriu și să faciliteze mobilitatea profesională.

IMPORTANT

În conformitate cu Directiva (UE) 2019/1152 din 2019, angajatorul ar trebui să garantează o relație de muncă stabilă și să asigure condiții de muncă adecvate și sigure. Totodată, are dreptul de a exercita/implementa flexibilitatea, dar în limite rezonabile.

Contractele neobișnuite nu trebuie să fie abuzate și să conducă la incertitudine în relațiile de muncă. Legislația națională și convențiile colective ar trebui să asigure siguranța angajaților și calitatea înaltă a muncii, ceea ce poate fi realizat datorită flexibilității necesare, eliminării abuzurilor și prevenirii exploatării angajaților din cauza unei poziții mai slabe în relațiile cu angajatorul. În conformitate cu Directiva (UE) 2019/1152 din 2019, lucrătorii cu statut atipic, cum ar fi: lucrătorii la domiciliu, lucrătorii la cerere, lucrătorii ocazionali, lucrătorii cu bonuri de servicii, lucrătorii de pe platforme online, precum și stagiarilor și stagiarilor pot fi supuși directivei, cu condiția să îndeplinească criteriile pentru a fi persoane angajate. Totodată, trebuie subliniat că abuzul de muncă pe cont propriu/independentă este una dintre formele de muncă evident înregistrată, atunci când este vorba de evitarea obligațiilor legale sau fiscale, chiar dacă modul de prestare a muncii îndeplinește condițiile inerente raportului de muncă. Directiva (UE) 2019/1152 din 2019 nu neagă formele atipice de muncă, dar susține tranziția către o angajare mai sigură în cazul în care angajatorii au posibilitatea de a oferi angajaților o astfel de opțiune, adică muncă cu normă întreagă și permanentă.

Alte directive care definesc principiile protecției muncii se referă la persoanele angajate în sensul tradițional, adică la prestarea muncii în baza unui raport de muncă încheiat, caracterizat prin caracteristici precum: nedeterminare, angajare cu normă întreagă, subordonare, locație, munca în echipă și ierarhie. În cazul în care acceptăm contractele pe durată determinată ca angajare flexibilă, atunci Directiva 99/70/CE din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru referitor la munca pe durată determinată impune nediscriminarea, prevenirea abuzului, posibilitatea de formare, informare și consultare și, prin urmare, le apropie gradul de protecție prin contracte încheiate pe perioada nedeterminată. Cu toate acestea, principala diferență se referă la perioada de obligații ale părților, deoarece este limitată la un termen. În ciuda recunoașterii, în unele situații, a necesității de angajare pe o perioadă relativ scurtă de timp, adaptată angajatorilor și angajaților, modelul țintă ar trebui să fie un raport juridic care obligă ambele părți pe o perioadă nedeterminată de timp.

IMPORTANT

Un lucrător pe durată determinată (fixed-term worker) este o persoană care a încheiat un contract de muncă sau un raport de muncă direct cu angajatorul, iar încetarea acestor forme de muncă este determinată de condiții obiective, precum: sosirea datei specificate, finalizarea unei sarcini specifice sau apariția unui anumit eveniment.

Munca part-time/part-time este o formă flexibilă de angajare. În vederea ameliorării statutului acestui grup de lucrători, Directiva 97/81/CE din 15 decembrie 1997 referitor la Acordul-cadru privind munca cu fracțiuni de normă/program scurtat, încheiat de către Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa /UNICE /, Centrul European pentru Companii Publice /CEEP/ și Confederația Europeană a Sindicatelor /CES/ au stabilit principii generale și cerințe minime pentru eliminarea discriminării și abuzului care constă în lucru/muncă de calitate inferioară. În unele sectoare și activități selectate, munca part-time/program scurtat este o caracteristică. Acesta servește angajaților să se pregătească pentru pensionare, să echilibreze viața profesională și cea de familie și să profite de oportunitățile de educație și formare pentru a îmbunătăți calificările și dezvoltarea carierei, ceea ce afectează pozitiv antreprenoriatul, concurența și starea economiei.

Angajatorii nu pot trata lucrătorii cu fracțiune de normă/part-time mai rău decât pe lucrătorii cu normă întreagă, cu excepția cazului în care condițiile de angajare diferite sunt justificate de motive obiective.

IMPORTANT

Un lucrător cu fracțiune de normă este o persoană al cărei număr normal de ore de lucru, calculat pe baza unei medii săptămânale sau a unei medii pentru o perioadă de muncă care nu depășește un an, este mai mic decât numărul normal de ore de lucru al unui program complet comparabil cu un lucrător cu program întreg , care ocupă același loc de muncă sau similar (încadrare) ținând cont de alți factori precum: stagiul (experiență), calificări sau aptitudini.

Datorită rolului semnificativ al muncii cu onorariu , aceasta ar trebui popularizată și ar trebui eliminate barierele legale sau administrative care pot limita posibilitățile de utilizare a acesteia. În special, ar trebui implementat prin contracte colective de muncă sau alte acorduri ale partenerilor sociali. Angajatorii au libertatea de a gestiona munca în ceea ce privește dimensiunea și amplitudinea acesteia, dar cu condiția ca, în cazul în care angajatul refuză să se transfere la locul de muncă propus (de la normă întreagă la normă parțială sau invers), nu pot trata această decizie ca motiv de concediere sau de a impune sancțiuni speciale .

Un exemplu tipic de formă atipică de angajare este munca temporară, care presupune trimiterea unui angajat la angajatorul utilizatorului pentru a presta muncă pentru acesta. Aceasta este mediată de o agenție care este responsabilă de selecția corectă a personalului și de păstrarea documentației legate de angajare. Angajatorul utilizator doar supraveghează și dirijează procesul de lucru. Actul care reglementează condițiile de muncă este Directiva 2008/104/CE din 19 noiembrie 2008 privind munca temporară.

Se subliniază importanța acestei forme de activitate ca contribuție la crearea de locuri de muncă și creșterea participării oamenilor pe piața muncii. Acesta stabilește un cadru legislativ care are ca scop protejarea lucrătorilor temporari și se caracterizează prin nediscriminare, transparență și proporționalitate, respectând în același timp diversitatea cererii de muncă și relațiile industriale. Un aspect important care îmbunătățește calitatea muncii temporare este definirea condițiilor care permit utilizarea acesteia și reglementarea obligațiilor reciproce ale agenției și ale angajatorului-utilizator față de angajatul pe care îl raportează, care ar trebui să sprijine efectiv formele adecvate de angajare flexibilă.

IMPORTANT

În conformitate cu Directiva 2008/104/CE, un angajat este orice persoană care, într-un anumit stat membru, este protejată ca angajat de legislația muncii aplicabilă. Un angajat temporar este o persoană care este angajată de o agenție de muncă temporară în baza unui contract de muncă sau a unui raport de muncă cu această agenție în scopul de a fi desemnată să presteze temporar muncă sub supravegherea și conducerea companiei utilizatorului.

Documentul care determină standardele de angajare este Pilonul European al Drepturilor Sociale (EFPS) din 17 noiembrie 2017, care reprezintă un set de douăzeci de principii și ipoteze de bază adoptate în vederea realizării creșterii economice și a unor condiții de muncă echitabile și dezirabile în statele membre. Merită să fiți atenți la următoarele:

- șanse/ șanse egale și acces la angajare, inclusiv: educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții; egalitatea sexelor; egalitatea de șanse; sprijin activ pentru angajare;
- Condiții de muncă echitabile, inclusiv: angajare sigură și flexibilă; compensare; date/informații privind condițiile de angajare și protecția în caz de concediere; dialogul social și incluziunea socială a angajaților; echilibrul dintre muncă și viața privată; mediu de lucru sănătos, sigur și bine adaptat, precum și protecția datelor cu caracter personal. Adoptarea EFPS este justificată de faptul că piețele și societățile muncii se dezvoltă rapid, iar globalizarea, revoluția digitală, modelele de muncă în schimbare și tendințele demografice și sociale modelează noi oportunități, provocări și nevoi, care includ, fără îndoială, forme atipice de angajare.

EFPS subliniază necesitatea de a sprijini tranziția către forme deschise de angajare și de a oferi angajatorilor flexibilitatea necesară, în conformitate cu legile și contractele colective, astfel încât aceștia să se poată adapta în mod eficient la schimbările din contextul economic. Trebuie să consolidăm formele inovatoare de angajare care să garanteze condiții de muncă de calitate, să încurajăm antreprenoriatul și munca pe cont propriu și să facilităm mobilitatea profesională. În același timp, este necesar să se prevină crearea de relații de muncă care să ducă la condiții de muncă nesigure. Prin urmare, este justificată interzicerea abuzului de contracte de muncă atipice.

B. ÎNTREBĂRI DE CONTROL:

1. Dacă o persoană este protejată de legislația națională a muncii, aceasta are statutul de salariat.

- a. adevărat
- b. fals

2. Informarea și consultările au ca scop protejarea intereselor speciale ale angajatorului.

- a. adevărat
- b. fals

3. Flexibilitatea ar trebui să ajute angajatorii să se adapteze la schimbările economice.

- a. adevărat
- b. fals

4. Ar trebui susținute forme inovatoare de muncă care garantează condiții de muncă de înaltă calitate.

- a. adevărat
- b. fals

5.Directiva (UE) 2019/1152 din 2019 privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană crește drepturile și protecția socială a lucrătorilor în cadrul raportului de muncă tradițional, încercând în același timp să mențină/conserva adaptabilitatea muncii pe piață.

- a. Adevărat
- b. Fals

6.Angajatorul nu este obligat să trateze toate persoanele în mod egal în sensul că nu trebuie să garanteze salariaților care au contract pe perioadă determinată aceleași condiții de muncă ca și angajații permanenți care lucrează pe perioadă nedeterminată.

- a.Adevărat
- b.fals

7.Un angajator poate trata diferit angajații cu fracțiuni de normă, deoarece aceștia sunt angajați în cadrul unui raport de muncă cu fracțiuni de normă.

- a.Adevărat
- b. fals

8.Pot părțile din contractul de muncă să determine în mod liber sfera muncii și să treacă la un anumit tip de muncă - integrală sau parțială, în funcție de nevoile și situația companiei?

- a. Adevărat
- b. fals

9. Munca temporară înseamnă că agenția încheie, în conformitate cu legislația națională, contracte de muncă sau relații de muncă cu lucrători temporari în vederea trimiterii acestora către companiile -utilizatori pentru muncă temporară sub supravegherea și instrucțiunile respectivelor companii.

- a. adevărat
- b. Fals

10. Pilonul european al drepturilor sociale neagă dezvoltarea activității independente ca fiind contrară dreptului de a oferi protecție adecvată tuturor lucrătorilor. Istina

- c.adevărat
- d.fals



TIPURI DE FORME ATIPICE DE MUNCĂ

În statele membre, există multe forme de muncă atipice care sunt greu de inclus într-un singur catalog coerent. Diferențele dintre sistemele juridice, cultura organizațională, condițiile economice și așteptările sociale sunt câteva dintre motivele diversității în angajare. Atipicitatea este un motto care include o serie de tipuri de locuri de muncă care apar sau capătă importanță ca urmare a schimbărilor din lumea modernă: globalizare, concurență în creștere, schimbări tehnologice și transformări economice. Pandemia de COVID-19 a dus, de asemenea, la o creștere a sferei și a sferei de aplicare a noilor forme de angajare. Multe dintre ele diferă semnificativ de conceptul tradițional de muncă.

Întrebarea cheie este o încercare de a răspunde la întrebarea cum noile forme de angajare pot contribui la construirea unei piețe a muncii mai rezistente și incluzive. Considerațiile se referă și la modul de asigurare a protecției sociale adecvate și a condițiilor decente de muncă, păstrând în același timp flexibilitatea dorită și nu impunând soluții care sunt ignorate în mod conștient de către părțile interesate înseși.

IMPORTANT

Este problematic să se determine în ce măsură angajarea atipică poate fi reglementată diferit, fără ca condițiile de muncă să fie mai puțin favorabile pentru lucrători în comparație cu tipurile de muncă mai consacrate.

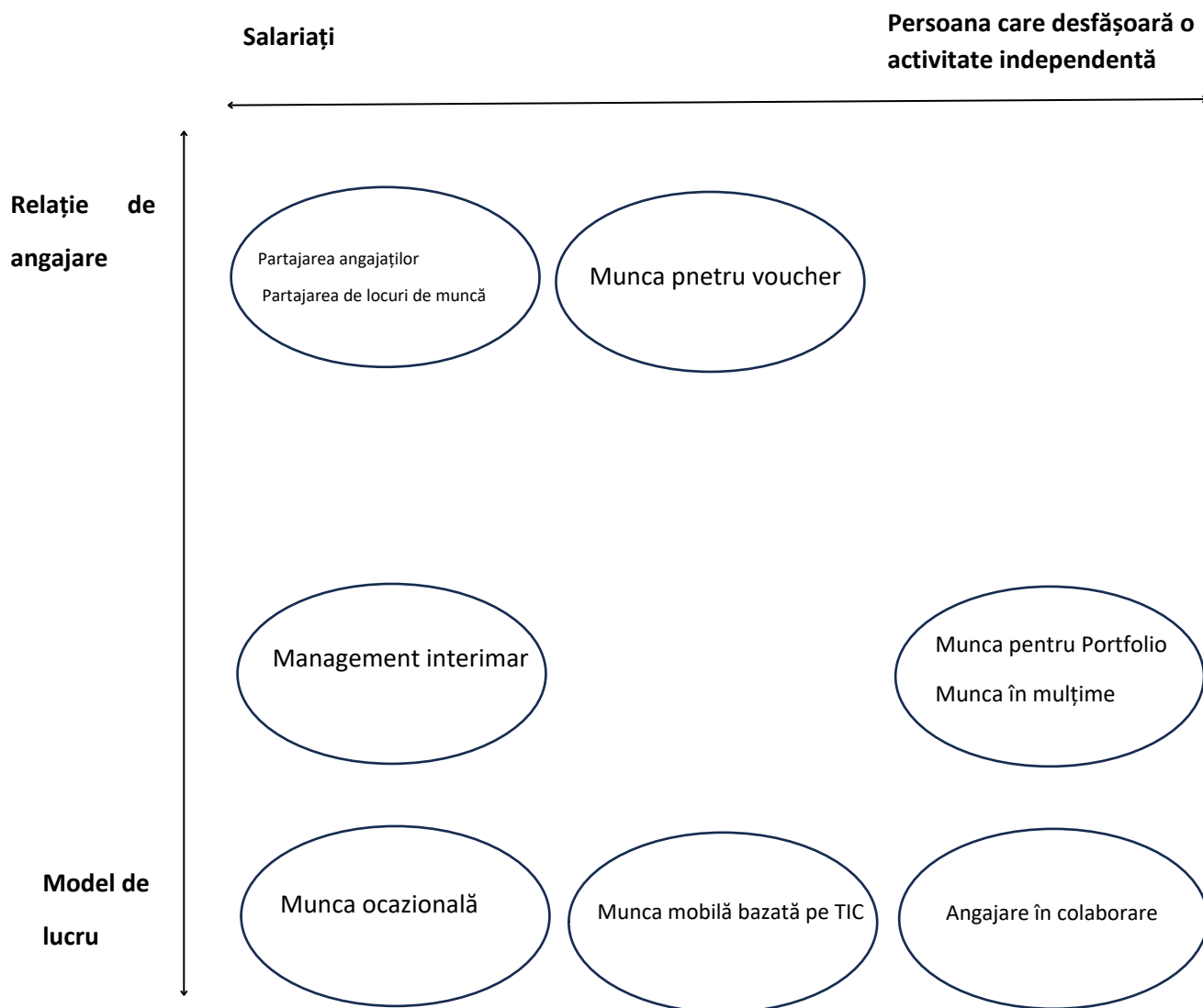
Conceptul de diversitate este legat de problematica muncii atipice și de identificarea persoanelor care o desfășoară din punct de vedere al caracteristicilor și situației profesionale.

Aceasta înseamnă acceptarea și sprijinirea diversității, asigurând în același timp șanse egale de angajare pentru toți angajații, indiferent de ceea ce îi diferențiază în evaluarea subiectivă (percepția) a angajatorului (de exemplu, sex, vârstă, dizabilitate, naționalitate, convingeri). Ideea de bază este de a crea condiții de muncă prietenoase, care să fie în concordanță cu principiile conviețuirii sociale pentru a include pe toată lumea și a nu exclude pe nimeni din grupul de angajați. Activitățile care vizează egalitatea de tratament și sprijinul pentru diversitatea socială ar trebui să se bazeze pe valorile de solidaritate, deschidere, înțelegerea celorlalți și incluziune. Politica de diversitate are ca scop să faciliteze revitalizarea condiției economice a companiei și să garanteze competitivitatea, deoarece o echipă eterogenă, care lucrează flexibil, ad-hoc, poate avea idei interesante, neobișnuite și modalități inovatoare de implementare a acestora și este, de asemenea, mai susceptibilă la Schimbare. Prin urmare, putem concluziona că formele atipice de angajare și personalul divers sunt factori care afectează pozitiv compania și cresc eficiența acesteia. Ele ar trebui promovate și dezvoltate, dar nu exploatate. Angajatorii nu ar trebui să se gândească la ele în ceea ce privește satisfacerea intereselor lor speciale. Clasificarea celor mai recente forme de angajare caracteristice pieței muncii a secolului 21. include:

- muncă ocazională; (casual work);
- munca prin platforme (crowd employment);
- partajarea angajaților; (employee sharing)
- partajarea de locuri de muncă; (job sharing)
- management interimar; (interim management);
- munca la distanță bazată pe tehnologiile informației și telecomunicațiilor (TIC-muncă mobilă); (ICT-mobile work);
- munca pe baza de voucher;(voucher-based work)
- munca de portofoliu (lucru de portofoliu, portfolio work);
- angajare în colaborare. (collaborative employment).

Clasificarea elaborată de Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și Muncă (Eurofound) demonstrează modul în care economia se schimbă și procesele însoțitoare care forțează crearea unor forme de muncă necunoscute până acum, caracteristice erei postindustriale. Unele tipuri de angajare sunt semnificativ diferite de relația de muncă clasică, în timp ce altele sunt similare cu acesta (Figura 1). Depinde mult de natura relației dintre părți și de condițiile de angajare.

Imaginea nr. 1. Clasificarea a nouă noi forme de angajare



Sursa : Eurofound 2015.

1. Job part-time.

Una dintre formele flexibile de angajare este munca cu fracțiune de normă (casula work), înțeleasă ca muncă discutabilă , neregulată, care nu prezice momentul angajării salariatului. Depinde de multe condiții externe și confidează atunci când apare nevoia. Aceasta include și gardul, atunci când angajatorul – dacă este necesar – îi cere angajatului să îndeplinească anumite sarcini. Munca sezonieră, care este de scurtă durată, tranzitorie și depinde de sezon, ciclu sau perioada selectată, este tratată în mod similar. Munca cu fracțiune de normă este efectuată de anumite grupuri (de exemplu, tineri, migranți). Mulți angajați îl consideră o modalitate suplimentară de câștig.

2. Lucrul pe platforme.

Datorită dezvoltării tehnologiilor TIC, utilizării internetului și apariției economiei partajate, a apărut munca prin platforme. Ea implică conectarea, utilizarea de software (aplicație), utilizatorii interesați să ofere și să primească anumite servicii. Condiția pentru furnizarea acestuia este deținerea în sistemul informatic a unor echipamente adecvate (hardware, rețea, programe). Apoi partea care ofera răspunde online la cerere și tranzacția are loc. Caracteristica lucrului prin platforme este prezența a trei părți, adică: comandantul (clientul, destinatarul), antreprenorul (persoana care , este și proprietarul platformei (intermediarul care furnizează spațiul virtual). Munca pe platformă este, de asemenea, definită ca o metodă de angajare a unui angajat care prestează un serviciu pentru clientul angajatorului, folosind platforme online. Exemple de această formă de activitate sunt activitățile de transport (de ex. Uber, Glovo) sau furnizarea de suport financiar, de traducere și programare (de ex. Fixly, Freelancer). Un rol important îl joacă managementul algoritmic, care devine un angajator virtual pentru că distribuie sarcinile, controlează executarea acestora, evaluează calitatea și calculează conturile financiare.

3. Desfășurarea/partajarea angajaților.

Pentru a utiliza mai eficient resursele de muncă, angajații sunt repartizați/împărțiți, adică se adoptă o soluție în care un grup de angajatori angajează angajați împreună și răspunde de aceștia. Condițiile de muncă și obligațiile reciproce sunt de obicei negociate intern între acești angajatori.

În practică, această cooperare poate lua forma unei cooperări strategice, atunci când se creează o rețea de entități în cadrul căreia angajații sunt transferați de la un angajator la altul pentru a efectua anumite comenzi (individuale) pentru a le asigura continuitatea muncii. Se evită astfel opririle și angajarea doar cu normă parțială, ceea ce este optim de profitabil și nu întotdeauna mulțumește angajații, mai ales atunci când aceștia au un sistem de calcul orar și doresc să profite la maximum de timpurile, pe baza căruia salariul este valabil. O altă soluție este atribuirea/partajarea ad-hoc, atunci când angajatorul nu poate furniza temporar muncă angajaților săi și îi trimite la muncă într-o altă companie, după ce în prealabil a convenit cu angajatorul care primește angajații asupra condițiilor acestei atribuirii. Contractul de muncă este în continuare valabil între angajatorul anterior (exmitator) și salariat, iar angajatorul beneficiar efectuează doar supraveghere organizațională și îndeplinește sarcini operaționale legate de planificarea, programarea și controlul activităților zilnice de afaceri. Datorită acestei soluții, relația de muncă se menține în ciuda lipsei de sarcini pentru angajat. Această formă de cooperare este similară cu munca temporară, dar nu există niciun element comercial care să fie atribuit unei agenții de recrutare în numele unui anumit client (angajatorul -utilizator).

4. Împărțirea locului de muncă.

Esența partajării locurilor de muncă este împărțirea sa între doi sau mai mulți angajați care lucrează împreună cu normă întreagă. Pentru un angajat individual, aceasta înseamnă muncă part-time. Funcționarea unui loc de muncă comun presupune și împărțirea necesară a responsabilităților, a sferei de activitate și a timpului. Nu trebuie să fie egal. Flexibilitatea este un avantaj, mai ales atunci când angajații doresc să mențină un echilibru între viața profesională și cea privată, dar amenințarea este dispersarea responsabilităților pentru sarcinile îndeplinite. Funcționează ca un sistem de mentorat care permite angajaților seniori și juniori să colaboreze între ei

5. Management temporar.

Specialitatea acestei forme de angajare este angajarea unor experți de specialitate care sunt necesari pentru o anumită sarcină sau pentru a rezolva o anumită problemă în cadrul companiei. Un element important îl constituie cunoștințele profesionale ale angajatului, care, datorită experienței sale, oferă ajutor în cazul necesității implementării unui proiect, problemelor într-un anumit domeniu sau nevoii de a conduce o companie în situații dificile (ex. criză economică), restructurare). Temeiul legal, în acest caz, este orice contract asupra căruia părțile au convenit (ales), de multe ori fără a încheia un contract de muncă. Uneori, angajatorii convin asupra posibilității de a utiliza competențele de specialitate pe care le au și se pot împrumuta reciproc.

6. Munca de la distanță.

Datorită dezvoltării tehnologiilor informaționale și de telecomunicații, a devenit populară telemunca, care se poate face permanent sau parțial de la distanță, în afara sediului angajatorului. De obicei, acesta este locul de reședință al angajatului, dar părțile pot specifica și un call center, internet cafe sau birou virtual. Specificul muncii la distanță este utilizarea mijloacelor de comunicare electronică și transmiterea/livrarea rezultatelor sarcinilor asumate. Poate fi aprobat dacă angajatul are abilitățile și capacitățile tehnice și spațiale pentru a efectua o astfel de muncă și dacă tipul de muncă o permite. Mijloacele de lucru și materialele, precum și logistica, sunt asigurate de angajator. Cu toate acestea, nu există contraindicații ca angajatul să utilizeze propriul echipament, cu condiția ca acesta să permită respectarea și protejarea informațiilor confidențiale și a altor secrete supuse protecției în legătură cu compania sau datele personale, precum și informațiile a căror dezvăluire ar putea expune angajatorul unor daune. Este important să cădem de comun acord asupra termenilor de cooperare. De obicei se presupune că angajatorul este responsabil pentru sănătatea și securitatea la telemuncă, precum și pentru accidente în timpul acestei lucrări, dar în măsura și în raport cu mijloacele sau materialele furnizate de angajator, angajatorul suportă și costurile de instalare și întreținerea echipamentelor precum și costurile consumului de energie electrică și servicii de telecomunicații. Totuși, salariatul poate fi obligat să țină evidența activităților pe care le întreprinde în cadrul lucrului la distanță.

7. Munca pentru vouchere.

Natura neobișnuită a angajării poate consta într-un mod diferit de recompensare a salariatului. Un exemplu este lucrul pentru vouchere. Părțile încheie un contract de muncă care prevede că angajatul primește vouchere (bani nevalutăți) ca compensație, mai degrabă decât o plată în numerar. În practică, angajatorul cumpără un astfel de voucher de la o entitate autorizată și calculează munca depusă folosind această metodă de plată. Angajatul îl poate schimba în orice moment în numerar. Un element esențial al muncii pentru tichete este includerea asigurărilor sociale, care se plătesc în contul individual al angajatului. Din punct de vedere structural, munca cu bonuri este similară cu beneficiile/indemnizațiile (plăți în natură, bunuri în natură, de exemplu cărbune pentru mineri, lemn de foc pentru pădurari).

6. Lucru de portofoliu.

Munca de portofoliu este o formă de muncă foarte flexibilă și este oferită de oameni care prețuiesc libertatea și independența. De obicei, aceștia sunt liber profesioniști care își conduc propria afacere și generează venituri din diverse surse. Ei nu raportează la o singură entitate, dar au mulți clienți pe care îi deservește. Ei își organizează propria muncă, își conduc propria afacere, echilibrează munca și viața privată, dar nu au drepturi de angajați și trebuie să suporte toate sarcinile (impozite, asigurări) și riscurile (în principal economice). Ei stabilesc termenii cooperării, iau decizii în contul lor, își creează propriul brand și sunt responsabili pentru calitatea muncii depuse și beneficiază de o gamă largă de noi provocări și combinații de competențe diferite. Freelancerilor li se cere să fie activi, de încredere și să se adapteze constant la situațiile imprevizibile de afaceri și așteptările clienților. Pe de o parte, se bucură de autonomie, dar în același timp tind să piardă echilibrul dintre muncă și sfera privată, suferind consecințele negative ale workaholismului.

7. Angajarea în comun

O caracteristică a angajării în comun este cooperarea între persoane care desfășoară activități independente, uneori cu participarea antreprenorilor mici și mijlocii, care le permite să conducă afacerea împreună. Independenții și alte entități întreprind cel mai adesea proiecte pentru a elimina limitările legate de dimensiunea activităților lor și marginalizarea profesională (izolare). În acest fel, încearcă să-și consolideze poziția pe piață. O formă de co-angajare este organizațiile-umbrelă care sprijină și protejează persoanele care efectuează munca, gestionează sarcinile administrative ale acestora (de exemplu, completarea formularelor, tranzacționarea facturilor), dar, de asemenea, le permit să păstreze principalele caracteristici caracteristice conducerii unei afaceri în mod independent, precum: independență, autonomie. Cu toate acestea, organizațiile-umbrelă nu asigură stabilitate în muncă și protecția socială, deși uneori oferă o anumită siguranță. Un alt tip de angajare în comun este coworking-ul, adică lucrul individual, dar rămânerea într-un grup, într-un spațiu care este împărțit cu alte persoane. Fiecare își îndeplinește sarcinile separat, dar folosește infrastructura oferită tuturor. O soluție comună sunt cooperativele, cărora le aparțin freelanceri ca membri pentru a face schimb de cunoștințe și experiență în cadrul specializării lor, pentru a fi informați despre noutățile pieței și pentru a consolida marketingul.

C. ÎNTREBĂRI DE CONTROL

1. Coworking-ul este un tip de lucru pe platforme.
 - a. adevărat
 - b. fals
2. Este munca la distanță similară cu munca pe mai multe platforme în ceea ce privește utilizarea tehnologiilor TIC moderne?
 - a. da
 - b. Nu
3. Partajarea locurilor de muncă înseamnă munca prestată de cel puțin două persoane în regim part-time/part-time
 - a. da
 - b. Nu
4. Dacă angajatorii distribuie/împart în comun angajații pentru a crește eficiența operațiunilor lor și pentru a limita costurile inutile, atunci este vorba despre:
 - a. Management temporar
 - b. Relație de lucru comună
 - c. Distribuirea /partajarea angajaților
5. Modul de lucru care combină multiple surse de venit, bazat pe independență și responsabilitate proprie, care este opus muncii în echipă a subordonaților , este:
 - a. Munca ocazională
 - b. Munca de portofoliu
 - c. Angajarea în comun

6. Dependența muncii de tipul de remunerație primită (forma de plată) este:

- a. Munca la distanță
- b. Lucru pentru vouchere
- c. Munca bazată pe invitație,

7. Utilizarea paginilor web dinamice care combină funcțiile unei afaceri și ale unei piețe digitale pentru a conecta utilizatorii interesați de un schimb de servicii pe termen scurt (comandă și execuție rapidă) este un exemplu de formă flexibilă de angajare cunoscută sub numele de :

- a. Munca ocazională
- b. Munca pe platforme
- c. Lucru bazat pe portofoliu

8. Forma adecvată de angajare pentru a încredința managerului activității de conducere în procesul de restructurare a companiei este:

- a. Munca la distanță
- b. Management interimar
- c. Angajarea în comun

IV

PROVOCĂRI ALE UNIUNII EUROPENE ȘI PIEȚEI MUNCII

Document „Cartea albă despre viitorul Europei. Considerații și scenarii pentru UE-27 până în 2025” de la 1 martie 2017, subliniază că ar trebui să continue crearea unei piețe interne unice, unul dintre obiectivele căreia este îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale cetățenilor Comunității Europene. Documentul are în vedere următoarele scenarii:

- Continuarea - implementarea unui program pozitiv de reforme.
- Nimic în afară de piața unică - concentrare pe aprofundarea anumitor aspecte cheie ale pieței unice.
- Cei care doresc mai mult, fac mai mult – permițând statelor membre care doresc să coopereze mai strâns în anumite domenii.
- Lucrând mai puțin împreună, dar mai eficient – concentrați-vă pe obținerea de rezultate mai eficiente și mai rapide în domenii de politică specifice (inovare, comerț, securitate, migrație, gestionarea frontierelor și apărare), acordând mai puțină atenție altor aspecte.
- Lucrând mult mai mult împreună – vorbind cu o singură voce pe arena internațională, rezolvând împreună probleme fundamentale, în special în securitate și apărare. În „Noua agendă strategică pentru 2019-2024” din 20 iunie 2019, Consiliul European a identificat patru domenii prioritare care ar trebui să ghideze activitatea instituțiilor UE în următorii cinci ani, ca răspuns la provocările și oportunitățile care decurg din noile situații globale. Aceste domenii includ:
 - protecția cetățenilor și a libertăților;
 - dezvoltarea unei baze economice puternice și dinamice;
 - construirea unei Europe neutre din punct de vedere climatic, ecologic, echitabil și social;
 - promovarea intereselor și valorilor europene pe scena mondială.

Cele șase priorități includ

- Cartea verde a Europei (European Green Deal)
- Europa adaptată erei digitale
- O economie care servește oamenii
- O poziție mai puternică a Europei în lume
- Promovarea modului de viață european

- Un nou impuls pentru democrația europeană

Din cauza pandemiei de COVID-19, a fost elaborat planul de reconstrucție a Europei „NextGenerationEU”, care permite să se câștige mai multă putere după virusul corona, care a provocat un haos social și economic enorm. Datorită fondurilor, revitalizarea va avea loc în multe domenii ale vieții. După pandemia de COVID-19, Europa va deveni mai digitală, mai ecologică, mai rezistentă și mai bine pregătită pentru provocările actuale și viitoare. Scopul principal este transformarea acesteia într-o economie și o comunitate socială modernă, competitivă și eficientă din punct de vedere al resurselor. Aceste schimbări vor fi însoțite de crearea de locuri de muncă de mai bună calitate. Reformele ar trebui să acopere următoarele domenii:

- transformarea ecologică
- transformarea digitală
- creștere și ocupare a forței de muncă inteligente, durabile și favorabile incluziunii
- coeziunea socială și teritorială
- sănătate și imunitate
- politici pentru următoarea generație, inclusiv educație și competențe.

IMPORTANT

„NextGenerationEU” este cel mai mare pachet de măsuri de până acum pentru revitalizarea economiei europene.

Demn de atenție este programul de finanțare Digital Europe (Digital), care are ca scop introducerea tehnologiilor TIC în companii, cetățeni și administrația publică pentru a optimiza beneficiile și a îndeplini cerințele de inovare, în special în relațiile de muncă. O piață competitivă la nivel global ar trebui să ofere condiții de muncă moderne, sigure și echitabile, să țină cont de competențele angajaților necesare transformării, să creeze oportunități de dezvoltare profesională și să promoveze incluziunea socială. Europa ar trebui să depună eforturi pentru o societate deschisă, democratică și durabilă, care se va baza pe valorile și principiile dezvoltate până în prezent. În acest context, merită să facem referire la Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene din 7 decembrie 2000, care prevede că fiecare salariat are dreptul la condiții de muncă care să îi respecte sănătatea, siguranța și demnitatea. Are dreptul de a limita timpul maxim de lucru, la repaus zilnic și săptămânal și la concediu anual plătit.

Ca rezultat măsurilor de protecție pentru prevenirea răspândirii virusului corona, munca prin platforme a devenit populară și a câștigat importanță și a început să fie tratată ca un serviciu tipic de transport, precum și cumpărături și livrare de alimente. A devenit un stimulent pentru inovare și un factor de creștere a ocupării forței de muncă, a creat nevoia de a analiza condițiile de muncă și aspectele sociale ale oamenilor care lucrează. Munca prin platforme este foarte diversă, ceea ce face dificilă reglementarea pentru a echilibra mai bine interesele utilizatorilor și a reglementa drepturile lucrătorilor. Unii sunt independenți, cei care prețuiesc autonomia, dar sunt și oameni care experimentează subordonarea și controlul în ceea ce privește nivelurile salariale și condițiile de muncă. O încercare de a rezolva probleme fundamentale legate de eliminarea clasificării greșite și acordarea unor drepturi este proiectul de directivă din 9 decembrie 2021 privind îmbunătățirea condițiilor de muncă prin intermediul platformelor online.

IMPORTANT

Datorită răspândirii tehnologiilor digitale moderne, au fost inițiate lucrări privind reglementarea formelor atipice de angajare pe baza acestora și asigurarea condițiilor adecvate de muncă și protecție la locul de muncă.

Un alt exemplu care indică aspirațiile de reglementare în cadrul angajării atipice este rezoluția Parlamentului European din 21 ianuarie 2021, care conține recomandări către Comisie cu privire la dreptul de a fi offline, adică de a nu angaja persoane în afara programului de lucru în locuri de muncă care ar trebui să fie efectuate și să nu participe la comunicare prin mijloace digitale, direct sau indirect. În plus, este de remarcat faptul că se lucrează la adoptarea unui nou acord de către partenerii sociali europeni privind munca la distanță. Intenția este de a revizui acordul social anterior din 2002, care nu a fost transformat într-o directivă UE. Deși nu există o reglementare universală, munca la distanță apare în Directiva din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru părinți și tutori. Acesta prevede că angajații cu copii până la o anumită vârstă (cel puțin opt ani) și tutorii au dreptul de a solicita organizarea flexibilă a muncii pentru a oferi îngrijire personală. Conform definiției adoptate, organizarea flexibilă a muncii înseamnă utilizarea muncii la distanță, a programului de lucru flexibil sau a muncii cu fracțiune de normă/part-time.

D. ÎNTREBĂRI DE CONTROL:

1. „Cartea albă despre viitorul Europei (...) a avut scopul de a iniția un proces de progres în pregătirea pentru provocările și oportunitățile din viitorul apropiat?”

a da

b. Nu

2. „NextGenerationEU” este un fond de redresare al UE care ajută la redresarea după pandemia de COVID-19 prin transformarea economiilor naționale, crearea de oportunități și locuri de muncă în Europa.

a da

b. Nu

3. Recomandările privind dreptul de a fi offline specifică definiția și regulile telemuncă?

a. da

b. Nu

4. Condițiile de muncă prin intermediul platformelor online sunt reglementate la nivelul UE și protejează persoanele despre care se presupune că desfășoară activități independente.

a. Adevărat

b. Fals

5. Munca la distanță este o organizație flexibilă a muncii care își propune să faciliteze combinarea vieții profesionale cu cea privată a părinților sau tutorilor copiilor mici.

a. Adevărat

b. Fals

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



Atypical

employee involvement of atypical workers – example of service sector



FEDERACJA
PRZEDSIĘBIORCÓW
POLSKICH



Co-funded by
the European Union