

Narzędzia elastycznej organizacji czasu pracy 2018

Schematy zmianowe, a Work-life balance (WLB)

Konta czasu pracy



PRACA^{4.0}

Rynek pracy 2018 - rozwiązania dla biznesu.
Prawo pracy, wynagrodzenia, ubezpieczenia, kształtowanie kompetencji.
Warszawa, 13-14 listopada 2017r.



POLSKIE FORUM HR

PARTNER WARSZTATU

WLB!

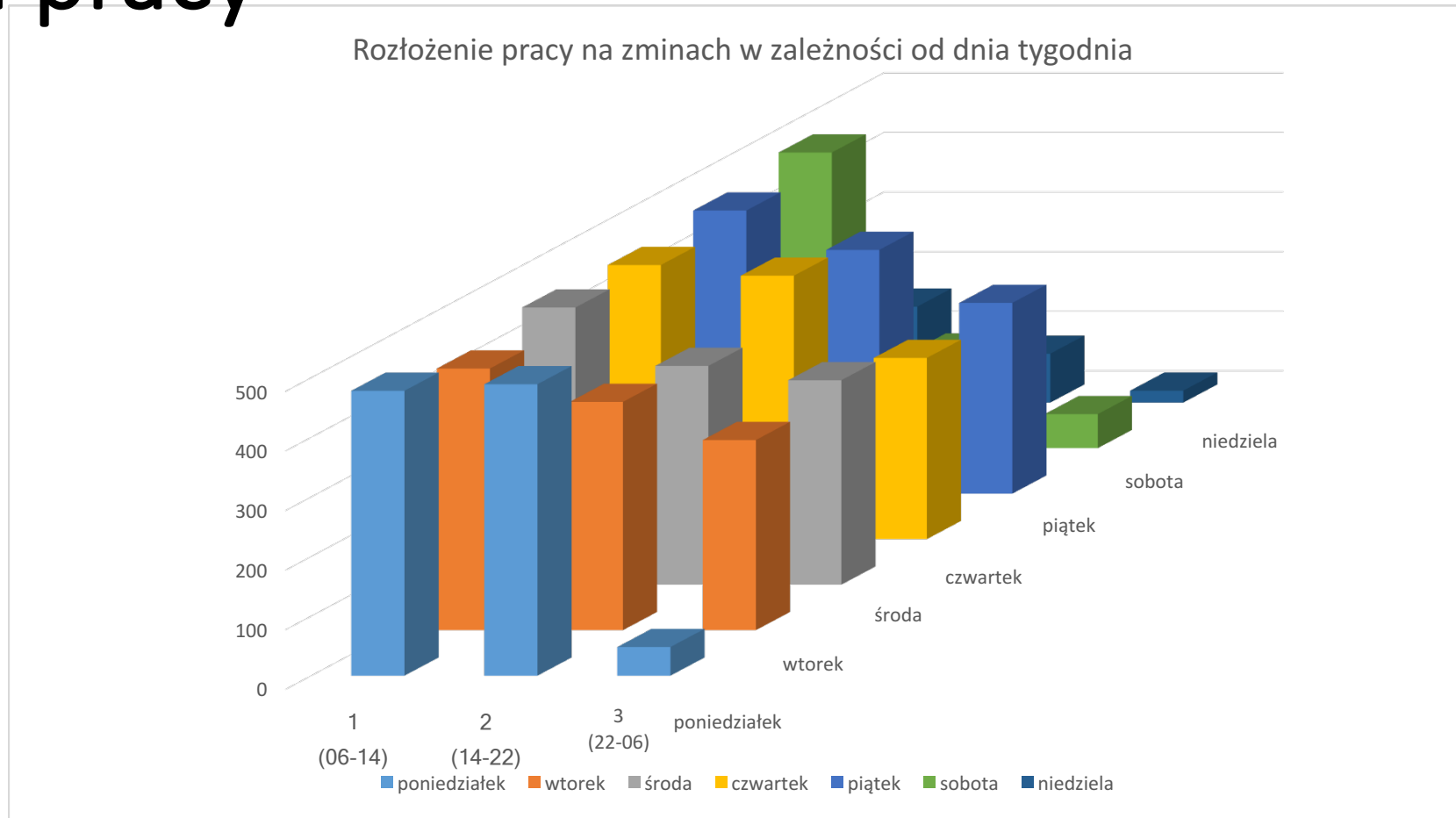
Stan faktyczny:

- firma produkcyjna borykająca się z problemem niedoboru pracowników
- Pracownicy odchodzą do konkurencji z uwagi na stosowaną organizację zmianową

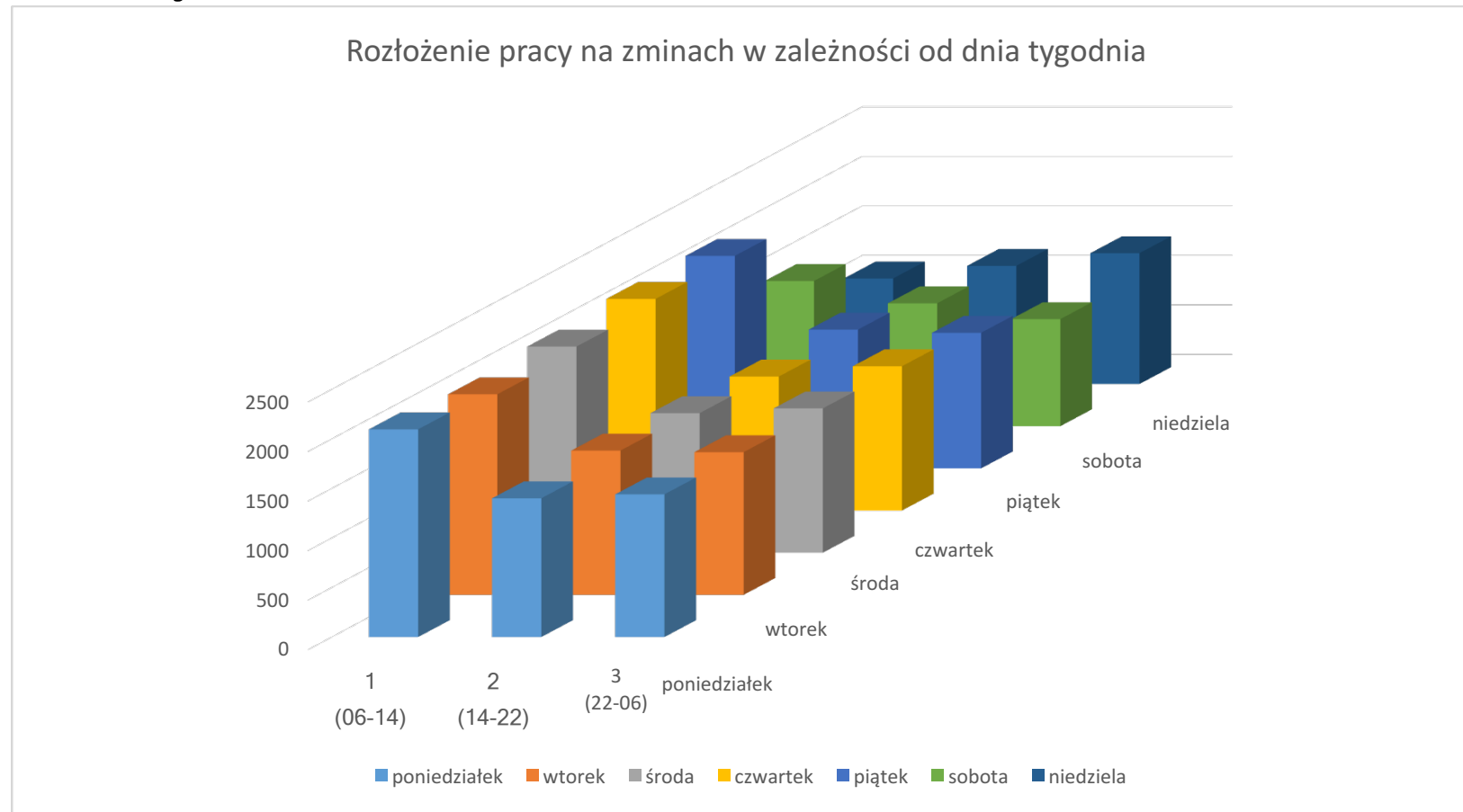
Cel podjętych działań:

- Zaoferować pracownikom pracę zmianową zgodną z polityką „Work-life balance”

Ocena potrzeb kadrowych a optymalizacja czasu pracy



Ocena potrzeb kadrowych a optymalizacja czasu pracy



Równoważny a podstawowy

- System równoważnego czasu pracy zmniejsza ryzyko naruszenia zasad rekompensaty dni wolnych od pracy, ale **praca ponadwymiarowa jest statystycznie droższa**
- Możliwość zmiany harmonogramu
- Czy warto zastosować system równoważnego czasu pracy?
- Ryzyko płacenia za godziny dodatkowe

Równoważny a podstawowy

- Schematy zmianowe z zastosowaniem systemu równoważnego czasu pracy to:
 - Większa ilość dni wolnych od pracy
 - Mniejsza ilość dni pracy w porze nocnej
 - Prawdziwe weekendy wolne

- Ale:
 - Uwaga na BHP (NDS, NDN)



Konta czasu pracy

Wyzwania przedsiębiorstwa i wymagania pracowników

PRZEDSIĘBIORSTWO

- wahania zamówień w krótkiej i długiej perspektywie
- konieczność zabezpieczenia łańcucha dostaw
- utrata w czasie elastyczności czasu pracy
- zmiany koniunktury gospodarczej
- zmiany demograficzne

CEL:

- zabezpieczenia miejsc pracy i uniknięcie zwolnień grupowych, ponownej rekrutacji i kwalifikacji

PRACOWNIK

- bezpieczeństwo miejsc pracy
- realizacji idei work-life - czas wolny sabbatical, opieka nad członkiem rodziny, realizacja hobby, poprawa stanu zdrowia, itp.
- przejście na czas zawodowo pasywny - „wcześniejsza emerytura”
- ograniczenie aktywności zawodowej bez istotnej utraty wynagrodzenia

Konta czasu pracy

Wyzwania przedsiębiorstwa i wymagania pracowników

Rozwiązanie problemów dla 3 perspektyw czasowych

Zapotrzebowania na elastyczne rozwiązania czasu pracy



Rozwiązania na dziś możliwe



Rozwiązania na dziś ograniczone lub niemożliwe

ROZWIĄZANIE: KONTA CZASU PRACY



1 rok

Środki zaradcze

- 12-miesięczny okres rozliczeniowy
- sterowanie harmonogramem czasu pracy
- zmianowe modele rozkładu czasu pracy
- zmiany dodatkowe (nadgodzinowe)

2...3...4...5.... rok

Środki zaradcze

- ✓ 1. zarządzanie umowami APT oraz na cz. określony:
 - limit długości umów na czas określony - 33 m-c
 - limit długości umów z APT - 36/18 m-c
- ✓ 2. w ramach przepisów dot. czasu pracy

Brak rozwiązań

>5 lat

Środki zaradcze

Brak rozwiązań w
zakresie czasu pracy



Samochody
Użytkowe

Konta czasu pracy

Definicja

Elastyczna możliwość rozliczania czasu pracy (niedopracowanego i nadpracowanego), zarówno:

- a) indywidualnie na wniosek pracownika lub
- b) kolektywnie przez pracodawcę, w uzgodnieniu z przedstawicielami pracowników,

w ramach swobodnie ustalanych, na poziomie wewnątrzzakładowym, reguł funkcjonowania i ram czasowych.

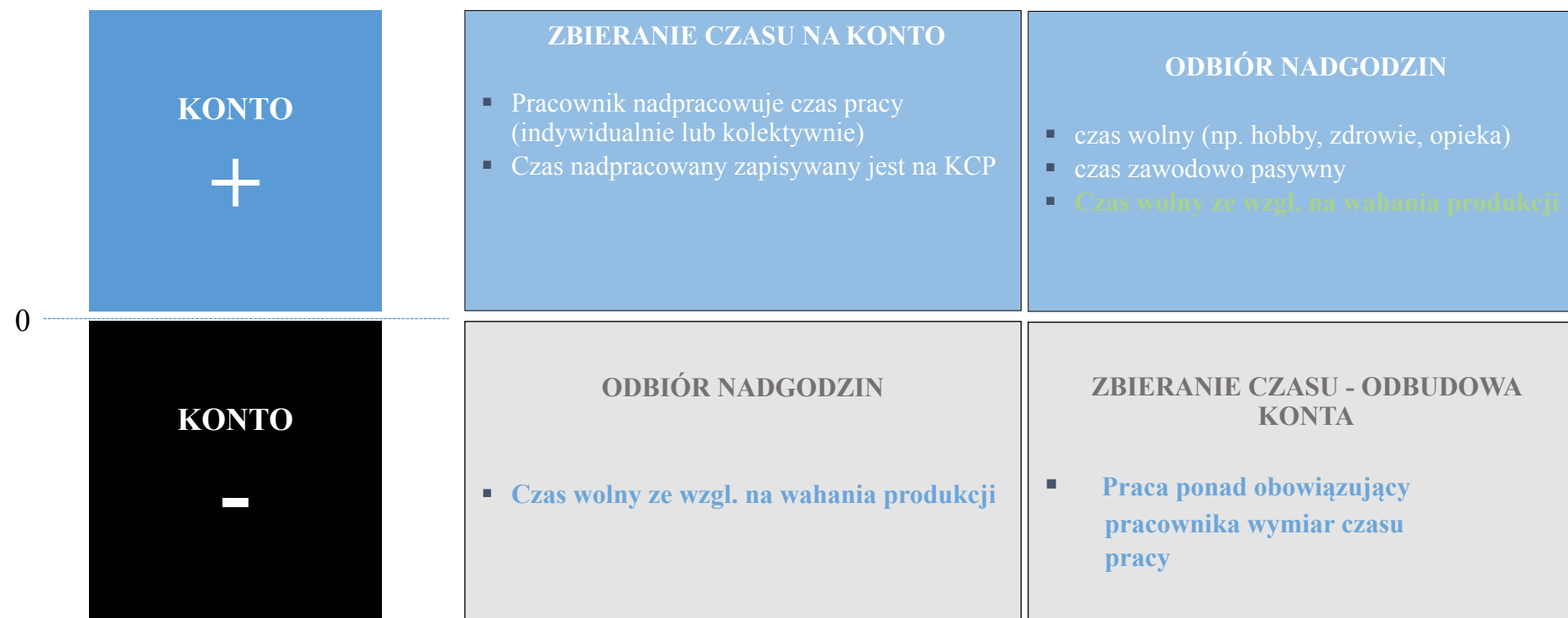


Czyli możliwość zbierania i rozliczania czasu pracy w perspektywie dłuższej niż dzisiejsze 12 miesięcy.



Konta czasu pracy

Jak działają konta?



Konta czasu pracy

Ramy prawne dla kont czasu pracy

RAMY OGÓLNE POZIOM KODEKSU PRACY

- możliwość tworzenia KCP w drodze porozumień wewnątrzzakładowych
- możliwość rozliczania nadgodzin ponad 12-miesięczny okres rozliczeniowy
- zachowanie, przy wdrożeniu KCP, prawa pracownika do wynagrodzenia

RAMY SZCZEGÓŁOWE POZIOM WEWNĘTRZZAKŁADOWY

Pracodawca

Związek Zawodowy

- Budowa kont
- Cel konta czasu pracy
- Limit okresu funkcjonowania/rozliczania konta.
- Czas funkcjonowania konta
- Grupy pracownicze
- Zasady podziału godzin: na konto/do wypłaty
- ...