



Nowe formy pracy



O nowych formach zatrudnienia i zagrożeniach z nimi związanych w Radiu Gdańsk mówiła **Marta Zbucka-Gargas**, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego. Audycja została zrealizowana w ramach projektu Godna praca to

bezpieczna praca, edycja 2. Poniżej fragment rozmowy.

– Jakie są nietypowe formy zatrudnienia?

– Rozwój technologii, globalizacja, automatyzacja i Chat GPT bardzo mocno wpływają na rynek pracy, tworząc nowe formy zatrudnienia, takie jak np.: praca zdalna, praca w globalnych łańcuchach dostaw i praca za pośrednictwem platform cyfrowych. Określenie atypowe formy zatrudnienia to inne niż typowe zatrudnienie na umowę o pracę, na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy i w ramach którego praca wykonywana jest na rzecz pracodawcy w jego siedzibie.

– Jakie uprawnienia mają osoby zatrudnione za pośrednictwem platform internetowych, jak np. pracownik Ubera?

– Niestety, jest wiele wątpliwości co do statusu prawnego pracowników wykonujących pracę za pośrednictwem platform cyfrowych. Z jednej strony bardzo cenimy elastyczny czas pracy, wykonywanie pracy z różnych miejsc świata. Natomiast ewolucja technologiczna przyniosła wiele niekorzystnych rozwiązań dla pracowników. Jest to utrata stabilizacji, ochrony socjalnej, bezpiecznych warunków pracy. Wracając do naszych pracowników zatrudnionych za pośrednictwem platform cyfrowych to często odmawia się im praw pracowniczych, takich jak np. prawo do urlopu wypoczynkowego, czy ochrona przed wypowiedzeniem. I nie dotyczy to tylko osób pracujących w Polsce. W sporach pracowników Ubera z operatorem platformy między innymi orzecznictwo brytyjskie nadało status pracowniczy kierowcom Ubera, przyznając im prawa pracownicze. W Polsce czekamy jeszcze na takie wyroki. Mamy nadzieję, że pojawią się, i że status prawny tych pracowników zostanie uregulowany. **Czytaj więcej...>>**

Konferencja: Współczesne uwarunkowania bezpiecznej pracy



Zapraszamy do udziału w konferencji pt. Współczesne uwarunkowania bezpiecznej pracy, która odbędzie się 24 listopada w Centrum Dydaktyczno-Konferencyjnym Uniwersytetu Gdańskiego, w Sopocie.

Celem konferencji jest promowanie kultury bezpieczeństwa pracy, w bardzo dynamicznie zmieniającym się otoczeniu prawnym, ekonomicznym i społecznym. Poruszone zostaną zagadnienia bhp w świetle nowych form pracy np. pracy zdalnej, uberyzacji, nowa rola przedstawicieli pracowników, wyzwania stojące przed pracodawcami związane z wypaleniem zawodowym pracowników. Konferencja dedykowana jest inspektorom pracy, przedstawicielom pracodawców, związkom zawodowym, społecznym inspektorom pracy, osobom zajmującym się obszarem BHP i HR. Prelegentami są naukowcy, praktycy, przedstawiciele NSZZ „Solidarność” oraz Okręgowej Inspekcji Pracy.

Organizator konferencji: Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”.

Partnerzy merytoryczni: Uniwersytet Gdański, Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku.

Zapisy: m.kuzma@solidarnosc.gda.pl

Szkolenia

Szkolenia dla społecznych inspektorów pracy

Trwają zapisy na szkolenia w ramach drugiej edycji projektu „Godna praca to bezpieczna praca”, organizowane przez Dział Programów Europejskich Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność”. W szkoleniach mogą wziąć udział społeczni inspektorzy pracy, kandydaci na to stanowisko oraz przewodniczący zakładowych organizacji związkowych. Prowadzone są one przez inspektorów z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku i dotyczą zagadnień związanych ze społeczną inspekcją pracy, prawem pracy i BHP.

Terminy trzydniowych szkoleń to: 4-6 października, 18-20 października, 15-17 listopada, 29 listopada – 1 grudnia.

Szkolenia dotyczące zagrożeń psychospołecznych i stresu w miejscu pracy

Można również zapisać się na jednodniowe szkolenia dotyczących zagrożeń psychospołecznych i stresu w miejscu pracy.

Terminy szkoleń to: 25 września, 13 października, 23 października, 7 listopada, 6 grudnia, 12 grudnia, 18 grudnia.

**Zapisy: Krystyna Leszczyńska, 502 443 086
k.leszczyńska@solidarnosc.gda.pl**

Coraz więcej zatrudnionych na czarno

Jak co roku w lipcu Państwowa Inspekcja Pracy publikuje sprawozdanie ze swojej działalności. Poniżej kilka liczb ze sprawozdania za rok 2022.

- prawie 60 tysięcy kontroli przeprowadzili w 2022 roku inspektorzy pracy,
- 41 procent przeprowadzonych kontroli nastąpiło na skutek skarg skierowanych do inspekcji. W ubiegłym roku do inspekcji wpłynęło ponad 50,5 tysiąca skarg obejmujących 87,5 tysiąca różnych zagadnień.
- O 140 proc. (rok do roku) wzrosła liczba uchybień, jeśli chodzi o niezawarcie umowy o pracę lub niepotwierdzenie jej warunków w terminie. Ogólna liczba nielegalnie pracujących rok do roku zwiększyła się o ponad 70 proc.
- Wzrosła liczba osób, w stosunku do których nie dopełniono obowiązku zawarcia umowy o pracę lub potwierdzenia warunków umowy o pracę w wymaganym terminie – z 1159 w 2021 r. do 2811 w 2022 r. Zwiększyła się również liczba osób niezgłoszonych do ZUS lub zgłoszonych po terminie – z 9138 w 2021 r. do 15 005 w 2022 r.

Pokolenia w miejscu pracy

Millenialsi (pokolenie Y)

Do pokolenia Y należą osoby urodzone między 1980 a 1995 rokiem (w niektórych opracowaniach do 2000 roku). Inaczej także określane są jako milenialsi (ang. Millennials) – „pokoleniem Milenium”, „pokoleniem cyfrowym”. Dla Ygreków w miejscu pracy ważna jest równość i elastyczność. Zdarza się im kwestionować panujące zasady, nie szukają autorytetów, cechuje je indywidualizm i wiara, że wszystko jest w ich rękach. Pracują szybko i efektywnie. Długotrwała praca dla jednego pracodawcy nie jest dla nich wartością. Są przedsiębiorczy i chętnie pracują „na swoim”. Jest to najlepiej wykształcone pokolenie. Wśród nich niemal co druga osoba legitymuje się dyplomem wyższej uczelni, zna języki obce, chętnie korzysta z technologii.



Nie jest dla nich problemem zmiana pracy, wykazują się dużą mobilnością. Potrafią być lojalni, ale niekoniecznie wobec firmy, a wobec konkretnych ludzi (przełożonych, współpracowników), dlatego przez pracodawcę mogą być postrzegani jako nielojalni.

Do świata cyfrowego wkraczali stopniowo, choć najstarsi z nich w dzieciństwie nie grali na komputerach. Obecnie jednak aktywnie i w każdej dziedzinie życia korzystają z technologii i mediów cyfrowych. Cechuje ich duża pewność siebie, ważniejsze stają się dla nich jakość życia i doświadczenia życiowe niż posiadanie. W Polsce ludzie pokolenia Y nie pamiętają czasów PRL. Może z uwagi na to nie doceniają świata i dobrobytu, w którym żyją i go kontestują. Milenialsi cechuje wysokie mniemanie o swoich umiejętnościach, przekonanie o własnej wyjątkowości, nadmierne oczekiwania oraz silna awersja wobec krytyki.

ZNAJDŹ NAS, POLUB NAS

<https://solidarnosc.gda.pl/bezpiecznapraca/>



facebook.com/godna.bezpieczna.praca



instagram.com/godnabezpiecznapraca