

ELASTYCZNE ZATRUDNIENIE

Tradycyjny model wykonywania pracy

Praca wykonywana na podstawie stosunku pracy między pracownikiem a zatrudniającym go pracodawcą nawiązanym na podstawie bezterminowej umowy o pracę i wykonywaną w pełnym wymiarze czasu pracy obejmującym dobowe i tygodniowe normy czasu pracy, w stałych godzinach i w określonym miejscu.

Prof. Jerzy Wrątny

Elastyczne formy zatrudnienia

- Umowy o pracę na czas określony
- Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy
- Praca tymczasowa
- Zmienny czas pracy
- Telepraca

Na własnej skórze

• Panie Aleksandrze, od ilu lat zatrudniany jest Pan przez agencję pośrednictwa pracy?

– Pracuję w tym samym miejscu już prawie rok. Posiadam 11 umów o pracę zawieranych na okres miesiąca. Do tego otrzymałem tylko dwa świadectwa pracy. Zgodnie z prawem powinienem otrzymać świadectwo pracy przed podpisaniem każdej nowej umowy.

• Jak to możliwe, że podpisuje Pan, co miesiąc kolejne umowy o pracę? Czemu to służy?

– Mój pracodawca, czyli agencja pośrednictwa pracy, nagina w ten sposób prawo pracy. Umowę podpisuję, co miesiąc, dlatego, że agencja ta zmienia swoją nazwę przekazując moje dane fikcyjnie zarejestrowanej nowej agencji. W taki sposób, co miesiąc jestem pracownikiem innej agencji.

• Czy nie chciał Pan zmienić swojego statusu pracownika?

– Dla mojego pracodawcy sprawa jest jasna. Zawsze możemy zmienić pracę. Żadne uwagi nie są przyjmowane do wiadomości. Taka sytuacja spowodowała, że nie możemy korzystać z żadnych świadczeń socjalnych i nawet są problemy ze zwolnieniami lekarskimi.

• Proszę powiedzieć, jakie problemy wiążą się z posiadaniem tego typu umowy o pracę.

– Najgorsze jest to, że nie mam pewności, czy w następnym miesiącu pracodawca podpisze ze mną umowę o pracę. Brakuje mi poczucia bezpieczeństwa. Osoba taka jak ja ma zerową zdolność kredytową, a zakupienie jakiegoś przedmiotu na raty jest kompletnie niemożliwe.

Pan Aleksander jest pracownikiem firmy farmaceutycznej.

Nietypowe (elastyczne) formy zatrudniania

Pojęcie nietypowości w zatrudnieniu pracowniczym nie jest rozumiane jednolicie. Zatrudnienie pracowników w ramach podstawowych norm czasu pracy jest rozwiązaniem typowym. Jeżeli jednak zastosuje się wobec nich długie okresy rozliczeniowe norm tygodniowych, wynoszące np. 12 miesięcy, to forma ich zatrudnienia może być oceniana jako nietypowa. Za przykłady nietypowości można uznać wiele różnych odmian stosunku pracy związanych ze sposobem jego powstania, kategoriami zatrudnionych pracowników, realizacją programów rynku pracy.

1. Terminowe umowy o pracę

Do rodziny terminowych umów o pracę w prawie polskim należą: umowa na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy oraz na okres próbny.

Umowy na czas określony rozwiązuje się z upływem terminu, na jaki zostały zawarte i wypowiedziając taką umowę pracodawca nie ma obowiązku podawania pracownikowi przyczyny dokonanego wypowiedzenia. Umowy o pracę na czas określony są wygodne dla pracodawcy, ale mniej korzystne dla pracownika.

Korzyści pracodawcy

- Możliwość regulowania zatrudnienia w zależności od zapotrzebowania.
- Możliwość dwutygodniowego wypowiedzenia bez podania przyczyny i zawiadomienia związku zawodowego.

Zagrożenia dla pracownika

- możliwość zwolnienia z krótkim okresem wypowiedzenia bez podania przyczyny
- trudniejszy dostęp do szkoleń i możliwości przekwalifikowania
- trudności z zaciąganiem kredytu
- ograniczone możliwości korzystania z prawa do zrzeszania się
- brak poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji, co prowadzi często do decyzji o emigracji

NSZZ „S” postuluje, aby ograniczyć maksymalny czas trwania takich umów do 18 miesięcy. Dla przykładu w Finlandii jest to 12 miesięcy, we Francji 18, w Luksemburgu i Grecji 24, a w Holandii 36.

2. Niepełny wymiar czasu pracy

Formą prawną pracy nietypowej jest zatrudnienie pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy – w wymiarze krótszym niż 8 godzin na dobę lub przeciętnie 40 godzin tygodniowo. Według Eurostatu około 10 proc. polskich pracowników pracuje w niepełnym

wymiarze czasu pracy. Jest to więcej niż w Bułgarii, Słowacji, na Węgrzech i w Czechach (poniżej 5 proc.), ale też zdecydowanie mniej niż w Belgii, Austrii, Danii, Szwecji, Wielkiej Brytanii, Niemczech (ponad 20 proc.) i Holandii (ponad 45 proc.).

Zgodnie z intencją ustawodawcy osoby zatrudnione w niepełnym czasie pracy nie mogą być z tego tytułu dyskryminowane pod względem wynagrodzenia i prawa do innych świadczeń. Pracodawca w miarę możliwości powinien też zapewnić prawo wyboru.

Korzyści pracownika

- teoretyczna możliwość dostosowania czasu pracy do potrzeb, np. warunków rodzinnych (ponad 70 proc. kobiet w Holandii zatrudnionych jest w niepełnym wymiarze czasu pracy)

Zagrożenia dla pracownika

- w polskiej rzeczywistości niski status materialny
- w praktyce słabsza integracja z załogą i częsta dyskryminacja

3. Praca tymczasowa

Umowa o pracę z agencją pracy tymczasowej, stanowi formę zatrudnienia dogodną dla pracodawców, ponieważ pracodawca zwolniony jest od ponoszenia kosztów transakcyjnych, agencja dostarcza pracownika zgodnie z zamówieniem po sprawdzeniu jego kwalifikacji.

Jest to pewna forma pośrednictwa pracy, której celem jest elastyczne reagowanie na potrzeby rynku pracy w drodze przyciągania zasobów pracy przez wyspecjalizowane agencje, zanim dojdzie do rzeczywistego zatrudnienia. Ta forma pracy nietypowej nie jest korzystna dla pracownika, ponieważ wiąże się z zatrudnieniem okresowym.

4. Telepraca

Telepraca to praca na odległość z wykorzystaniem środków bezpośredniej łączności z pracodawcą. Z punktu widzenia pracodawcy taka forma zatrudnienia oznacza oszczędność na kosztach instalowania pracownika w zakładzie i sprawowania nad nim bieżącego nadzoru.

W obecnym stanie prawnym nie ma zasadniczych przeszkód w posługiwaniu się tą formą zatrudnienia, to jednak należy się liczyć z potrzebą ustanowienia pewnych rozwiązań ochronnych wobec telepracowników np. w zakresie bhp i ochrony ich prywatności. Telepracownikom powinny przysługiwać takie same prawa w dziedzinie zbiorowego prawa pracy jak pracownikom zatrudnionym w siedzibie pracodawcy. □

Jesteśmy elastyczni

W Polsce mamy jeden z najbardziej elastycznych rynków pracy w Europie – twierdzi Stephane Portet, autor raportu na ten temat, przygotowanego na zlecenie NSZZ „Solidarność”.

Chociaż polskie prawo przewiduje wiele form elastycznego zatrudnienia, pracodawcy wykorzystują tylko dwie – umowę o pracę na czas określony oraz samozatrudnienie.

Z raportu wynika, że w Polsce aż 27 proc. pracowników ma umowy o pracę na czas określony. Pod tym względem jesteśmy w Europie na drugim miejscu po Hiszpanii.

– Są firmy, np. stacje benzynowe, w których 85 proc. załogi ma umowy czasowe. Podobnie jest z samozatrudnieniem, tak pracuje 19,5 proc. osób. Ludzie godzą się na tę formę zatrudnienia, bo wtedy zarabiają więcej – mówi Stephane Portet.

Opublikowany raport jest częścią kampanii informacyjnej „Polska przyjazna pracownikom”, która ma przekonać pracodawców do zatrudniania pracowników na stałe umowy.

– Elastyczność pracy jest dobra, gdy jest dostosowana zarówno do potrzeb pracownika, jak i pracodawcy. Dziś w Polsce całe ryzyko ponosi pracownik – wyjaśnia.

Nieelastyczne... rankingi

Niektóre rankingi, np. przygotowane przez Bank Światowy plasują Polskę pod względem elastyczności zatrudnienia na szarym końcu. Nikt jednak nie pyta o metodologię tych badań. Bardzo często jest ona niedostosowana do analizy dawnych krajów socjalistycznych. Jednostką porównawczą jest w nich osoba, która: jest mężczyzną mającym 42 lata, zatrudnionym na pełny etat i pracującym dla tej samej firmy przez ostatnie 20 lat; przez cały okres zatrudnienia dostaje wynagrodzenie i świadczenia odpowiadające średniej krajowej; nie należy do związku zawodowego;

Elastyczne formy zatrudnienia bardziej rozwinięte w Polsce niż w krajach UE-25

- umowa na czas określony
- umowa cywilno-prawna i samozatrudnienie
- godziny nadliczbowe, dłuższy czas pracy
- zróżnicowanie tygodniowej liczby dni roboczych
- zróżnicowanie dziennej liczby godzin pracy
- telepraca (część pracowników wykonujących pracę na więcej niż ¼ etatu w domu przy użyciu komputera)

Elastyczne formy zatrudnienia mniej rozwinięte w Polsce niż w krajach UE-25

- praca w niepełnym wymiarze czasu pracy

mieszka w największym mieście w kraju; pracuje w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością ze 100 proc. rodzimym kapitałem, działającej w sektorze produkcji i zatrudniającej 201 pracowników. – Takie przedsiębiorstwa działające w Warszawie można policzyć na palcach jednej ręki. Niestety opierając się na powyższych wskaźnikach, pracodawcy i wielu komentatorów ekonomicznych określają polski rynek pracy jako nieelastyczny – uważa Portet.

Coraz więcej elastyczności

Coraz częściej jednak, ci którzy przez długi czas krytykowali zbytnie usztywnienie polskiego rynku pracy zaczęli dostrzegać, że w wyniku kolejnych zmian w kodeksie pracy, legislacja dotycząca zatrudnienia stała się jedną z najbardziej elastycznych w Europie. Na przykład Michał Boni, doradca PKPP „Lewiatan” przyznaje że, system zatrudnienia w Polsce jest „wyjątkowo elastyczny”.

Duża elastyczność zatrudnienia, tzn. zdolność przedsiębiorstw dostosowywania wielkości siły roboczej do zmian produkcji nie musi wynikać ze strategii zarządzania zasobami ludzkimi, opartej na umiejętnym stosowaniu elastycznych

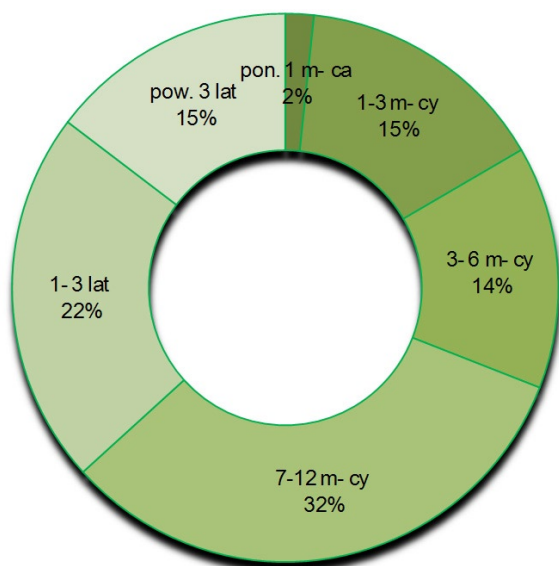
form zatrudnienia. Natomiast silne zmiany zatrudnienia mogą równie dobrze świadczyć o braku elastyczności form zarządzania siłą roboczą, o braku prognoz i nieplanowaniu potrzeb. Mogą więc wskazywać na dominację pewnej podstawowej formy elastyczności ilościowej, która kompensuje fakt nieużywania bardziej wyrażonych narzędzi. Ponadto, istnienie wysokiej elastyczności ilościowej nie oznacza, że występują równocześnie warunki umożliwiające rozwój różnych innych form elastyczności jakościowej. Powszechne stosowanie ilościowych form elastyczności może utrudniać stosowanie innych jej form, w szczególności elastycznych form zatrudnienia.

Nadużywanie umów na czas określony

W Polsce prawie 28 proc. pracowników jest zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony. Pod tym względem jesteśmy na drugim miejscu w Europie. Począwszy jednak od trzeciego kwartału 2006 r. ilość umów zawieranych na czas określony spada. Problemy na rynku pracy zmusiły pracodawców do zaproponowania pracownikom lepszych warunków pracy, których przykładem jest umowa na czas nieokreślony. Polskę charakteryzuje wysoki odsetek (33 proc.) umów zawieranych na czas poniżej jednego roku, ale także bardzo wysoki (22 proc.) odsetek umów zawieranych na okres dłuższy niż 3 lata.

Oprócz okresu próbnego daje się wyróżnić trzy powody stosowania umowy na czas określony. Po pierwsze, taką formę umowy wybiera się w sektorach o wzmożonej aktywności sezonowej, np. w budownictwie. Po drugie, umowa na czas określony pozwala uniknąć okresu wypowiedzenia. Po trzecie, wiąże się to ze sposobem postrzegania przez pracodawców etosu pracy. W tym rozumieniu, umowa na czas określony staje się sposobem zarządzania zasobami ludzkimi, narzędziem wykorzystującym niepewność jako czynnik motywujący. □

Czas trwania umów o pracę na czas określony (w % umów na czas określony, 2007 I kw)



Nieelastyczni?

- **1994 godziny** średniorocznie pracują Polacy, co sytuuje nas na trzecim miejscu w Unii Europejskiej.
- **48 godzin** pracujemy tygodniowo i jesteśmy w czołówce UE – według Eurostatu na 4 miejscu.
- **27,5 proc.** pracowników jest zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, co plasuje nasz kraj na 2 miejscu w Europie.
- **51,2 proc.** pracowników jest zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy.
- **41,5 godzin** pracują średnio tygodniowo Polscy imigranci. Więcej czasu na pracę poświęcają tylko Amerykanie 42 godziny.