

Elastyczne kształtowanie czasu pracy – szanse i zagrożenia dla pracobiorców

Jacek Rybicki, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

Polska Przyjazna Pracownikom – kampania społeczna NSZZ „Solidarność”

Podstawowe założenia kampanii:

- działanie na rzecz upowszechnienia stabilnego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę;
- walka o rzeczywiste przestrzeganie prawa i standardów pracy;
- upowszechnianie konstytucyjnego prawa do zrzeszania się w związki zawodowe.

Tradycyjny model wykonywania pracy a zatrudnienie elastyczne

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. (Wratny)

Wszystkie inne rodzaje zatrudnienia są nietypowymi (elastycznymi) formami świadczenia pracy. E.Kryńska wymienia m.in. jako elastyczne takie formy jak:

- umowy o pracę na czas określony;
- zatrudnienie w częściowym (niepełnym) wymiarze czasu pracy;
- zmienny czas pracy;
- telepraca i in.

Umowa o pracę na czas określony

Korzyści pracodawcy

Możliwość regulowania zatrudnienia w zależności od zapotrzebowania;

Możliwość dwutygodniowego wypowiedzenia bez podania przyczyny i bez zawiadomienia zw.zaw.

Korzyści pracownika ?

Umowa o pracę na czas określony

W praktyce polskiej umowa o pracę na czas określony jest nadużywana poprzez stosowanie bez uzasadnienia (2 miejsce w UE – 27,5% pracowników najemnych pracuje na umowę na czas określony) i jej nieuzasadnione wydłużanie (nawet do 20 i więcej lat) - 3 miejsce w UE (Eurostat) jeśli chodzi o ilość umów zawieranych na czas określony ponad 3-letni. Ten typ umowy w praktyce służy też zniechęcaniu pracowników do zakładania czy wstępowania do związków zawodowych. Dlatego też ochrona zawarta w art. 25.1 kodeksu pracy jest niewystarczająca.

Dlatego NSZZ „Solidarność” postuluje, aby ograniczyć – niezależnie od ilości – maksymalny czas trwania takich umów do 18 m-cy. Dla przykładu - w Finlandii jest to 12 m-cy, we Francji – 18, w Luksemburgu i Grecji 24, a w Holandii 36 (źródło – Eurostat).

Dla pracownika umowa na czas określony – poza sytuacjami wyjątkowymi – przynosi same zagrożenia:

możliwość zwolnienia z krótkim okresem wypowiedzenia bez podania przyczyny;

trudniejszy dostęp do szkoleń i możliwości przekwalifikowania;

częste trudności z zaciągnięciem kredytu;

w praktyce ograniczone możliwości korzystania z konstytucyjnego prawa do zrzeszania się;

w konsekwencji brak poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji, co skutkuje często decyzją o emigracji zarobkowej (Europejskie badanie warunków pracy – Fundacja Dublińska)

Zatrudnienie w częściowym (niepełnym) wymiarze czasu pracy

Ok. 10% polskich pracowników – wg Eurostatu – pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jest to więcej niż w Bułgarii, Słowacji, na Węgrzech czy w Czechach (poniżej 5%), ale też zdecydowanie mniej niż w Belgii, Austrii, Danii, Szwecji, Wielkiej Brytanii czy Niemczech (ponad 20%), nie wspominając o rekordowej Holandii – ponad 45%.

Zatrudnienie w częściowym (niepełnym) wymiarze czasu pracy- zabezpieczenia prawne

Zgodnie z intencją ustawodawcy osoby zatrudnione w niepełnym czasie pracy nie mogą być z tego tytułu dyskryminowane – pod względem wynagrodzenia (z zachowaniem proporcjonalności), prawa do innych świadczeń, dostępu do szkoleń. Pracodawca – w miarę możliwości – powinien też zapewnić prawo wyboru (art.29.2 par.2 kp)

Korzyści dla pracownika:

możliwość (teoretyczna) dostosowania czasu pracy do potrzeb np. warunków rodzinnych (ponad 70% 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 (Wratny) i częsta dyskryminacja;

Inne elastyczne formy czasu pracy

Ostatnie nowelizacje Kodeksu Pracy – szczególnie Działu Szóstego - sprawiły, że pod względem czasu pracy nasze prawo należy do bardzo elastycznych. Z racji czasu nie omówiłem szczegółowo takich choćby problemów jak długość okresów rozliczeniowych, wydłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, dopuszczalna duża liczba tzw. nadgodzin, zadaniowy i weekendowy system pracy. W zdecydowanej większości są to rozwiązania korzystne przede wszystkim dla pracodawców.

Dlatego podstawową zasadą, którą należy stosować w takich przypadkach jest dialog, prowadzący do uzgodnienia rozwiązań korzystnych dla pracodawców i uwzględniających możliwe do spełnienia oczekiwania pracobiorców – zawarte w układzie zbiorowym pracy, jasne i czytelne dla wszystkich zainteresowanych.

Łączny czas pracy

Pracujemy średniorocznie 1994 godziny, co sytuuje nas na trzecim miejscu w UE.

Również pod względem ilości osób pracujących ponad 48 godzin tygodniowo jesteśmy w czołówce – wg Eurostatu na 4. miejscu.

Tymczasem wg badań Fundacji Dublińskiej im dłuższy jest czas pracy, tym gorszy wskaźnik zadowolenia z równowagi pomiędzy pracą a życiem rodzinnym (prywatnym). Regularny harmonogram pracy (stałe zatrudnienie, 40-godzinny tydzień pracy w określone stałe dni) jest uważany za najlepszy sposób zrównoważenia pracy i rodziny. (Czwarte europejskie badanie warunków pracy)

Wnioski i podsumowanie

Mamy – po nowelizacji kp – bardzo elastyczny system czasu pracy, wykorzystywany, niestety, najczęściej bez uwzględnienia interesów pracobiorców, a także ze szkodą dla rozwoju gospodarczego na dłuższą metę (brak bezpiecznego zatrudnienia, aktywizacji kobiet itp.).

Nie ma jednego modelu flexicurity, także w zakresie czasu pracy, który sprawdziłby się wszędzie – np. praca w niepełnym wymiarze sprawdzi się przede wszystkim w krajach o wysokiej płacy przeciętnej.

Dialog i porozumienie zapisane w układzie zbiorowym – to podstawowe zasady rozwiązywania sporów w tym zakresie.

Zysk pracodawcy powinien być wyznacznikiem porozumienia dotyczącego elastyczności czasu pracy w takim samym stopniu, jak „humanizacja” stosunków pracy czyli podmiotowość pracownika.

NSZZ „Solidarność” uważa – czemu daliśmy wyraz w opinii do tzw. Zielonej księgi modernizacji prawa pracy..., że główną podstawą wykonywania pracy zależnej powinna być umowa o pracę na czas nieokreślony gwarantująca zachowanie tzw. powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy.

80-procentowy poziom takich umów (średnia UE 78%) naszym zdaniem daje odpowiednie poczucie bezpieczeństwa szerokiej rzeszy pracowników, ale jednocześnie realizuje strategię lizbońską w zakresie inwestowania w kapitał ludzki, a w polskiej rzeczywistości – wraz z systematycznym wzrostem wynagrodzeń – skutecznie chroni przed dramatem migracji zarobkowej poprzez bezpieczeństwo zatrudnienia i właściwą relację między pracą i życiem prywatnym.

Należy zrobić wszystko, także poprzez rozwiązania prawne, aby zminimalizować patologie w praktycznych zastosowaniach elastycznego czasu pracy – jak choćby wspomniane już umowy na czas określony na lat dwadzieścia i więcej.

Należy bezwzględnie zwalczać wszelkie przejawy dyskryminacji osób zatrudnionych w warunkach atypowych (elastycznych), w tym szczególnie umożliwić takim pracownikom nieskrępowane korzystanie z konstytucyjnego przywileju zakładania i wstępowania do związków zawodowych.

Polska Przyjazna Pracownikom

Dlatego właśnie to stałe zatrudnienie uczyniliśmy jednym z motywów przewodnich kampanii Polska Przyjazna Pracownikom i zaproponowaliśmy zarówno pracodawcom, jak i politykom zawarcie Paktu na rzecz stałego zatrudnienia jako jednego z warunków stabilnego rozwoju, z odpowiednimi przywilejami dla tych pracodawców, którzy na taką formę zatrudnienia pracowników się decydują i obciążeniami dla tych, którzy chcą korzystać przede wszystkim z atypowych form zatrudnienia.