



INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH
INSTITUTE OF LABOUR AND SOCIAL STUDIES
INSTITUT DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES
INSTITUT FÜR ARBEIT UND SOZIALANGELEGENHEITEN

Raport dotyczący potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę dla wprowadzenia nowej elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy

Warszawa 2022 r.

01-022 Warszawa, ul. Bellottiego 3b
tel. (+48 22) 536-75-11
e-mail: sekretariat@ipiss.com.pl
www.ipiss.com.pl

Spis treści

Wprowadzenie	4
Rozdział I. Metodologia badań dotyczących potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę dla wprowadzenia nowej elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy	9
Rozdział II. Analiza danych statystycznych dotyczących zatrudnienia osób poza umowami na czas nieokreślony w zakresie stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na polskim rynku pracy	15
2.1 Umowa o pracę na czas określony	15
2.2 Umowy cywilnoprawne	21
2.3 Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	25
2.4 Praca tymczasowa	36
2.5 Praca zdalna	43
2.6 Samozatrudnienie	49
2.7 Inne formy elastycznej organizacji pracy	53
2.8 Konkluzje	55
Rozdział III. Jednolita umowa o pracę – aspekty prawne	58
Wprowadzenie – założenia dotyczące jednolitej umowy o pracę	58
3.1 Koncepcja jednolitej umowy – charakterystyka	58
3.2 Doświadczenia państw członkowskich we wdrażaniu koncepcji jednolitej umowy o pracę	61
3.3 Wprowadzenie jednolitej umowy o pracę – uwagi ogólne w kontekście Polski	66
3.4 Praca tymczasowa	74
3.5 Zawarcie umowy o pracę z mocy prawa	74
3.6 Potwierdzenie warunków umowy o pracę a jednolita umowa o pracę	75
3.7 Staż pracy	75
3.8 Podsumowanie	76
3.9 Konkluzje	78
Rozdział IV. Ocena możliwości wprowadzenia jednolitej umowy o pracę w Polsce	80
4.1 Metodologia badania i opis próby	80
4.2 Dlaczego w Polsce są stosowane elastyczne formy zatrudnienia? – perspektywa organizacji pracodawców i pracowników	81
4.3 Czy jest potrzeba wprowadzenia nowej formy zatrudnienia w postaci jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony?	89
4.4 Argumenty za i przeciw wprowadzeniu jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony w opiniach respondentów organizacji pracodawców i pracowników	93
4.4.1 Perspektywa pracodawców	93
4.4.2 Perspektywa pracowników	97



INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH
INSTITUTE OF LABOUR AND SOCIAL STUDIES
INSTITUT DU TRAVAIL ET DES AFFAIRES SOCIALES
INSTITUT FÜR ARBEIT UND SOZIALANGELEGENHEITEN

Rozdział V. Wnioski	99
BIBLIOGRAFIA	104
ANEKS Narzędzia do badań jakościowych	108
Scenariusz FGI do badania jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony	108
Scenariusz IDI do badania jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony	112

Wprowadzenie

We współczesnej gospodarce coraz silniej ujawnia się zjawisko destandardyzacji form zatrudnienia. Polega ono na tym, że tradycyjne formy pracy zarobkowej, znajdujące odzwierciedlenie w długotrwałych umowach formalnych regulowanych Kodeksem pracy funkcjonują obecnie obok alternatywnej formy samozatrudnienia i form regulowanych Kodeksem cywilnym w warunkach polskiego ustawodawstwa. Zwiększa się również udział alternatywnych form pracy wobec pracy pełnoetatowej. Dość często związane są one z wykonywaniem działań prostych, nisko opłacanych, identyfikowanych z krótkotrwałymi formami zatrudnienia, symptomatycznymi dla drugiego segmentu rynku pracy charakterystycznego dla zatrudnienia prekaryjnego, które cechuje instrumentalność, okazjonalność i niepewność¹. Wskazane zjawiska wynikają z uelastycznienia rynku pracy, a przede wszystkim z rosnącej elastyczności popytu na pracę będącej przejawem potrzeb podmiotów gospodarczych związanych z koniecznością szybkich przystosowań do zmian warunków rynkowych i technologii.

W literaturze przedmiotu wyróżnia się cztery formy elastyczności rynku pracy, to jest:

- elastyczność zatrudnienia,
- elastyczność czasu pracy,
- elastyczność płac,
- elastyczność podaży pracy².

Elastyczność zatrudnienia bywa określana mianem elastyczności numerycznej i oznacza przystosowanie liczby zatrudnionych w firmie do zmieniających się warunków ekonomicznych firmy i otoczenia w jakim funkcjonuje. Skutkuje to zatrudnianiem pracowników m.in. na podstawie umów terminowych, umów dotyczących pracy w niepełnym wymiarze czasu. Stosowanie wymienionych form pozwala pracodawcom na szybkie dostosowanie się do zmieniających się warunków działania firm, którymi kierują.

Elastyczność czasu pracy dotyczy różnorodnych form organizacji czasu pracy odbiegających od normalnych standardów czasu pracy, określanych przez pełnowymiarowy czas pracy, równomiernie rozłożony w ciągu dnia czy tygodnia pracy³. Do podstawowych form elastyczności czasu pracy zalicza się pracę w niepełnym wymiarze czasu, tzw. ruchomy czas pracy, system indywidualnego czasu pracy, job sharing.

Elastyczność płac, oznacza brak stabilizacji wynagrodzenia pracownika, co często jest determinowane sytuacją na rynku pracy, rentownością firmy, wydajnością pracy, czy szokami makroekonomicznymi pojawiającymi się w gospodarce (np. pandemia COVID-19). Stopień elastyczności

¹ G. Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class*, London, New York: Bloomsbury Academic 2011.

² E. Bąk, *Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy*, C.H.Beck, Warszawa 2009; J. Męcina, *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013.

³ H. Strzeмиńska, *Przyszłość czasu pracy. Formy modele wymiary* [w:] Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku, IPiSS, Warszawa 1995.

płac zależy od pewnych rozwiązań instytucjonalnych, np. pozycji i siły związków zawodowych, płacy minimalnej, szczebla negocjowania i zawieranych układów zbiorowych.

Elastyczność podaży pracy wiąże się z przystosowaniem osób zdolnych do pracy do sytuacji na rynku pracy (mobilność zawodowa, międzyzakładowa, przestrzenna) determinowanej zmiennością zapotrzebowania na pracowników w przekroju rodzajowym, przestrzennym czy technologicznym.

Procesy uelastyczniania rynku pracy, rozumiane w opisany wyżej sposób, nabrały dynamiki u schyłku XX i na początku XXI wieku, i są związane z wieloaspektowymi zjawiskami ekonomicznymi określanymi mianem „nowej gospodarki” (*new economy*). W istotny sposób oddziałują one na pracę, jej długość, elastyczność i sposób świadczenia⁴. Za źródło owych przemian uważa się załamywanie w gospodarce tak zwanego ładu fordowskiego i zastępowanie go ładem postfordowskim⁵. Istotą ładu fordowskiego, dominującego w wyżej rozwiniętych krajach, była masowa produkcja typowych produktów w modelu taylorowskim organizacji pracy, w przedsiębiorstwach o oligopolistycznej pozycji rynkowej, funkcjonujących w warunkach protekcji państwa realizującego keynesowską politykę gospodarczą stabilizującą koniunkturę. Oznaczało to dla wielu zatrudnionych, głównie w pierwotnym segmencie rynku pracy, zatrudnienie na całe życie w ramach pełnego etatu, ze stabilną pozycją zawodową i płacą.

Ten system, we wspomnianym okresie, zaczął załamywać się z wielu powodów⁶. Pierwszy to globalizacja, a więc intensyfikacja konkurencji związana z przeniesieniem jej w wymiar międzynarodowy, bowiem spadły koszty transportu i komunikacji, a także zniesiono wiele sztucznych barier hamujących międzynarodowy przepływ dóbr, usług i siły roboczej. Równolegle następowała serwicyzacja gospodarki, co w połączeniu z ekspansją małych i średnich firm oznaczało podaż niestabilnych miejsc pracy zależnych od bieżącej koniunktury i oczekiwań konsumentów. Dodatkowo dynamikę przemian wzmocniło pojawienie się tak zwanej gospodarki opartej na wiedzy prowadzącej do gwałtownego wzrostu innowacyjności, szczególnie w zakresie technologii informatycznych i związanych ze sztuczną inteligencją. Co więcej, osłabły instytucje stojące na straży ładu fordowskiego – państwo, którego polityka okazała się nieskuteczna wobec stagflacji lat siedemdziesiątych XX wieku, w rezultacie czego pojawiło się nowe, neoliberalne podejście gospodarcze i związki zawodowe, które zaczęły przeżywać kryzys z uwagi na malejącą liczbę członków.

Zasygnalizowane procesy wykreowały „nową gospodarkę”, która dała istotny wzrost wydajności pracy i dobrobytu, ale i gwałtowny wzrost niepewności dla funkcjonujących na rynku podmiotów. Oznaczało to, że ryzyko towarzyszące zawsze gospodarowaniu nie tylko istotnie wzrosło, ale wręcz stało się trudne do jakiegokolwiek oszacowania. W ostatnich latach owa niepewność tylko wzrosła wobec pandemii COVID-19, która zachwiała całym dotychczasowym sposobem gospodarowania rozrywając łańcuchy kooperacyjne i wobec wojny w Ukrainie, powodującej rewolucję

⁴ M. Bednarski, D. Głogosz, *Teraźniejszość i przyszłość czasu pracy w opinii pracowników. Wyniki badań empirycznych*, Polityka Społeczna, nr 4/2015; H. Strzemińska, M. Bednarski (red.), *Working Time. Trends and prospects in the New Economy*, Friedrich Ebert Stiftung – IPiSS, Warszawa 2014.

⁵ J. Gardawski (red.), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa, 2009.

⁶ M. Bednarski, K.W. Frieskie (red.), *Zatrudnienia na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, IPiSS, Warszawa 2012.

cenową na rynkach energii. Brak jest wiarygodnych przesłanek dla prognozowania przebiegu tych procesów⁷.

Ten właśnie wysoki poziom niepewności w gospodarowaniu spowodował, że między pracodawcami a pracownikami narósł konflikt o to, kto przejmie na siebie większość negatywnych konsekwencji tego faktu. Polem tego sporu stał się rynek pracy, a w szczególności dopuszczalny poziom jego elastyczności. Pracodawcy oczekiwali od państwa dopuszczenia rozwiązań pozwalających zatrudniać elastycznie (we wszystkich opisanych wyżej wymiarach), a więc zwiększać zatrudnienie w okresach wysokiego popytu na ich produkty, ale i szybko je redukować w warunkach załamania koniunktury, obawiając się, że wówczas wysokie koszty stabilnego zatrudnienia doprowadzą ich do bankructwa. Pracownicy przeciwnie, oczekiwali bezpieczeństwa, w kontekście gwarancji, zatrudnienia i płac przeciwstawiając się uelastycznianiu rynku pracy w obawie o długookresową stabilność dochodową swoich gospodarstw domowych (choć wskazać można i grupy pracowników – młodzi bez długookresowych zobowiązań, wysokiej klasy specjaliści nie obawiający się o zatrudnienie, w szczególności działający w sektorach nowych technologii, którym elastyczny rynek pracy odpowiada, bo pozwala zachować wolność zatrudnienia). W tej sytuacji państwo musi wystąpić w roli arbitra tworząc na rynku pracy ład instytucjonalny, bardziej lub mniej sprzyjający elastycznemu zatrudnianiu. Choć w ramach owego ładu istotną rolę odgrywa też koniunktura, a w szczególności poziom bezrobocia. Gdy bezrobocie jest wysokie, pracownicy akceptują elastyczniejsze zatrudnienie („lepsza gorsza praca niż żadna”), gdy zaś dominuje rynek pracownika, pracodawcy sami oferują stabilniejsze miejsca pracy, by wypełnić wakaty⁸. Problem elastyczności rynku pracy jest zatem głęboko uwarunkowany obiektywnymi procesami ekonomicznymi i zastosowane rozwiązania muszą brać pod uwagę wszystkie aspekty zagadnienia, uwzględniać zarówno perspektywę pracownika, jak i pracodawcy.

Powstaje pytanie czy sygnalizowany konflikt między pracodawcami a pracownikami mógłby być rozwiązany poprzez wprowadzenie jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony. Odpowiedzi na to pytanie dostarczają wyniki badań zawarte w prezentowanym raporcie. Celem głównym było określenie roli, jaką jednolita umowa o pracę może odegrać na polskim rynku pracy w procesie zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa pracy. Badanie oparto na podstawach analitycznych i prawnych oraz opiniach zebranych wśród przedstawicieli organizacji pracowników i pracodawców.

W pierwszym rozdziale opisano metodologię badań wykorzystaną do realizacji celu głównego. W rozdziale drugim przeprowadzono szczegółową analizę statystyczną zatrudnienia osób na podstawie umowy o pracę na czas określony, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy z agencją pracy tymczasowej, pracy zdalnej, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i samozatrudnienia. Przeprowadzenie tej analizy wymagało odpowiedzi na poniższe pytania, które traktowano jako szczegółowe problemy badawcze:

- Jaka jest skala zatrudnienia osób poza umowami na czas nieokreślony w przekroju płci i wieku? Jak zmieniła się w ostatnich latach?

⁷ M. Bukowski, *Orzeł z popiołów. Gospodarka po COVID-19*, WiseEuropa, Warszawa 2020.

⁸ M. Bednarski, Ł. Arendt, W. Grabowski, I. Kukulak-Dolata, *Segmentacja rynku pracy w Polsce*, IPISS, Warszawa 2020.

- Na podstawie jakich umów zatrudniani są pracownicy w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, w przekroju płci i wieku? Jak zmieniało się to w ostatnich latach? Jakie korzyści i jakie zagrożenia wynikają ze stosowania tych umów/form zatrudnienia?

Przeprowadzona analiza we wskazanych obszarach tematycznych ilustruje faktyczny wymiar problemów występujących w naszym kraju w kontekście elastycznego rynku pracy.

W rozdziale trzecim przedstawiono główne założenia koncepcji jednolitej umowy o pracę. Pokazano, jakie modele jednolitej umowy wdrażano w państwach członkowskich, które podjęły próbę wprowadzenia tej umowy do krajowego porządku prawnego. Następnie wskazano, jakie akty prawne MOP i UE mogłyby mieć istotny wpływ na kształt proponowanej koncepcji jednolitej umowy o pracę i jej przyjęcie w Polsce. Treści zawarte w tym rozdziale stanowią odpowiedź na następujące pytania badawcze:

- Jakie są główne założenia koncepcji jednolitej umowy o pracę? Jakie modele jednolitej umowy analizowano i wdrażano w państwach członkowskich, które podjęły próbę wprowadzenia tej umowy do krajowego porządku prawnego (w szczególności we Francji, Hiszpanii i Włoszech)? Jakie były doświadczenia państw członkowskich związane z wdrażaniem jednolitej umowy? Jakie były przyczyny ewentualnej rezygnacji ze stosowania jednolitej umowy o pracę?
- Jakie akty prawne MOP i UE mogłyby mieć istotny wpływ na kształt proponowanej koncepcji jednolitej umowy o pracę i jej przyjęcie w Polsce? W jaki sposób należałoby je uwzględnić?
- Czy obowiązujące przepisy w zakresie umów terminowych zapewniają odpowiednią elastyczność na polskim rynku pracy?
- Czy obowiązujące przepisy dotyczące umów w wystarczającym stopniu zapewniają ochronę osobom wykonującym pracę w oparciu o umowy terminowe?
- Czy prowadzone przez MRiPS w przeszłości i obecnie podejmowane działania legislacyjne prowadzące do zwiększenia stabilności zatrudnienia, a tym samym poprawy sytuacji na rynku pracy pracowników zatrudnionych na podstawie terminowych umów o pracę, są na obecnym etapie wystarczające do osiągnięcia celu w postaci zwiększenia elastyczności i bezpieczeństwa, bez konieczności wprowadzania jednolitej umowy o pracę?
- Jakie mogłyby być/można przewidywać skutki wprowadzenia jednolitej umowy o pracę w Polsce?
- Czy ewentualna zmiana w krajowym ustawodawstwie polegająca na wprowadzeniu jednolitej umowy o pracę, która będzie miała zastosowanie do nowo zawieranych umów, wpłynęłaby w istotny sposób na elastyczność oraz na stabilność zatrudnienia pracowników?

W rozdziale czwartym w oparciu o wyniki badań jakościowych przedstawiono opinie przedstawicieli pracodawców i pracowników na temat przyczyn stosowania w Polsce elastycznych form zatrudnienia. Następnie zaprezentowano postawy respondentów wobec podjęcia zatrudnienia i zatrudniania w ramach jednolitej umowy o pracę. Zaprezentowano ich opinie będące odpowiedzią na następujące pytania badawcze:

- Na ile jednolita umowa odpowiadałaby na potrzeby pracowników i pracodawców będące przyczyną zawierania umów terminowych?

- Czy pracownicy i pracodawcy byłiby zainteresowani jednolitą umową o pracę?
- Jakie zagrożenia związane z potencjalnym wprowadzeniem jednolitej umowy o pracę widzą pracodawcy a jakie pracownicy?
- Czy w związku z wprowadzeniem przedmiotowego rozwiązania zwiększyłaby się stabilność zatrudnienia pracowników zatrudnianych obecnie na podstawie umów terminowych, zwłaszcza osób młodych rozpoczynających swoją karierę zawodową?
- Z jakich powodów pracodawcy decydują się na terminowe umowy dla różnych grup pracowników, a także co mogłoby ich skłonić do zawierania umów o pracę na czas nieokreślony? Na ile jednolite umowy odpowiadałyby na ww. potrzeby pracodawców będące przyczyną zawierania umów terminowych?
- Jakie zagrożenia związane z potencjalnym wprowadzeniem jednolitej umowy o pracę widzą pracodawcy a jakie pracownicy?
- Czy wprowadzenie jednolitej umowy o pracę nie byłoby dyskryminujące dla jakiejś grupy pracowników?
- Jaki wpływ na bezpieczeństwo pracy miałyby wprowadzenie jednolitej umowy o pracę, w szczególności czy wpłynęłoby na liczbę wypadków przy pracy czy poziom stresu u pracowników?
- Jakie czynniki mogłyby zachęcać do zawierania jednolitych umów o pracę?

Zespół Autorów pragnie serdecznie podziękować Pracownikom Departamentu Prawa Pracy, Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej za cenne uwagi, oraz za pomoc w dotarciu do materiałów ilustrujących doświadczenie innych państw w implementacji idei jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony.

Rozdział I.

Metodologia badań dotyczących potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę dla wprowadzenia nowej elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy

Jednolita umowa o pracę to konstrukcja prawna, której celem jest, jak to sygnalizowano wcześniej, rozwiązywanie dylematu stworzonego przez współczesną gospodarkę, ale i politykę, a związanego z radykalnym wzrostem niepewności w systemach ekonomicznych. Istotą tego dylematu jest dystrybucja owej niepewności między pracodawców i pracowników, czego wyrazem jest kształt umów wiążących obie strony. Pracownicy, zainteresowani stabilnością zatrudnienia i budżetów swoich gospodarstw domowych pragną, by niepewność ekonomiczną przejęli pracodawcy, zawierając z nimi tradycyjne, oparte na Kodeksie pracy umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawcy dążąc do przetrzucenia niepewności na zatrudnionych, często preferują umowy elastyczne, a więc na czas określony lub relacje o charakterze cywilnoprawnym (umowy zlecenia, o dzieło, czy inne o podobnym charakterze).

Każdy ma tu swoje argumenty, a poszczególne oferowane przez polskie prawo rozwiązania dość wyraźnie preferują jedną lub drugą stronę. I właśnie jednolita umowa o pracę ma stanowić próbę złagodzenia zarysowanego konfliktu, oferując obu stronom rozwiązanie, w założeniu jego twórców, kompromisowe – umowa byłaby podpisywana na czas nieokreślony, ale pracownik wchodziłby w swoje uprawnienia stopniowo, w miarę upływu czasu zatrudnienia. Zatem pracujący krótko, mimo umowy bezterminowej, w istocie pozostawaliby w trybie zatrudnienia elastycznego, które, w miarę upływu czasu, przechodziłoby stopniowo w tryb zatrudnienia mniej elastycznego, zbliżając się kształtem do umowy na czas nieokreślony.

Ewentualne wprowadzenie w życie jednolitej umowy o pracę wymaga jednak poprzedzających badań, które zostały przedstawione w zaprezentowanym dokumencie. Badacze tego obszaru stają jednak wobec szczególnych problemów metodologicznych. Przede wszystkim analizy muszą mieć charakter interdyscyplinarny, ponieważ sama jednolita umowa o pracę jest, jak wspomniano, konstruktem prawnym, ale jej ewentualne stosowanie niesie skutki ekonomiczne i społeczne. Kolejną szczególną cechą badań nad jednolitą umową o pracę to silnie konfliktowy charakter regulowanych tu kwestii. Przy czym konflikt jest osadzony w dobrze zdefiniowanych grupach społecznych (pracownicy–pracodawcy), reprezentowanych przez silne organizacje społeczne (związki zawodowe i związki pracodawców). Badacze muszą więc wychwycić i skonfrontować sprzeczne opinie wynikające ze sprzecznych interesów. Następny problem metodologiczny wiąże się z faktem, że jednolita umowa o pracę nie jest narzędziem już stosowanym, w szczególności w Polsce. Pozostaje głównie w sferze pomysłów i koncepcji. Stąd nie jest możliwe zbadanie użyteczności tego narzędzia poprzez proste badanie empiryczne.

W tej sytuacji jako najlepsze podejście metodologiczne dla studiów nad jednolitą umową o pracę jawi się triangulacja badań. Pozwala ona bowiem zapewnić wysoką jakość prowadzonych

analiz dzięki zastosowaniu kilku metod badawczych, z których wyniki są porównywane, a wnioski łączone. Wskazuje się na szereg korzyści z triangulacji w badaniach społecznych⁹. Przede wszystkim łączenie źródeł pozwala zwiększyć trafność analiz i uniknąć błędów wynikających z jednostronności podejścia. Zestawienie wyników pochodzących z różnych źródeł pokazuje bowiem, gdzie wnioski są podobne, a więc prawdopodobieństwo ich trafności wysokie, a gdzie odmienne, co powinno wzbudzić czujność badacza. Triangulacja sprzyja też kompletności zebranych informacji dzięki wielości wykorzystywanych źródeł. Pozwala również wyjaśniać wyniki pochodzące z jednego źródła, wynikami uzyskanymi z innego. Bardzo ważna jest też, przy stosowaniu triangulacji, możliwość przygotowania narzędzi badawczych do kolejnego badania na podstawie wyników uzyskanych z poprzedniego. Chodzi tu o dobranie właściwej metody, próby czy identyfikacji kontekstu społecznego przy interpretacji wyników. Z perspektywy zarysowanych wcześniej problemów badania jednolitej umowy o pracę są to cechy bardzo pożądane.

Wyróżnia się cztery rodzaje triangulacji w badaniach społecznych:

1. triangulacja danych (porównywanie badań prowadzonych w różnych populacjach, w różnym czasie i w różnych miejscach);
2. triangulacja badaczy (prowadzenie badań przez specjalistów z różnych dziedzin);
3. triangulacja metod (łączenie różnych metod badawczych);
4. triangulacja teorii (korzystanie z różnych koncepcji teoretycznych).

Zarysowane cztery rodzaje triangulacji odpowiadają na wskazane wyzwania metodologiczne w badaniach jednolitej umowy o pracę. Problem interdyscyplinarności pozwala rozwiązać triangulacja badaczy i teorii. Kwestię braku danych wynikającą z niemożliwości wykonania wprost analiz empirycznych, z uwagi na brak doświadczeń ze stosowaniem jednolitej umowy o pracę, rozwiązuje triangulacja metod i danych. Natomiast różnorodność interesów i perspektyw, które koncentrują się wokół jednolitej umowy o pracę, pozwala oddać triangulacja metod.

Wszystkie cztery rodzaje triangulacji zostały wykorzystane w prezentowanym opracowaniu. Wyrazem triangulacji badaczy jest zaangażowanie do jego przygotowania trojga ekonomistów zajmujących się szeroko rozumianymi zagadnieniami pracy i prawnika, specjalistę prawa pracy. Gwarantuje to spojrzenie na problematykę jednolitej umowy o pracę z perspektywy ekonomii i prawa pracy przy jednoczesnym zachowaniu spójności zainteresowań i kompetencji wszystkich badaczy wokół kwestii pracy człowieka.

Triangulacja danych wiąże się z sygnalizowanym faktem braku badań nad konsekwencjami funkcjonowania jednolitej umowy o pracę. Stąd dokonano analizy, w rozmaitych okresach, różnych umów o pracę i form kooperacji z podwykonawcami (umowy cywilnoprawne), które jednolita umowa o pracę powinna substytuować. Sięgnięto też do różnych źródeł statystycznych opisujących skalę wykorzystywania owych regulacji w Polsce w odniesieniu do rozmaitych grup społecznych. Na te dane nałożono dane pozyskane z własnych badań jakościowych. W sumie pozwoliło to, w sposób możliwie obiektywny, pokazać potencjalne zapotrzebowanie na regulacje typu jednolitej umowy o pracę i występujące tu bariery.

⁹ I. Rzeszutek, *Triangulacja w badaniach społecznych*, „Młoda humanistyka”, nr 2, 2018.

Kluczowe znaczenie przy badaniu jednolitej umowy o pracę ma triangulacja metod. W prezentowanym opracowaniu zastosowano analizę danych zastanych (*desk research*), analizę dokumentów prawnych i badania jakościowe – wywiady pogłębione ustrukturalizowane (*In Depth Interview – IDI*) i zogniskowane wywiady grupowe (*Focus Group Interview – FGI*).

Analiza danych zastanych polega na badaniu i przetwarzaniu informacji pochodzących z istniejących już źródeł, a więc mających charakter wtórny¹⁰. Pozwalają one bezkosztowo bardzo rozszerzyć bazę informacyjną w czasie i przestrzeni. Daje to możliwość konfrontacji danych z różnych źródeł, opracowywanych przez rozmaitych badaczy, dzięki czemu rośnie wiarygodność formułowanych konkluzji. Choć trzeba pamiętać, że dane te były zbierane zwykle dla innych celów niż nasze. Trzeba je więc właściwie zinterpretować. W prezentowanym opracowaniu tę metodę zastosowano, by poznać charakter, skalę i opinie o rozmaitych typach umów o pracę czy innych formach zlecenia zadań (umowy cywilnoprawne).

Specyficzną formą pracy na materiałach zastanych są, wykorzystane w prezentowanym opracowaniu, analizy istniejących aktów prawnych. Pozwoliło to rozważyć potencjalne skutki ewentualnego wprowadzenia jednolitej umowy o pracę, głównie o charakterze prawno-instytucjonalnym.

Żeby poznać opinie o oczekiwanych korzyściach i kosztach działania tego instrumentu, sięgnięto po badania jakościowe. A więc tworzenie danych pierwotnych na potrzeby prezentowanego opracowania. Ponieważ nie ma w polskim systemie prawnym rozważanego typu umowy, badania jakościowe (zapytania o opinie) są praktycznie jedynym źródłem wiedzy o gotowości przyjęcia, przez pracowników i pracodawców, jednolitej umowy o pracę.

Badania jakościowe mają istotne zalety. Pokazują zjawiska na szczeblu mikro, w ścisłym związku z otoczeniem. Pozwalają spojrzeć na nie z perspektywy zainteresowanego, poznać jego motywacje, potrzeby, cele, znaczenie, jakie badanemu zjawisku przypisuje, drogi, jakimi do określonych wniosków dochodzi. Badania jakościowe mają więc charakter holistyczny, pokazują złożoność zjawiska. Są też elastyczne, pozwalając dokonywać zmian w trakcie procesu badawczego, jeśli przyjęte w badaniu założenia nie sprawdzają się w kontakcie z respondentem. Pozwala to korygować zaplanowany przebieg wywiadu. Stąd badania jakościowe są szczególnie użyteczne dla poznawania obszarów słabo znanych i formułowania pierwszych hipotez, co ma miejsce przy analizach jednolitej umowy o pracę. Wadą badań jakościowych jest nieokreślona reprezentatywność, możliwość wpływu subiektywnych cech prowadzącego badanie na wynik, bo pozostaje on cały czas w bezpośrednim kontakcie z badanymi, a narzędzia badawcze są tu słabo wystandaryzowane. Ograniczyć te deficyty może właściwy dobór próby respondentów mający charakter ekspercki, co w wykonanych badaniach uczyniono¹¹.

W prezentowanym dokumencie wykorzystano, jak wspomniano, dwa narzędzia – IDI i FGI. Z jednej strony sięgnięto po wywiad indywidualny, a więc narzędzie kierowane do konkretnej osoby, kompetentnej w danej dziedzinie, bazując na scenariuszu odpowiadającym postawionym hipotezom.

¹⁰ C. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, *Metody badawcze w naukach społecznych*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 2001.

¹¹ M.B. Miles, A.M. Huberman, *Analiza danych jakościowych*, Trans Humana Wydawnictwo Uniwersyteckie, Białystok 2000.

tezom. To pozwala zrozumieć potrzeby i cele respondenta, a jednocześnie elastyczność wywiadu umożliwia dopasowanie pytań do osoby odpowiadającej – pracodawcy lub związkowca. Ta forma umożliwia dłuższą i bogatszą wypowiedź, a kameralność warunków sprzyja szczerości.

Równolegle jednak skorzystano z FGI, a więc wywiadu prowadzonego jednocześnie z kilkoma osobami przez aktywnego moderatora według przygotowanego scenariusza. Jego zaletą z kolei jest możliwość obserwacji interakcji między uczestnikami i ewentualnej ewolucji ich postaw w konsekwencji argumentacji innych osób. Przy czym, z uwagi na ograniczoną dostępność kompetentnych respondentów, wywiady grupowe prowadzono również tylko z dwoma („diada”) lub trzema („triada”) rozmówcami na raz.

W sumie triangulacja metod pozwala, dzięki analizie danych zastanych, określić naturę problemu, który ma zostać rozwiązany przy pomocy jednolitej umowy o pracę, a badania jakościowe oparte o wywiady (indywidualne i grupowe) pokazać oczekiwania i obawy osób, które by korzystały z tego instrumentu.

Bardzo istotna, w badaniach nad jednolitą umową o pracę, w świetle sygnalizowanych problemów metodologicznych związanych z interdyscyplinarnością, jest triangulacja teorii. Konieczne jest tu bowiem połączenie perspektywy badawczej prawa, ekonomii czy socjologii. W opracowaniu sięgnięto więc po teorie mieszczące się w nurcie badań neoinstytucjonalizmu (teorie praw własności, agencji czy kosztów transakcyjnych), gdzie kwestie ekonomiczne są mocno osadzone w kontekście prawnym i społecznym¹² oraz teorie rynku pracy odnoszące się wprost do analizowanych w opracowaniu umów.

Teorie rynku pracy powinny pomóc wyjaśnić, czy jednolita umowa o pracę pozwoli ograniczyć, sygnalizowane w opracowaniu wcześniej, groźne zjawisko segmentacji rynku pracy, oznaczające, że pewne cechy pracowników, w dużej mierze niezależne od nich, lokują trwale osoby zatrudnione w charakteryzujących się korzystnymi lub niekorzystnymi atrybutami częściach rynku pracy. A do tego może prowadzić zróżnicowanie pracowników na posiadających umowę na pełen etat i czas nieokreślony a pozostałymi, które może nabrać charakteru trwałego. Teorie segmentacyjne mogą więc stanowić ramę teoretyczną dla rozważań nad celowością stosowania jednolitej umowy o pracę. W szczególności warto zbadać jej rolę z perspektywy teorii kapitału ludzkiego. Jego niski zasób, czyli słabsze kwalifikacje i zdrowie, może istotnie dyskryminować, wymuszając zatrudnienie w elastycznej formie. Ważne jest, czy jednolita umowa o pracę tę dyskryminację będzie ograniczać.

Do podobnej dyskryminacji, z perspektywy elastycznej teorii firmy¹³, może prowadzić podział zatrudnionych na trzy grupy – pracowników o specyficznych dla danej firmy kwalifikacjach (chronionych przed zwolnieniem), o kwalifikacjach łatwo dostępnych na rynku pracy oraz potrzebnych w szczególnych sytuacjach. Czy jednolita umowa o pracę ochroni, szczególnie tę drugą grupę?

¹² C.D. North, *Transaction Cost, Institutions and Economic History*, „Journal of Institutional and Theoretical Economics”, nr 1, 1984.

¹³ A. Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2007.

Na analizowanym obszarze użyteczne też mogą być teorie zaliczane do nowej ekonomii keynesistowskiej¹⁴. W szczególności interesujące byłoby rozważenie, na ile jednolita umowa o pracę ograniczałaby dyskryminację wynikającą z asymetrii informacyjnych dotyczących kwalifikacji i motywacji między kandydatami do pracy a rekrutującymi do niej, na rzecz tych pierwszych. Tam, gdzie są silne asymetrie, a więc na stanowiskach wymagających pracy złożonej, gdzie również kontrola pracodawcy jest trudniejsza, jak to pokazują modele bumelowania czy selekcji negatywnej, płace są wyższe ponad rynkowy standard. Pracodawcy w ten sposób chcą dobrać najlepszych pracowników. Przy zajęciach prostszych, gdzie asymetrie są mniejsze, nie będzie się stosować płac motywacyjnych, wyższych niż by to wynikało z konieczności rynkowych. Zatem ograniczenia asymetrii informacyjnych, gdyby w takim kierunku działała jednolita umowa o pracę, poprzez stopniowe dochodzenie do pełnych uprawnień pracowniczych, ograniczyłaby dyskryminację pracowników wykonujących prace prostsze.

Należałoby też rozważyć, czy jednolita umowa o pracę nie stanowiłaby swoistej formalizacji niepisanych umów zawieranych przez pracowników i pracodawców, które stabilizują zatrudnienie i płace w cyklu koniunkturalnym. Strony, jak to pokazują teorie niepisanych kontraktów czy wymiany podarunków, przyjmują, że w okresie koniunktury pracownicy nie będą się domagać szczególnych podwyżek, za co pracodawcy będą chronili załogę w okresie kryzysu. Takie domyślne kontrakty są możliwe tylko w firmach o wysokim kapitale społecznym. Może jednolite umowy o pracę, formalizując te kontrakty, zbliżą sytuację pracowników w jednostkach o wyższym i niższym kapitale społecznym.

Generalnie, teorie rynku pracy zastosowane do analizy jednolitej umowy o pracę, powinny pozwolić wyjaśnić, czy tego typu kontrakt ogranicza nierówności między pracownikami i ich segmentację występującą na skutek asymetrii informacyjnych, zróżnicowanej pozycji w przedsiębiorstwie, odmiennego kapitału ludzkiego jednostek czy kapitału społecznego w firmach.

Jak wspomniano, ze względu na ich interdyscyplinarny charakter, należałoby też sięgnąć do teorii neoinstytucjonalnych. Z perspektywy teorii praw własności¹⁵ rozpoznawać warto, badając celowość wprowadzania jednolitej umowy o pracę, strukturę własności przedsiębiorstw, które miałyby ją stosować. Własność, jak wskazują wspomniane teorie, wpływa na cele realizowane przez firmy. Inne będą w firmach z dominującym kapitałem państwowym, inne z prywatnym (ważna jest tu też kwestia dominacji drobnych lub dużych akcjonariuszy), jeszcze inne, gdy wiodącą rolę będą odgrywać menedżerowie albo kiedy będzie miało miejsce oddziaływanie różnych interesariuszy, w tym związków zawodowych. W szczególności struktura własności będzie decydować o roli zysku jako celu przedsiębiorstwa, co odbije się na pozycji pracowników i typach preferowanych umów o pracę.

Z kolei teoria kosztów transakcyjnych (wynikających z przygotowania, zawarcia i monitorowania wykonania kontraktów), zakłada, że firma nie jest do końca strukturą hierarchiczną, ale raczej „splotem kontraktów”, w tym między pracodawcą a pracownikiem. Pracodawcy dążą do minimalizacji kosztów transakcyjnych, których źródłem są asymetrie informacyjne, ograniczona

¹⁴ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2002.

¹⁵ S. Pejovich (ed.), *The Economic of Property Rights: Towards a Theory of Comparative Systems*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht 1990.

racjonalność i oportunizm stron¹⁶. Powstaje zatem pytanie, czy jednolita umowa o pracę obniży czy podwyższy koszty transakcyjne, zastępując tradycyjne umowy o pracę na czas nieokreślony, pozostałe umowy kodeksowe, cywilnoprawne, ale i inne kontrakty z podwykonawcami.

Natomiast teoria agencji akcentuje koszty związane z poziomem kompletności kontraktów zawieranych między zleceniodawcą (pryncypałem) a pracownikiem (agentem). Kontrakty kompletne, bardzo szczegółowe, chronią pryncypała przed wysokimi kosztami agencji, wynikającymi z asymetrii informacji i sprzeczności interesów stron, prowadzącymi do „pokusy nadużycia” (niekorzystnej zmiany zachowania po zawarciu satysfakcjonującego kontraktu). Są jednak kosztowne, co prowadzi do poszukiwania rozwiązań optymalnych na tym obszarze¹⁷. Pojawia się zatem pytanie, czy jednolita umowa o pracę byłaby z tej perspektywy korzystna i minimalizowała koszty agencji. Warto zwrócić tu uwagę na poziom kapitału społecznego (zaufania) w przedsiębiorstwie, którego wysoki poziom obniża koszty agencji.

Zarysowane teorie niekiedy akcentują podobne problemy, choć z innych perspektyw, ale to prowadzi tylko do głębszego zrozumienia rozważanego problemu. Stąd warto korzystać z ich szerokiego zakresu.

Podobnie należy widzieć triangulację, jako metodę badań. Różnorodność spojrzeń i perspektyw pozwala pogłębić analizę badanego narzędzia, to jest jednolitej umowy o pracę.

¹⁶ O. Williamson, *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu*, PWN, Warszawa 1998.

¹⁷ J. Wilkim, *Instytucjonalne i kulturowe podstawy gospodarowania*, WN „Scholar”, Warszawa 2016.

Rozdział II.

Analiza danych statystycznych dotyczących zatrudnienia osób poza umowami na czas nieokreślony w zakresie stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na polskim rynku pracy

2.1 Umowa o pracę na czas określony

Wyniki badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) wskazują, że w Polsce w 2005 r. było 14 390 tys. osób pracujących, a w 2021 r. liczebność tej populacji zwiększyła się do 16 780 tys. (wzrost o 16,6%). Analizując strukturę pracujących według statusu zatrudnienia, zauważamy, że w okresie objętym obserwacją dominowały osoby posiadające status pracownika najemnego. Udział ich w zasobie pracujących wyniósł w 2005 r. 74,4%, a w 2021 r. zwiększył się o 6 pkt. proc. i wyniósł 80,4% (tabela 1). W ciągu analizowanych 17 lat zwiększył się również na polskim rynku pracy udział pracodawców, ale ten wzrost nie był tak wysoki bowiem wyniósł tylko 0,3 pkt. proc. Natomiast w pozostałych grupach pracujących odnotowano zmniejszenie analizowanego wskaźnika struktury. Udział pracujących na własny rachunek zmniejszył się z 20,7% do 18,6%, pomagających członków rodziny – z 5% do 1,1%, a pracujących w indywidualnym gospodarstwie rolnym – z 16% do 7,4% (tabela 1). Zmniejszanie się odsetka pracujących rolników jest pozytywnym trendem i zgodnym z założeniami restrukturyzacji polskiej gospodarki, w tym sektora rolnego.

Tabela 1. Struktura pracujących według statusu zatrudnienia

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
pracownicy najemni	74,4	76,3	77,2	77,8	77,8	77,4	77,6	78,0	78,5	78,7	79,0	79,5	79,7	79,6	80,1	79,1	80,4
pracujący na własny rachunek	20,7	19,5	18,9	18,2	18,3	18,9	18,8	18,5	18,3	18,3	18,2	18,0	17,9	18,1	17,7	18,6	18,6
w tym pracodawcy	3,9	3,9	3,9	4,0	4,0	4,1	4,1	4,2	4,2	4,0	4,0	4,1	4,3	4,0	4,0	3,9	4,2
pomagający członkowie rodziny	5,0	4,2	3,8	4,0	3,9	3,7	3,6	3,5	3,2	3,0	2,8	2,6	2,4	2,3	2,2	2,3	1,1
Z ogółem pracujący w indywidualnych gospodarstwach	16,0	14,1	12,8	12,5	12,1	11,8	11,4	11,2	10,8	10,5	10,3	9,2	8,4	8,4	8,1	8,6	7,4

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2005–2021, GUS.

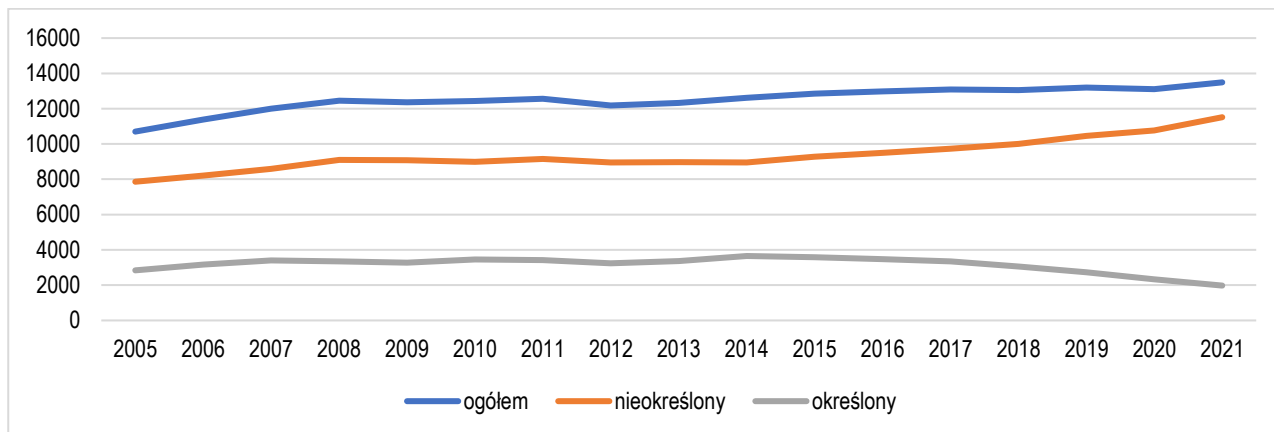
Tabela 2. Pracownicy zatrudnieni na czas określony według płci

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ogółem	2841	3171	3403	3351	3278	3451	3423	3245	3361	3652	3584	3474	3340	3054	2725	2334	1975
mężczyźni	1579	1782	1827	1759	1726	1862	1884	1763	1825	1992	1916	1820	1757	1561	1401	1189	1010
kobiety	1261	1389	1576	1592	1552	1589	1539	1482	1536	1659	1668	1654	1583	1493	1323	1145	965
w %																	
ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
mężczyźni	55,6	56,2	53,7	52,5	52,7	54,0	55,0	54,3	54,3	54,6	53,5	52,4	52,6	51,1	51,4	50,9	51,1
kobiety	44,4	43,8	46,3	47,5	47,4	46,0	45,0	45,7	45,7	45,4	46,5	47,6	47,4	48,9	48,6	49,1	48,9

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2005–2021, GUS.

W dalszej części analizy skoncentrujemy się na grupie pracowników najemnych, bowiem to oni dominują w populacji pracujących i do nich adresowane są najczęściej elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy (z wyłączeniem samozatrudnionych). W 2005 r. według BAEL było zatrudnionych 10,7 mln osób, a w 2021 r. ta grupa pracowników zwiększyła się do 13,5 mln (wzrost o 26%). Pracownicy najemni byli zatrudnieni według różnych form zatrudnienia. Dostępna publiczna statystyka (BAEL) umożliwia przeprowadzenie analizy tej grupy społecznej od 2005 r. w podziale na osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas określony i nieokreślony.

Wykres 1. Zatrudnieni w wieku 15–89 lat według rodzaju umowy o pracę (w tys. osób)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2005–2021, GUS.

W 2005 r. na czas nieokreślony było zatrudnionych 7 860 tys. osób, a na czas określony 2 841 tys. Liczby te na koniec 2021 r. wynosiły dla osób angażowanych do pracy na czas określony 11 516 tys., a dla pracowników czasowo angażowanych 1 975 tys. Zmiany w liczbie zatrudnionych w poszczególnych kategoriach spowodowały zmiany wskaźników struktury. I tak, osoby zatrudnione na czas nieokreślony stanowiły w 2005 r. 73,4%. W roku 2021 udział ich był już wyższy o 12 pkt. proc. w porównaniu do pierwszego roku obserwacji. Zmniejszył się zatem udział pracowników zatrudnianych na czas określony z 26% w 2005 r. do 14,6% w 2021 r. Z danych tych wynika, że zwiększyła się popularność umowy na czas nieokreślony, co może być determinowane

dostępnością pracowników na polskim rynku pracy będącą pochodną zmian demograficznych i ograniczeń dotyczących zatrudnienia pracowników na czas określony u jednego pracodawcy. Pracodawcy, chcąc wypełnić utworzone miejsca pracy i utrzymać zatrudnienie, w warunkach malejącego bezrobocia, proponują pracownikom coraz bardziej bezpieczne miejsca pracy, które mogą być kojarzone z tzw. pierwotnym segmentem rynku pracy¹⁸. Należy podkreślić, iż zatrudnienie na umowę o pracę na czas nieokreślony i świadczenie pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę stanowi standard we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej.

Dane statystyczne pozyskane z BAEL wskazują, że osłabienie koniunktury gospodarczej nie skutkuje wzrostem elastycznego zatrudnienia czy wzrostem liczby pracujących na podstawie umowy na czas określony. Taką sytuację odnotowano tylko w 2010 r., w którym pojawiły się symptomy kryzysu finansowego, a wzrost liczby pracujących na czas określony wyniósł 5,3% w porównaniu do 2009 r. Natomiast trendu takiego nie odnotowano już w latach 2020–2021, kiedy spowolnienie gospodarcze było konsekwencją pandemii COVID-19 (tabela 2).

Czym są umowy o pracę na czas określony, które są zaliczane są do grupy umów terminowych i należą do najczęściej stosowanych form elastycznego zatrudnienia? Umożliwiają one angażowanie pracownika na z góry określony okres, oznaczony konkretną datą. W polskim prawie pracy wyróżnia się dwa rodzaje umów terminowych:

- na okres próbny,
- na czas określony (w tym na zastępstwo).

Zatrudnienie pracownika na podstawie umowy o pracę np. na czas określony nie musi być poprzedzone zawarciem z nim umowy o pracę na okres próbny. Najczęściej jest adresowane do pracowników młodych rozpoczynających karierę zawodową lub do pracowników powracających na rynek pracy po dłuższej przerwie. Okres próbny jest to czas, kiedy pracodawca weryfikuje wiedzę, umiejętności i postawy pracownika w miejscu zatrudnienia przy obsłudze konkretnego stanowiska pracy. Okres próbny nie może przekraczać trzech miesięcy¹⁹. Umowa na okres próbny ulega rozwiązaniu z upływem czasu, na który została zawarta. Dopuszcza się również możliwość rozwiązania takiej umowy w dwóch przypadkach. Po pierwsze za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem, a okres wypowiedzenia jest determinowany okresem, na jaki umowa została zawarta. Dostępne statystyki publiczne nie dostarczają informacji o skali wykorzystania umów o pracę na okres próbny. Dlatego w dalszej części analizy skupimy się na klasycznych umowach o pracę zawartych na czas określony.

Umowa na czas określony jest jedną z najczęściej stosowanych umów. O powszechnym jej wykorzystaniu decydują pewne walory tego rodzaju umowy, przede wszystkim należy wskazać na możliwość elastycznego kształtowania poziomu zatrudnienia w firmie, determinowanego jej kondycją finansową, czy potrzebami odbiorców produktów. Najistotniejszą cechą umowy o pracę na czas określony jest jej terminowy charakter. Nie oznacza to jednak, że pracodawca ma pełną swobodę

¹⁸ M. Bednarski, Ł. Arendt, W. Grabowski, I. Kukulak-Dolata, *Segmentacja rynku pracy w Polsce*, IPISS, Warszawa 2020.

¹⁹ Zgodnie z art. 25 § 2 Kodeksu pracy umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

w zatrudnianiu tego samego pracownika na czas określony. Znowelizowane przepisy prawne ograniczają pracodawcę w ustalaniu czasu trwania stosunku pracy. Okres zatrudnienia na podstawie umowy lub umów o pracę na czas określony, zawieranych między tym samym pracodawcą i pracownikiem, nie może przekraczać 33 miesięcy. Prawo ogranicza również liczbę umów zawieranych z tym samym pracownikiem. Ten sam pracodawca i ten sam pracownik mogą zawrzeć łącznie tylko trzy umowy o pracę na czas określony. Czwarta umowa tego rodzaju będzie uważana za umowę o pracę na czas nieokreślony. Podobna zasada obowiązuje, jeśli łączny okres pracy na podstawie umów na czas określony będzie dłuższy niż 33 miesiące. W trakcie trwania umowy na czas określony pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego, zwolnienia chorobowego, bezpłatnej opieki zdrowotnej, wynagrodzenia przynajmniej na poziomie płacy minimalnej oraz okresu wypowiedzenia. Tego rodzaju umowa o pracę ulega rozwiązaniu z upływem terminu, na jaki została zawarta. Jeśli więc umowa zawarta na czas określony nie zostanie przedłużona, to rozwiązuje się automatycznie z upływem czasu, na który została zawarta. Umowę tę można rozwiązać również za wypowiedzeniem w trakcie jej obowiązywania. Okresy wypowiedzenia są regulowane przepisami zawartymi w Kodeksie pracy²⁰.

Przyjrzyjmy się teraz bliżej grupie osób zatrudnionych na czas określony. Poniżej zostaną przedstawione cechy społeczno-demograficzne tej zbiorowości. Jak już wcześniej wspomniano subpopulacja pracujących na czas określony zmniejszyła się w ciągu ostatnich 17 lat. Ciągły trend spadku jest obserwowany od 2015 r. (wykres 1). W analizowanym okresie w grupie tej większe udziały stanowią mężczyźni (51,1% w 2021 r.) niż kobiety. Mniejszy udział kobiet w zasobie osób pracujących na czas określony można tłumaczyć nadreprezentacją tej grupy społecznej w sektorze publicznym, który na starcie oferuje bezpieczniejsze warunki pracy, proponując zatrudnienie na czas nieokreślony²¹. Należy jednak zauważyć, iż zmniejsza się odsetek mężczyzn, a zwiększa udział kobiet zatrudnionych na czas określony. Wzrost ten wyniósł w 2021 r. 5,4 pkt. proc. w porównaniu do 2005 r.

Wiek jest kolejnym czynnikiem determinującym zatrudnienie na czas określony. Im starsze osoby, tym mniejsze udziały w zatrudnieniu terminowym. Z danych BAEL wynika, że osoby w wieku 25–34 lata mają największe udziały w grupie osób świadczących pracę na podstawie umowy na czas określony (wykres 2). Udział ich wynosił od 36,2% do 31,3%, i w latach 2015–2021 zmniejszył się o 4,9 pkt. proc. W 2021 r. kolejną grupą wiekową były osoby od 15 do 24 roku życia, co piąty (21,6%) pracujący terminowo był z tego przedziału wieku. Udział ich w analizowanym zasobie zwiększył się o ponad 1 pkt. proc. (wykres 2). Na wysokie udziały absolwentów w zasobie pracujących na czas określony wskazują również dane uzyskane z badań panelowych POLPAN²². Wynika z nich, że w 2018 r., po 3 latach od ukończenia edukacji, prawie 24% osób w wieku 21–34 lata było zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony, a po 5 latach od ukończenia szkoły

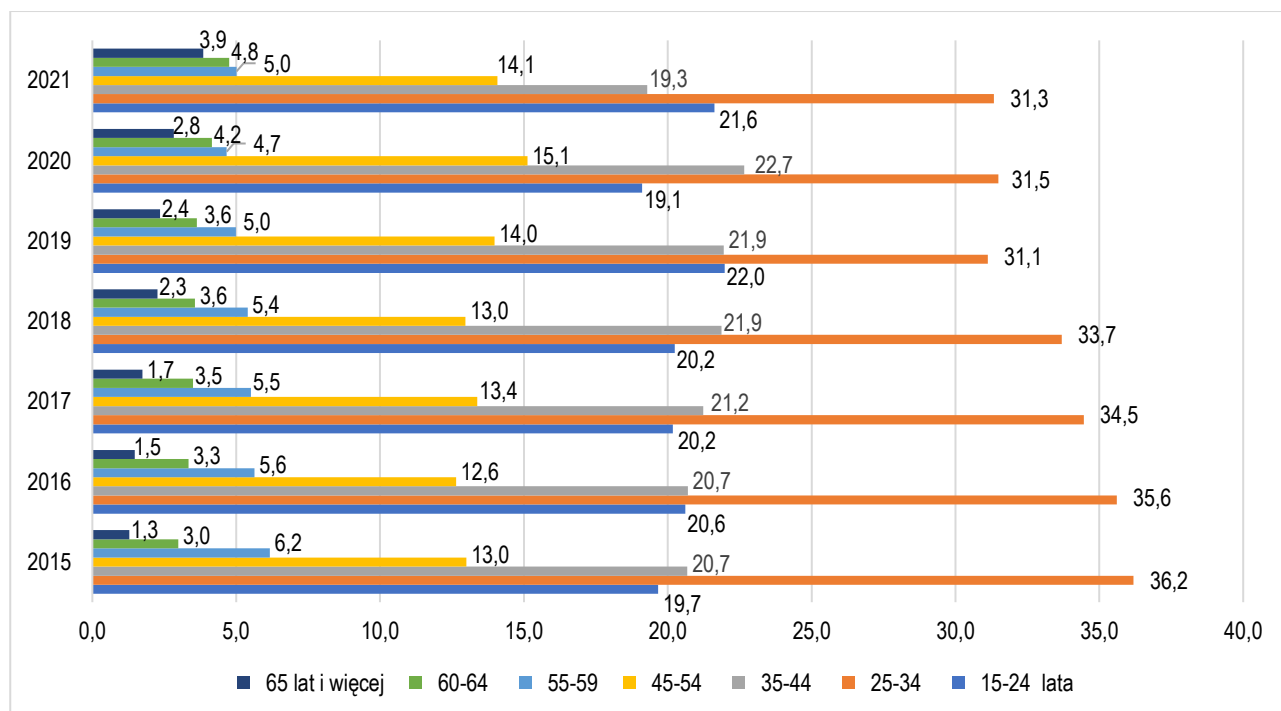
²⁰ Kodeks pracy, art. 36.

²¹ A. Kiersztyn, J. Dzierżgowski, *Portret zatrudnionego na czas określony: wyniki analiz ilościowych* [w:] *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, pod red. M. Bednarskiego, K.W. Frieskiego, IPiSS, Warszawa 2012, s. 69.

²² POLPAN jest to badanie kwestionariuszowe realizowane od 1988 r. na ogólnopolskiej próbie reprezentatywnej: ci sami respondenci są badani w pięcioletnich odstępach, próba badawcza jest zaś regularnie uzupełniana o losowo dobrane podpróby najmłodszych kohort. Ostatnia fala badania miała miejsce w 2018 r.

odsetek ten był niższy i wynosił ponad 21%²³. Według A. Kiersztyn zatrudnienie absolwentów w ramach elastycznych form zatrudnienia może skutkować w 56% przypadków pozostawaniem w tej samej sytuacji po 3 latach, w 40% – po 5 latach. Gdyby do grupy pozostających bez dostępu do stabilnej pracy, mimo upływu lat, doliczyć osoby niepracujące, uzyskujemy odpowiednio – 72% i 57%. Powyższe tendencje mogą świadczyć o ryzyku prekaryzacji młodych absolwentów²⁴.

Wykres 2. Struktura zatrudnionych na czas określony według wieku



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2005–2021, GUS.

Osoby ze starszych grup wiekowych stanowią znacznie mniejszy odsetek wśród osób objętych czasowymi umowami. Cechuje je na ogół duże doświadczenie zawodowe, wykreowane wysokie kompetencje, co zapewnia im bezpieczniejsze warunki pracy w formie zatrudnienia pracowniczego na czas nieokreślony. Słabsza pozycja osób starszych na rynkach pracy jest wskazywana w analizach dotyczących innych krajów, o czym w swoich publikacjach pisał m.in. Both i inni²⁵ oraz Giesecke.²⁶ Ten ostatni wykazał, że zależność między wiekiem a umowami na czas określony przyjmuje kształt litery U. Oznacza to, że dotyczą one zarówno osób młodych, jak i star-

²³ A. Kiersztyn, *Niepewność zatrudnienia młodych dorosłych: analiza sekwencji karier zawodowych*, Studia BAS, 2(62), 2020.

²⁴ A. Kiersztyn, *Niepewność zatrudnienia młodych dorosłych: analiza sekwencji karier zawodowych*, Studia BAS, 2(62), 2020.

²⁵ A. Booth, M. Francesconi, J. Frank, *Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?* IZA Discussion Paper no. 205, 2000.

²⁶ J. Giesecke, M. Grob, *Temporary Employment: Chance or Risk?* European Sociological Review 19, 2013.

szych mających słabszą pozycję na rynku pracy. Należy dodać, iż w Polsce w latach 2015–2021 zwiększył się odsetek osób wykonujących pracę na podstawie umów o pracę na czas określony o 1,8 pkt. proc. wśród osób w wieku 60–64 lata i o 2,6 pkt. proc. wśród osób powyżej 65 roku życia (wykres 2). Wydaje się, że wzrost w tych grupach wieku nie musi być zawsze wynikiem ich słabszej pozycji na rynku pracy, ale może być następstwem ich świadomej decyzji. Często osoby ze starszych grup wiekowych, szczególnie te, które już pobierają emeryturę czy rentę, świadomie nie decydują się na bezterminowe zatrudnienie. Wykonywana praca jest dla nich dodatkową formą aktywności pozwalającą na wypełnienie czasu i źródłem uzupełniającym dochody w gospodarstwie domowym. Bezterminowe zatrudnienie może okazać się dla nich w dłuższej perspektywie kłopotliwe, obciążające w sytuacji, kiedy będą musieli zrezygnować z pracy ze względu na konieczność opieki nad osobami zależnymi lub pojawienie się problemów zdrowotnych.

Poziom wykształcenia jest również czynnikiem determinującym świadczenie pracy na czas określony. Wskaźniki struktury dla tej determinanty uległy zmianie w analizowanym okresie (tabela 3). W 2005 r. najwyższe udziały w zasobie umów terminowych miały osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym (33,3%), a najniższe osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i poniżej (9,5%). Natomiast w 2021 r. udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym obniżył się o 13,1 pkt. proc. w porównaniu do 2005 r. I ta grupa była trzecią pod względem liczebności zbiorowością w zasobie umów terminowych. W ciągu analizowanych 17 lat, w zbiorowości osób pracujących na czas określony najbardziej zwiększył się odsetek osób z wyższym wykształceniem (wzrost o ponad 9 pkt. proc.) (tabela 3).

Tabela 3. Struktura pracowników najemnych zatrudnionych na czas określony według poziomu wykształcenia

Wyszczególnienie	Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe/branżowe	Gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe i bez wykształcenia	Suma
2005	15,6	30,6	10,9	33,3	9,5	100,0
2006	16,1	29,1	11,2	33,5	10,1	100,0
2007	17,1	27,8	11,2	32,7	11,1	100,0
2008	17,3	27,7	12,3	32,1	10,6	100,0
2009	20,0	26,8	13,2	30,9	9,1	100,0
2010	21,4	26,5	12,1	30,6	9,5	100,0
2011	22,6	26,0	12,0	30,3	9,2	100,0
2012	23,1	26,1	12,4	29,4	9,1	100,0
2013	24,2	25,7	12,6	29,0	8,6	100,0
2014	24,8	25,9	11,8	28,7	8,9	100,0
2015	25,7	25,7	12,8	26,8	9,1	100,0
2016	25,2	28,5	12,7	25,5	8,1	100,0
2017	25,3	27,3	12,7	26,4	8,2	100,0
2018	26,3	26,9	13,3	24,6	9,0	100,0
2019	27,2	27,6	12,8	23,3	9,1	100,0
2020	27,0	29,0	14,0	21,8	8,3	100,0
2021	24,7	31,9	14,1	20,2	9,2	100,0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2005–2021, GUS.

Należy dodać, iż w zasobie pracowników z wyższym wykształceniem może występować wąska grupa tzw. pracowników bez granic (*boundaryless employees*), do której należą wysoko wykwalifikowani specjaliści, dobrowolnie podejmujący elastyczne zatrudnienie, jako gwarantujące większą niezależność. Są oni w stanie sami wynegocjować korzystne warunki zatrudnienia w formie wyższego wynagrodzenia i zajmowanego stanowiska pracy²⁷.

2.2 Umowy cywilnoprawne

Kolejną formą elastycznego zatrudnienia jest angażowanie pracownika na podstawie umów cywilnoprawnych. Zatrudnienie na ich podstawie odbywa się wówczas, gdy zatrudniający nawiązuje z osobą fizyczną lub prawną stosunek prawny, który nie jest regulowany Kodeksem pracy, lecz jest nawiązywany w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego. (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1360). Przepisy w nim zawarte najczęściej dają możliwość świadczenia pracy, na podstawie:

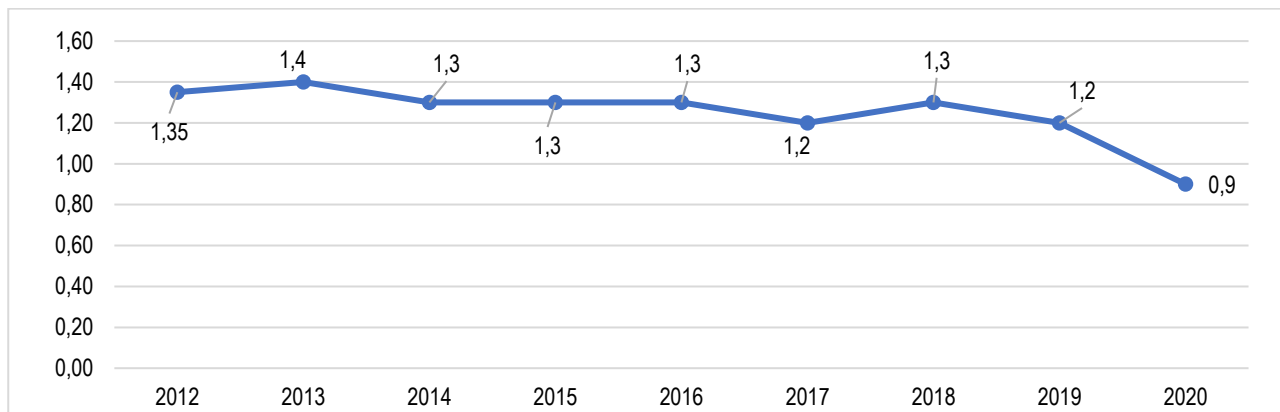
- umowy zlecenia,
- umowy o dzieło,
- umowy agencyjnej.

Jako cechą różnicującą te umowy od umów o pracę (regulowanych kodeksem pracy) wymienia się brak podporządkowania wykonawcy swojemu zleceniodawcy. Osoby angażowane na podstawie umów cywilnoprawnych nie mają ustawowo zagwarantowanych uprawnień, które przysługują pracownikom w rozumieniu Kodeksu pracy. Na przykład nie przysługuje im prawo do urlopów wypoczynkowych, urlopów związanych z rodzicielstwem, rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych i okresów wypowiedzenia.

Bardzo często umowy cywilnoprawne są krytycznie oceniane w kontekście procesu prekaryzacji. Dostrzega się ich zalety wynikające z możliwości zatrudnienia i uzyskiwania jakiegokolwiek dochodu. Jednakże brak stabilności zatrudnienia wiąże się z ryzykiem marginalizacji takiej osoby. Ponadto w przypadku umów o dzieło pojawia się jeszcze inne niebezpieczeństwo, a mianowicie automatycznego jej rozwiązania w sytuacji niezdolności do świadczenia pracy (np. z powodu choroby). Jest to poważny problem, bowiem umowy o dzieło nie są „oskładkowane”, a więc korzystający tylko z tej formy zatrudnienia pracownik traci jakiegokolwiek źródło dochodu. Natomiast umowa zlecenia jest oskładkowana, co oznacza, że osoba nią objęta podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu. Dobrowolnie może także odprowadzać składki na ubezpieczenie chorobowe.

²⁷ J.H. Marler, M. Barringer, G.T. Milkovich, *Boundaryless and traditional contingent employees: Worlds apart*, „Journal of Organizational Behavior” 2002, vol. 23, no. 4.

Wykres 3. Szacunkowa liczba osób w gospodarce narodowej, z którymi została zawarta umowa zlecenia lub umowa o dzieło, a które nie były zatrudnione na podstawie stosunku pracy (w mln osób)



Źródło: Wybrane zagadnienia rynku pracy – dane za 2020 r., GUS, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/9/9/1/wybrane_zagadnienia_ryнку_pracy_-_dane_za_2020_r.pdf [dostęp 19 sierpnia 2022].

Jak wynika z raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego²⁸ dane dotyczące liczby osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych w Polsce nie są spójne. I tak, na przykład z danych Ministerstwa Finansów wynika, że 1,1 mln podatników rozlicza się z PIT wyłącznie na podstawie umowy cywilnoprawnej. Zbliżona wielkość pojawia się w statystykach ZUS dotyczących liczby osób ubezpieczonych. Natomiast wyniki badania GUS pokazują blisko trzykrotnie niższą liczbę umów cywilnoprawnych. Należy podkreślić, iż od 2012 r. jest prowadzony coroczny monitoring liczby osób zatrudnionych wyłącznie na podstawie umów zlecenia lub umów o dzieło, które jednocześnie nie są zatrudnione na podstawie umowy o pracę (nie wlicza się do tej grupy osób, które pobierają emeryturę lub rentę)²⁹. W 2012 r. takich osób było 1,35 miliona, co stanowiło około 13% wszystkich zatrudnionych i blisko 10% ogółu pracujących w gospodarce narodowej. W kolejnym roku liczba osób świadczących pracę na podstawie ww. umów zwiększyła się do 1,4 mln, a w następnych wahała między 1,2 a 1,3 mln i dopiero w 2020 r. zmniejszyła się do 0,9 mln (wykres 3). Ten spadek w 2020 r. mógł być następstwem lockdownu w branży gastronomicznej czy handlu, a w branżach tych często zatrudniane są osoby (szczególnie młode) na podstawie umów zlecenia.

W dalszej części raportu przedstawimy analizę zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. Dostępne dane obejmują lata 2017–2021, niemniej jednak należy tutaj zwrócić uwagę na to, że w przypadku tych danych dostrzegana jest niespójność z danymi znajdującymi się na wykresie 3. Dlatego skoncentrujemy się na strukturze pracujących w tej formie w przekroju według rodzaju umowy, płci i miejsca zamieszkania.

²⁸ *Dualizm polskiego rynku pracy w dobie pandemii*, Debata ekspercka 20 września 2020 r., <https://pie.net.pl/category/wydarzenia/page/2/> [dostęp 10.09.2022 r.].

²⁹ Monitoring rynku pracy – wybrane zagadnienia. Dane za 2012 r., GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/monitoring-ryнку-pracy-wybrane-zagadnienia-dane-za-2012-rok-9,1.html>; por D. Owczarek, *Nowe formy pracy w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2018.

Z danych zawartych w tabeli 4 wynika, że umowy zlecenia są częściej zawierane niż umowy o dzieło. Wyjaśnijmy, jaka jest istota każdej z tych umów. Zgodnie z art. 734 § 1 Kodeksu cywilnego przedmiotem umowy zlecenia jest wykonanie przez przyjmującego zlecenie określonej czynności na rzecz zleceniodawcy. Istotnym elementem różnicującym ten rodzaj umowy od umowy o dzieło jest to, że praca wykonywana na rzecz zleceniodawcy niekoniecznie musi prowadzić do określonego rezultatu. Ważne jest również to, że w umowie zlecenia dozwolone jest zamieszczenie klauzuli o dopuszczalności zastępstwa, na podstawie której zleceniobiorca może powierzyć wykonanie wszystkich lub określonych czynności osobie trzeciej. W przypadku umowy zlecenia istnieje obowiązek opłacania składki zdrowotnej, natomiast tzw. składka chorobowa jest fakultatywna.

Tabela 4. Pracujący w wieku 15 lat i więcej według wybranych form zatrudnienia w głównym miejscu pracy oraz według płci

Wyszczególnienie		Zatrudnieni według rodzaju umowy (w tys. osób)				Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników		Zatrudnieni według rodzaju umowy				Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników	
Rok	Płeć	ogółem	w tym			ogółem	w tym wyłącznie dla jednego klienta/zleceniodawcy	ogółem	w tym			ogółem	w tym wyłącznie dla jednego klienta/zleceniodawcy
			umowa o pracę	umowa zlecenie	umowa o dzieło				umowa o pracę	umowa zlecenie	umowa o dzieło		
2017	ogółem	13081	12266	391	36	2234	148	100,0	100,0	100,0	100,0	100,1	100,0
	mężczyźni	6931	6484	175	20	1526	99	53,0	52,9	44,8	55,6	68,3	66,9
	kobiety	6150	5782	216	16	709	49	47,0	47,1	55,2	44,4	31,7	33,1
2018	ogółem	13057	12292	376	26	2314	153	100,0	100,0	100,0	103,8	100,0	99,4
	mężczyźni	6912	6490	165	17	1585	105	52,9	52,8	43,9	65,4	68,5	68,6
	kobiety	6145	5802	211	10	729	47	47,1	47,2	56,1	38,5	31,5	30,7
2019	ogółem	13190	12442	317	30	2254	138	100,0	100,0	99,7	100,0	100,1	100,0
	mężczyźni	7018	6599	146	19	1564	94	53,2	53,0	46,1	63,3	69,4	68,1
	kobiety	6172	5844	170	11	691	44	46,8	47,0	53,6	36,7	30,7	31,9
2020	ogółem	13099	12472	254	23	2434	116	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,9
	mężczyźni	6898	6557	105	14	1660	77	52,7	52,6	41,3	60,9	68,2	66,4
	kobiety	6201	5915	149	.	773	40	47,3	47,4	58,7	39,1	31,8	34,5
2021	ogółem	13491	12902	299	11	2416	291	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	mężczyźni	7033	6725	136	7.	1616	209	52,1	52,1	45,5	63,6	66,9	71,8
	kobiety	6458	6176	163	4.	800	82	47,9	47,9	54,5	36,4	33,1	28,2

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2017–2021, GUS.

Natomiast umowa o dzieło jest umową rezultatu, umową odpłatną i dwustronnie zobowiązującą. Oznacza to, że istotą tej umowy jest określenie, jakie dzieło ma wykonać przyjmujący zamówienie. Umowa o dzieło musi określać rodzaj dzieła, termin wykonania, sposób i wysokość zapłaty. Jeżeli przedmiot umowy będzie niewłaściwie lub nieterminowo wykonany, zamawiający może od niej odstąpić. W większości przypadków ten rodzaj umowy nie jest obciążony składkami ZUS i na

ubezpieczenie zdrowotne. Obowiązek ten nie dotyczy sytuacji, gdy wykonawca dzieła świadczy pracę na rzecz swojego pracodawcy.

Liczba pracujących na podstawie umowy zlecenia w latach 2017–2020 sukcesywnie zmniejszała się, natomiast w 2021 r. zwiększyła się o 17,7% w porównaniu do 2020 r. Umowy zlecenia są częściej zawierane przez kobiety niż mężczyźni. Udział kobiet wahał się od 55,2% w 2017 r. do 54,5% w 2021 r. Uwzględniając miejsce zamieszkania pracujących zauważamy, że częściej dotyczą one mieszkańców miast niż wsi. W 2017 r. mieszkańcy miast stanowili 26,5% w zasobie pracujących na podstawie umowy zlecenia, a w 2021 r. już ich udział zwiększył się do 32,1% (wzrost o 5,6 pkt. proc.) (tabela 5).

Tabela 5. Pracujący w wieku 15 lat i więcej według wybranych form zatrudnienia w głównym miejscu pracy oraz według miejsca zamieszkania

Rok	Miejsce zamieszkania	Zatrudnieni według rodzaju umowy (w tys. osób)			Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników		Zatrudnieni według rodzaju umowy			Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników			
		ogółem	w tym			ogółem	w tym wyłącznie dla jednego klienta/zleceniodawcy	ogółem	w tym			ogółem	w tym wyłącznie dla jednego klienta/zleceniodawcy
			umowa o pracę	umowa zlecenie	umowa o dzieło				umowa o pracę	umowa zlecenie	umowa o dzieło		
2017	ogółem	13081	12266	391	36	2234	148	100,0	100,0	100,0	91,7	100,0	100,0
	miasto	8469	7943	288	33	932	99	64,7	64,8	73,7	91,7	41,7	66,9
	wieś	4612	4324	103	3	1302	49	35,3	35,3	26,3		58,3	33,1
2018	ogółem	13057	12292	376	26	2314	153	100,0	100,0	100,3		100,0	100,0
	miasto	8462	7941	282	23	1002	107	64,8	64,6	75,0	88,5	43,3	69,9
	wieś	4595	4351	95	3	1312	46	35,2	35,4	25,3		56,7	30,1
2019	ogółem	13190	12442	317	30	2254	138	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	miasto	8471	7979	243	24	963	96	64,2	64,1	76,7	80,0	42,7	69,6
	wieś	4718	4463	74	6	1292	42	35,8	35,9	23,3	20,0	57,3	30,4
2020	ogółem	13099	12472	254	23	2434	116	100,0	100,0	99,6		100,0	100,9
	miasto	8434	8035	176	20	1012	85	64,4	64,4	69,3	87,0	41,6	73,3
	wieś	4665	4436	77	.	1421	32	35,6	35,6	30,3	-	58,4	27,6
2021	ogółem	13491	12902	299	11	2416	291	100,0	100,0	100,0	-	100,0	100,0
	miasto	8595	8225	203	.	1006	117	63,7	63,8	67,9	-	41,6	40,2
	wieś	4896	4677	96	.	1410	174	36,3	36,3	32,1	-	58,4	59,8

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2017–2021, GUS.

Liczba pracujących w oparciu o umowę o dzieło zmniejszyła się trzykrotnie w 2021 r. w porównaniu do 2017 r. Ten rodzaj umowy dotyczył częściej mężczyzn niż kobiet i były one przede wszystkim zawierane na terenach miejskich (91,7% w 2017 r.) (tabela 5).

W I połowie 2020 r. liczba ubezpieczonych w ZUS z tytułu umów cywilnoprawnych spadła o 6–7%. To dużo głębszy spadek niż w przypadku umów o pracę. Prawdopodobnie wpływ na to

ma fakt, że zakończenie zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej jest dużo łatwiejsze niż w przypadku umów o pracę.

2.3 Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest pracą wykonywaną na podstawie zawartej z pracodawcą umowy o pracę określającej wymiar czasu pracy, który jest niższy niż wynikający z przepisów prawnych określających wymiar pełnego czasu pracy³⁰.

Wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, jak każda elastyczna forma ma zarówno wady, jak i zalety. Do pozytywnych cech tej formy zatrudnienia zalicza się możliwość godzenia wykonywania pracy zawodowej z życiem prywatnym. Pozwala na łączenie świadczenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi. Ponadto osobom młodym umożliwia naukę i zdobywanie doświadczenia zawodowego.³¹ Praca w krótszym wymiarze czasu pracy poprawia wydajność pracowników, bowiem są oni w mniejszym stopniu obciążeni obowiązkami zawodowymi. Taka forma zatrudnienia ułatwia osobom starszym przejście procesu wycofywania się z życia zawodowego i zmniejszenie tzw. „szoku emerytalnego”, a osobom młodym wejście w zatrudnienie³². W przypadku podmiotów gospodarczych stosowanie tej formy zatrudnienia zwiększa ich zdolność adaptacyjną – pozwala na elastyczne dopasowanie produkcji lub świadczonych usług do zmian zachodzących na rynku. Pozwala również na zmniejszenie kosztów pracy, takich jak wysokość wynagrodzeń, odprowadzanych składek na ubezpieczenie zdrowotne itp., lepsze wykorzystanie czasu pracy pracowników. Ma również korzystny wpływ na sytuację na rynku pracy w warunkach wysokiego bezrobocia. Niższy wymiar czasu pracy pozwala na zatrudnienie większej liczby pracowników, a także na podjęcie pracy osobom, którym trudno przejść do zasobu pracujących³³.

Do wad tej formy zatrudnienia zaliczana jest wysokość wypłacanego wynagrodzenia. Jest ono bowiem, co do zasady, ustalane proporcjonalnie do wymiaru czasu świadczenia pracy, a więc niższe niż w przypadku osób pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy. W konsekwencji niższa jest również składka odprowadzana na ubezpieczenie emerytalne, co z kolei w przyszłości będzie miało negatywny wpływ na wysokość wypłacanych świadczeń emerytalnych. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mają mniejsze szanse na uzyskanie awansu, gdyż pracodawcy wolą przyznawać je pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy³⁴.

³⁰ Konwencja nr 175 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy w niepełnym wymiarze czasu art. 1 p. a., <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k175.html> [dostęp 1.09.2021 r.]; Zalecenie nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu, <https://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z182.html> [dostęp 1.09.2022 r.]; Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz.U. z 1974 r. nr 24, poz. 141 z późn. zm.; B. Surdykowska, *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy*, Zeszyty Prawnicze UKSW, Warszawa 2008.

³¹ S. Borkowska, *Równowaga między pracą a życiem zawodowym*, Acta Universitatis Lodzianis – Folia Oeconomica, nr 240, 2010, s. 5–7; B. Surdykowska, *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu*, Zeszyty Prawnicze UKSW 2008 r. nr 8/1.

³² A. Hilarowicz, *Spółeczny wymiar niestandardowych form zatrudnienia*, Organizacja i Zarządzanie, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, 2010, t. 2.

³³ E. Kryńska, *Elastyczność zatrudniania na polskim rynku pracy*, Polityka Społeczna, 2007, nr 11–12.

³⁴ Por. B. Surdykowska, *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu [w:] Zeszyty Prawnicze UKSW 2008, nr 8/1.*

Mają również mniejsze szanse na uczestnictwo w szkoleniach zawodowych³⁵. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy są również w mniejszym zakresie dyspozycyjni, spędzają bowiem w miejscu pracy mniej czasu. Istnieje ryzyko, że będą w mniejszym stopniu angażować się w pracę długoterminowe ze względu na poszukiwanie bardziej stabilnego zatrudnienia, dającego możliwość uzyskania wyższych dochodów, czyli w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce cieszy się małym zainteresowaniem. W 2005 r. pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy wykonywała co dziesiąta pracująca osoba (10,9%), w kolejnych latach obserwowano zmniejszanie się ich udziału w całej zbiorowości pracujących. W 2021 r. odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy był o połowę mniejszy niż na początku analizowanego okresu i wyniósł 5,9%. Zmiana odsetka liczby pracujących w ten sposób była skorelowana ze zmianami liczby pracujących w tym wymiarze czasu pracy. Oznacza to, że liczba osób świadczących pracę w tej formie systematycznie się zmniejszała. Jedynie w 2007 i 2010 r. obserwowano jej niewielki wzrost rok do roku. Siła tego wzrostu była jednak nieznaczna (wzrost odpowiednio o 3,3% i 2,8%). W pozostałych latach liczba osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy z każdym rokiem była niższa. Liczba osób pracujących w tej formie zmniejszyła się z 1 570 tys. w 2005 r. do 985 tys., czyli o 37,3% (tabela 6). Najbardziej zmniejszyła się ich liczba w 2006 i 2021 r. Dynamika spadku była w tych latach najwyższa i wyniosła odpowiednio: 11,3% i 8,8%.

Tabela 6. Pracujący w wieku 15 lat i więcej w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy

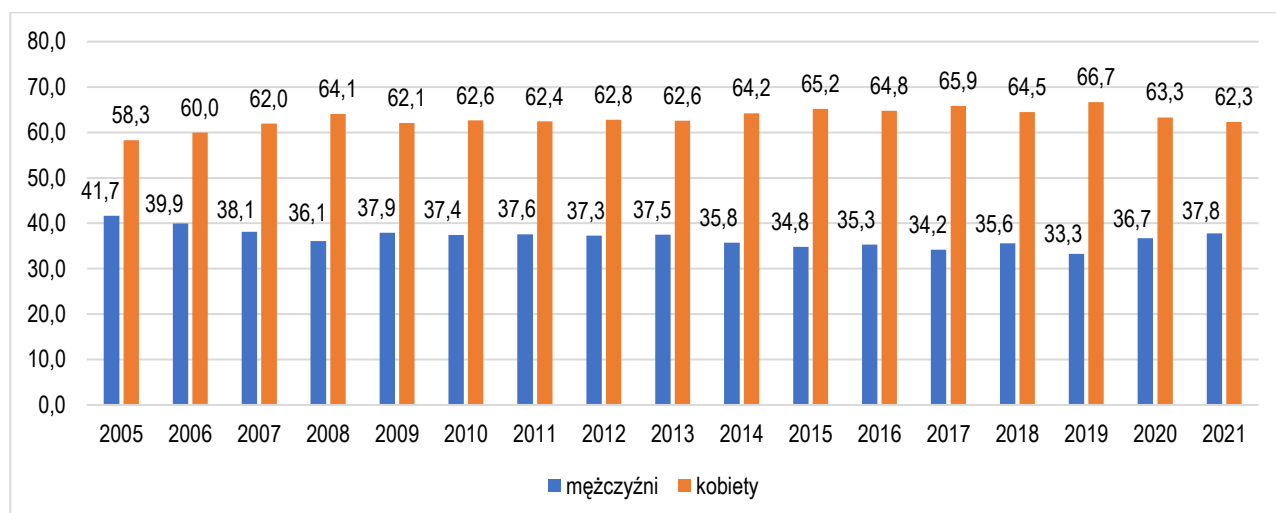
Wyszczególnienie	Liczba pracujących (w tys. osób)			Odsetek pracujących		
	ogółem	w pełnym	w niepełnym	ogółem	w pełnym	w niepełnym
2005	14390	12819	1570	100,0	89,1	10,9
2006	14911	13519	1392	100,0	90,7	9,3
2007	15538	14100	1438	100,0	90,8	9,3
2008	16005	14649	1356	100,0	91,5	8,5
2009	15885	14591	1295	100,0	91,9	8,2
2010	16075	14744	1331	100,0	91,7	8,3
2011	16201	14897	1303	100,0	92,0	8,0
2012	15636	14403	1233	100,0	92,1	7,9
2013	15713	14489	1225	100,0	92,2	7,8
2014	16018	14809	1208	100,0	92,5	7,5
2015	16280	15082	1198	100,0	92,6	7,4
2016	16328	15145	1182	100,0	92,8	7,2
2017	16404	15224	1180	100,0	92,8	7,2
2018	16409	15248	1161	100,0	92,9	7,1
2019	16467	15362	1105	100,0	93,3	6,7
2020	16555	15475	1080	100,0	93,5	6,5
2021	16780	15795	985	100,0	94,1	5,9

Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2005–2021, GUS struktura – obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2005–2021, GUS.

³⁵ A. Hilarowicz, *Spółeczny wymiar niestandardowych form zatrudnienia* [w:] Organizacja i Zarządzanie, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, 2010, t. 2.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy jest w Polsce wykonywana znacznie częściej przez kobiety niż mężczyzn (wykres 4). Odsetek kobiet pracujących na część etatu ulegał wahaniom. W latach 2005–2008, 2010–2012, 2014–2015 oraz w 2017 i 2019 r. obserwowano wzrost udziału kobiet pracujących w niepełnym wymiarze, z kolei w 2009, 2013, 2016, 2018 r. oraz w latach 2020–2021 odnotowywano niewielkie spadki (wykres 4). Wahania te nie prowadziły jednak do odwrócenia struktury. Zawsze w zbiorowości osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy około dwukrotnie wyższy był udział kobiet niż mężczyzn. W 2021 r. świadczyło pracę w tej formie ponad 62% kobiet i ponad 37% mężczyzn. Wpływ na to może mieć nadal stosowany w polskich rodzinach tradycyjny podział ról, zgodnie z którym to na kobietach głównie spoczywa obowiązek związany z opieką nad osobami zależnymi i prowadzeniem gospodarstwa domowego. Z kolei głównym zadaniem mężczyzny jest utrzymanie rodziny. Praca wykonywana w niepełnym wymiarze czasu pracy pozwala kobietom na godzenie wykonywania pracy zawodowej z życiem prywatnym.

Wykres 4. Struktura pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy według płci



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2005–2021, GUS.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy najczęściej wykonywana była w wymiarze 20–29 godzin. Jest to wymiar czasu pracy, na który zapotrzebowanie pomimo występowania niewielkich wahań uległo zwiększeniu. Odsetek osób, których wymiar czasu pracy w głównym miejscu pracy wyniósł 20–29 godzin zwiększył się z 37,9% w 2005 r. do 43,6% w 2021 r. Co trzecia osoba pracująca w głównym miejscu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy pracowała od 1 do 19 godzin, a co piąta osoba 30 godzin lub więcej. W analizowanym okresie odsetek osób zatrudnionych w wymiarze od 1 do 19 godzin w głównym miejscu pracy zmniejszył się o 6,1 pkt. proc. (spadek z 33,4% w 2005 r. do 27,3% w 2021 r.). Nieznacznie zmniejszył się natomiast udział osób zatrudnionych w głównym miejscu pracy w wymiarze 30 godzin lub więcej. Ich udział zmniejszył się z 22,9% w 2005 r. do 20,7% w 2022 r. Należy tutaj zaznaczyć, że w przypadku osób pracujących 30 godzin lub dłużej tygodniowo, sytuacja jest najbardziej stabilna.

Obserwowane zmiany były nieznaczne, a odsetek osób pracujących w tym wymiarze czasu pracy tylko w ciągu dwóch lat był niższy niż 20%. Względna stabilność zatrudnienia w tym wymiarze czasu pracy wynikać może z faktu, że wyższy wymiar czasu pracy oznacza również wyższe wynagrodzenie.

Tabela 7. Struktura pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy według czasu pracy

Wyszczególnienie	1–19 godzin	20–29	30 godzin i więcej	Nie pracowali w badanym tygodniu, ale mieli pracę	Suma
2005	33,4	37,9	22,9	5,9	100,0
2006	34,5	37,4	23,6	4,5	100,0
2007	32,2	38,7	23,8	5,3	100,0
2008	34,0	39,9	20,0	6,2	100,0
2009	33,1	39,6	22,2	5,2	100,0
2010	33,1	38,9	22,1	5,9	100,0
2011	34,1	39,9	21,3	4,7	100,0
2012	33,4	39,2	21,7	5,7	100,0
2013	31,8	39,3	22,1	6,8	100,0
2014	29,4	43,6	21,9	5,1	100,0
2015	28,3	44,1	22,0	5,7	100,0
2016	29,4	43,5	20,7	6,4	100,0
2017	31,9	41,3	21,0	5,9	100,0
2018	29,6	42,5	20,8	7,2	100,0
2019	31,6	42,1	19,6	6,8	100,0
2020	28,5	43,6	18,6	9,4	100,0
2021	27,3	44,7	20,7	7,4	100,0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2005–2021, GUS.

Udziały osób świadczących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn ulegały wahaniom. Zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn w analizowanym okresie obserwowano wzrost odsetka osób pracujących od 20 do 29 godzin tygodniowo (tabela 6 i tabela 7). W przypadku mężczyzn zwiększył się on z 36% w 2005 r. do 45% w 2021 r. (wzrost o 9 pkt. proc.). Z kolei w przypadku kobiet tempo wzrostu było słabsze. Ich udział zwiększył się w analizowanym okresie o 5 pkt. proc. (z 39,3% w 2005 r. do 44,3% w 2021 r.). W pozostałych dwóch grupach czasu pracy w analizowanym okresie obserwowano spadek udziału pracujących zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Wśród osób pracujących od 1 do 19 godzin tygodniowo tempo spadku było wyższe w przypadku mężczyzn – spadek o 6,9 pkt. proc. (z 35% w 2005 do 28,1% w 2021 r.). Udział kobiet pracujących w tym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy zmniejszył się z 32,2% w 2005 r. do 26,8% w 2021 r. (spadek o 5,4 pkt. proc.). Najsłabsze tempo spadku dotyczyło udziału osób wykonujących pracę w wymiarze 30 i więcej godzin tygodniowo. Odsetek mężczyzn pracujących w głównym miejscu pracy w tym wymiarze czasu zmniejszył się o 4 pkt. proc. (spadek z 23,8% do 19,8% w 2021 r.) natomiast kobiet o 1 pkt. proc. (spadek z 22,2% w 2005 r. do 21,1% w 2021 r.).

W 2021 r. pracę w wymiarze od 1 do 19 godzin oraz od 20 do 29 godzin tygodniowo w głównym miejscu pracy częściej wykonywali mężczyźni. Kobiety natomiast częściej świadczyły pracę w wymiarze wyższym niż 30 godzin tygodniowo (tabela 8 i tabela 9).

Tabela 8. Struktura pracujących mężczyzn w niepełnym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy według czasu pracy

Wyszczególnienie	1–19 godzin	20–29	30 godzin i więcej	Nie pracowali w badanym tygodniu, ale mieli pracę	Suma
2005	35,0	36,0	23,8	5,2	100,0
2006	35,4	35,6	24,6	4,3	100,0
2007	32,1	41,1	21,7	5,1	100,0
2008	35,4	37,2	21,3	6,1	100,0
2009	34,8	37,3	22,4	5,5	100,0
2010	34,3	37,8	23,1	4,8	100,0
2011	34,7	40,0	20,6	4,7	100,0
2012	34,4	40,4	20,4	4,8	100,0
2013	31,6	39,0	22,9	6,5	100,0
2014	30,6	41,4	24,1	3,9	100,0
2015	30,0	43,9	21,8	4,3	100,0
2016	32,1	44,1	19,9	3,8	100,0
2017	32,5	41,9	21,6	4,0	100,0
2018	31,7	40,9	20,6	6,8	100,0
2019	31,5	41,0	21,2	6,3	100,0
2020	31,3	42,2	19,2	7,3	100,0
2021	28,1	45,0	19,8	7,1	100,0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2005–2021, GUS.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy wykonywana jest najczęściej przez osoby w wieku przedemerytalnym. Była to jedyna kategoria wieku, w przypadku której obserwowane wahania nie wpłynęły na zmianę jej pozycji w rankingu. Jej udział w całym analizowanym okresie charakteryzował się najwyższą dynamiką wzrostu. W latach 2005–2021 zwiększył się aż o 12 pkt. proc. W 2005 r. blisko co trzecia osoba zatrudniona w ten sposób miała 55 lat lub więcej (27,5%), natomiast w 2021 r. ich udział wyniósł aż 39,5%. Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy pozwala na godzenie obowiązków związanych z opieką nad wnukami lub innymi osobami zależnymi pozwala również na uzyskanie dochodów osobom, których stan zdrowia nie pozwala na pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto stanowi dodatkowe źródło dochodów dla osób pobierających rentę lub wcześniejszą emeryturę. Pozwala również na złagodzenie przejścia od aktywności zawodowej do bierności osobom w wieku przedemerytalnym.

Tabela 9. Struktura pracujących kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy według czasu pracy

Wyszczególnienie	1–19 godzin	20–29	30 godzin i więcej	Nie pracowali w badanym tygodniu ale mieli pracę	Suma
2005	32,2	39,3	22,2	6,3	100,0
2006	33,9	38,7	22,9	4,6	100,0
2007	32,2	37,3	25,1	5,4	100,0
2008	33,1	41,4	19,4	6,2	100,0
2009	32,0	40,9	22,0	5,1	100,0
2010	32,3	39,5	21,5	6,7	100,0
2011	33,8	39,8	21,7	4,7	100,0
2012	32,8	38,5	22,5	6,2	100,0
2013	32,0	39,6	21,5	6,9	100,0
2014	28,7	44,9	20,8	5,7	100,0
2015	27,4	44,3	22,0	6,3	100,0
2016	28,1	43,1	21,2	7,7	100,0
2017	31,5	40,9	20,7	6,8	100,0
2018	28,3	43,3	20,9	7,5	100,0
2019	31,6	42,6	18,7	7,1	100,0
2020	26,8	44,4	18,3	10,5	100,0
2021	26,8	44,3	21,1	7,7	100,0

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2005–2021, GUS.

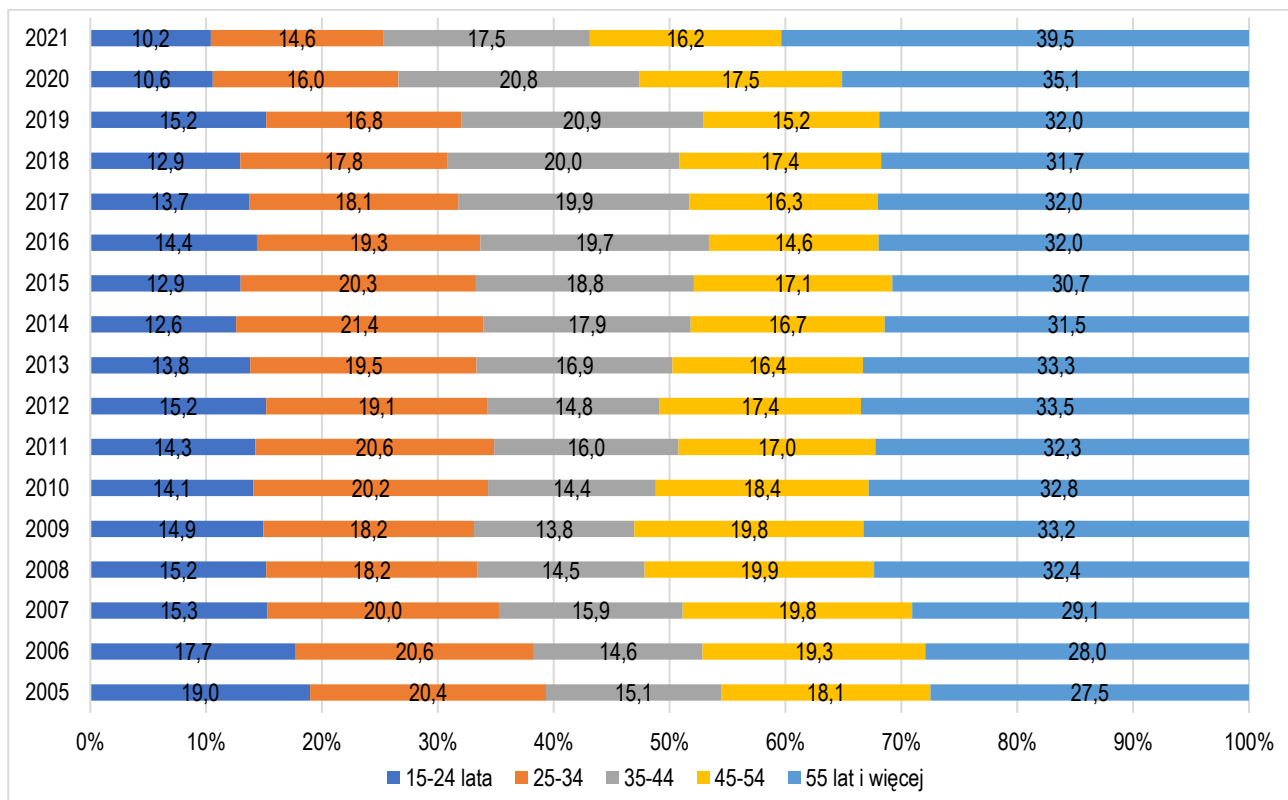
W przypadku pozostałych kategorii wieku w analizowanym okresie obserwowano bardzo dynamiczne procesy, które doprowadziły do zmian w strukturze osób pracujących w głównym miejscu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (wykres 5).

W 2005 r. drugą pod względem liczebności grupę stanowiły osoby w wieku 25–34 lata. Co piąta osoba wykonująca pracę w niepełnym wymiarze u głównego pracodawcy należała do tej kategorii wieku (20,4%). Ich liczba ulegała częstym wahaniom. W 2006 r. oraz w latach 2010–2011 i 2013–2014 obserwowano wzrost udziału tej kategorii wieku w zbiorowości osób pracujących w głównym miejscu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Spadki odnotowano w latach 2007–2008 i w 2012 r. Od 2015 r. odsetek tej grupy osób systematycznie się zmniejszał. Obserwowane zmiany spowodowały przesunięcie się w 2008 r. osób w wieku 25–34 lata w rankingu z drugiej na trzecią pozycję. Powrót na drugą pozycję w 2010 r. i ponowny spadek na trzecią w 2016 r. W 2020 r. stanowili czwartą pod względem liczebności grupę osób wykonujących pracę w niepełnym wymiarze w głównym miejscu pracy. W latach 2005–2021 odsetek osób w wieku 25–34 lata pracujących na część etatu, zmniejszył się o 5,8 pkt. proc.

W 2005 r. trzecią pod względem liczebności grupę stanowiły osoby w wieku 15–24 lata (wykres 5). Blisko co piąta osoba wykonująca pracę w niepełnym wymiarze u głównego pracodawcy miała od 15 do 24 lat (19,0%). Do 2010 r. obserwowano systematyczny spadek udziału tej kategorii wieku w zbiorowości osób pracujących w głównym miejscu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zmiany te spowodowały przesunięcie się ich w rankingu z trzeciej na czwartą pozycję w 2006 r. i w następnym roku z czwartej na piątą. W 2008 r. ponownie powrócili na czwartą po-

zycję. W 2011 i 2012 r. obserwowano wzrost ich udziału, pomimo tego ponownie znaleźli się w tym czasie na piątym miejscu w rankingu. W 2012 i 2014 r. obserwowano wzrost odsetka tej kategorii wieku i powrót na czwarte miejsce w 2012 r., w latach 2015–2016 ponowny spadek i przesunięcie się w rankingu na trzecią pozycję, a w latach 2017–2018 kolejny spadek, następnie ponowny wzrost w 2019 r. i w latach 2020–2021 kolejny spadek. Od 2012 r. osoby w wieku 15–24 lata niezmiennie stanowią najmniej liczną grupę wśród osób wykonujących pracę w niepełnym wymiarze czasu w głównym miejscu pracy. W latach 2005–2021 odsetek tej grupy wieku zmniejszył się bowiem najbardziej – spadek o 8,8 pkt. proc.

Wykres 5. Struktura pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy według wieku



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2005–2021, GUS.

Zachodzące zmiany i ich kierunki zmieniały również w analizowanym okresie pozycję osób w wieku 45–54 lata (wykres 5). W 2005 r. była to trzecia najliczniejsza grupa osób wykonujących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy u głównego pracodawcy. W latach 2005–2008 ich udział systematycznie rosł. Spowodowało to przesunięcie się tej grupy osób z trzeciego na drugie miejsce w 2008 r. W latach 2009–2011 odsetek osób między 55 a 54 rokiem życia systematycznie się zmniejszał, co spowodowało powrót tej grupy osób na trzecią pozycję w 2010 r. W 2012 r. ich udział nieznacznie zmniejszył się, a następnie zwiększał się w latach 2013–2015. Pomimo tego odsetek osób należących do tej kategorii wieku przesunął się w rankingu z trzeciej na czwartą

pozycję w 2013 r. W 2016 r. obserwowano ponowne zmniejszenie się udziału osób w wieku 45–54 lata w zbiorowości osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy, z kolei w latach 2017–2018 obserwowano wzrost ich udziału, a w 2019 r. ponowny spadek, wzrost w 2020 r. i spadek w 2021 r. Zmiany te spowodowały powrót tej grupy wieku w 2020 r. na trzecią pozycję.

Na uwagę zasługują osoby w wieku 35–44 lata (wykres 5). Jest to jedyna kategoria osób, których udział w strukturze osób wykonujących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy u głównego pracodawcy w analizowanym okresie zwiększył się. W 2005 r. stanowili najmniej liczną zbiorowość – ich udział wyniósł jedynie 15,1%. Ich udział ulegał wahaniom. W 2006 i 2012 r. oraz w latach 2008–2009 i 2020–2021 obserwowano spadek ich udziału. W pozostałych latach odsetek tej kategorii wieku rósł. Zmiany te spowodowały, że w 2007 r. przesunęły się z ostatniej piątej pozycji na czwartą, w 2008 r. ponownie wróciły na piątą pozycję w rankingu. Na czwartą pozycję przesunęły się ponownie w 2010 r. i wróciły na piątą w 2012 r. Od 2013 r. obserwowano ich systematyczne wspinanie się do góry. W 2013 r. przesunęły się z piątej na trzecią pozycję, w 2016 r. z trzeciej na drugą i od tej pory stanowią drugą pod względem liczebności grupę wśród pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy u głównego pracodawcy.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy jest najczęściej wykonywana w podmiotach, których działalność charakteryzuje sezonowość, uzależniona porami roku, czyli należących do sekcji rolnictwo, leśnictwo i rybactwo. W 2005 r. aż 44,3% pracowników wykonujących pracę tymczasową w głównym miejscu pracy było pracownikami tej grupy podmiotów. Należy tutaj jednak zaznaczyć, że praca w ich przypadku charakteryzuje się stosunkowo niskimi zarobkami i zależy od pory roku. Zmiana charakteru polskiego rynku pracy na rynek pracownika sprawiła, że zainteresowanie tego rodzaju pracami spadło. Do wykonywania prac sezonowych w tej grupie podmiotów pracodawcy zmuszeni byli do zatrudniania cudzoziemców. Zainteresowanie wykonywaniem jej w analizowanym okresie przez Polaków gwałtownie zmniejszyło się. Niemniej jednak pomimo obserwowanej bardzo wysokiej dynamiki spadku (spadek aż o 29,5 pkt. proc.), w 2021 r. nadal są to podmioty, w których najczęściej jest ona wykonywana. W 2021 r. podmioty należące do tej sekcji zatrudniały 14,8% pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy. Niewątpliwie do tak znacznego spadku zainteresowania pracą w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie przyczyniła się poprawa sytuacji na polskim rynku pracy, która pozwoliła na znalezienie lepiej płatnej i dającej większą pewność i bezpieczeństwo zatrudnienia pracy w podmiotach działających w innych sekcjach.

W 2021 r. pod względem liczebności – drugą grupą podmiotów będących głównym miejscem pracy dla osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy były podmioty zajmujące się handlem lub naprawą pojazdów samochodowych. Ich udział wyniósł tyle samo, co w przypadku rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa – 14,8%. W tym przypadku nastąpiło przesunięcie z drugiej pozycji w 2005 r. na pierwszą, pomimo nieznacznego spadku ich udziału w porównaniu z 2021 r.

W analizowanym okresie najbardziej zwiększył się odsetek pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy osób, dla których głównym miejscem pracy były podmioty zajmujące się opieką zdrowotną i pomocą społeczną. Ich udział zwiększył się w latach 2005–2021 o 4,7% – wzrost z 3,7% do 8,4%. Wzrost zapotrzebowania w tych podmiotach na pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy spowodował, że przesunęli się oni z czwartej na trzecią pozycję pod względem liczebności.

Tabela 10. Struktura pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy według wybranych sekcji PKD

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
OGÓLEM	81,5	78,9	77,7	75,6	71,3	73,7	72,7	72,3	71,2	69,7	69,3	66,7	66,8	66,5	66,1	65,8	83,5
w tym:																	
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo ¹	44,3	38,4	37,6	37,2	32,2	30,6	30,1	28,1	26	25,1	22,8	22	22,4	19,6	17,5	23,1	14,8
Przetwórstwo przemysłowe	6,5	7,3	8,1	6,6	6,6	6,7	6,9	6,9	7	6	7,2	6,4	6,6	7,4	7	5,4	6,7
Budownictwo	3	3,2	3,2	2,6	2,6	3,3	3,8	2,9	2,8	3,1	3,5	3,6	3,3	3,5	4	2,4	3,3
Handel; naprawa pojazdów samochodowych ²	15,2	14,1	14,3	14,5	13,2	14,7	14,3	15,7	15,1	15,3	15,3	15,5	15,6	15,3	16,7	13,3	14,8
Transport i gospodarka magazynowa ³	2,4	2,8	2,6	1,9	1,9	2,8	2,4	2,8	2,9	3,1	2,3	1,9	2,4	3,2	2,8	2,5	2
Zakwaterowanie i gastronomia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,9
Informacja i komunikacja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,2
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5,6
Administrowanie i działalność wspierająca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7,5
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,2
Edukacja	6,4	8	7,1	7,7	9	9,2	8,9	8,9	10	10,3	11,4	9,6	9,6	10,3	11,7	9,6	8,6
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,7	5,1	4,8	5,1	5,8	6,4	6,3	7	7,4	6,8	6,8	7,7	6,9	7,2	6,4	9,5	8,4
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2,4
Pozostała działalność usługowa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3,1

¹ do 2007 było to rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo

² do 2007 r. był to handel i naprawy

³ w 2007 r. był to transport, gospodarka magazynowa i łączność w 2006 transport, składowanie i łączność

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2005–2021, GUS.

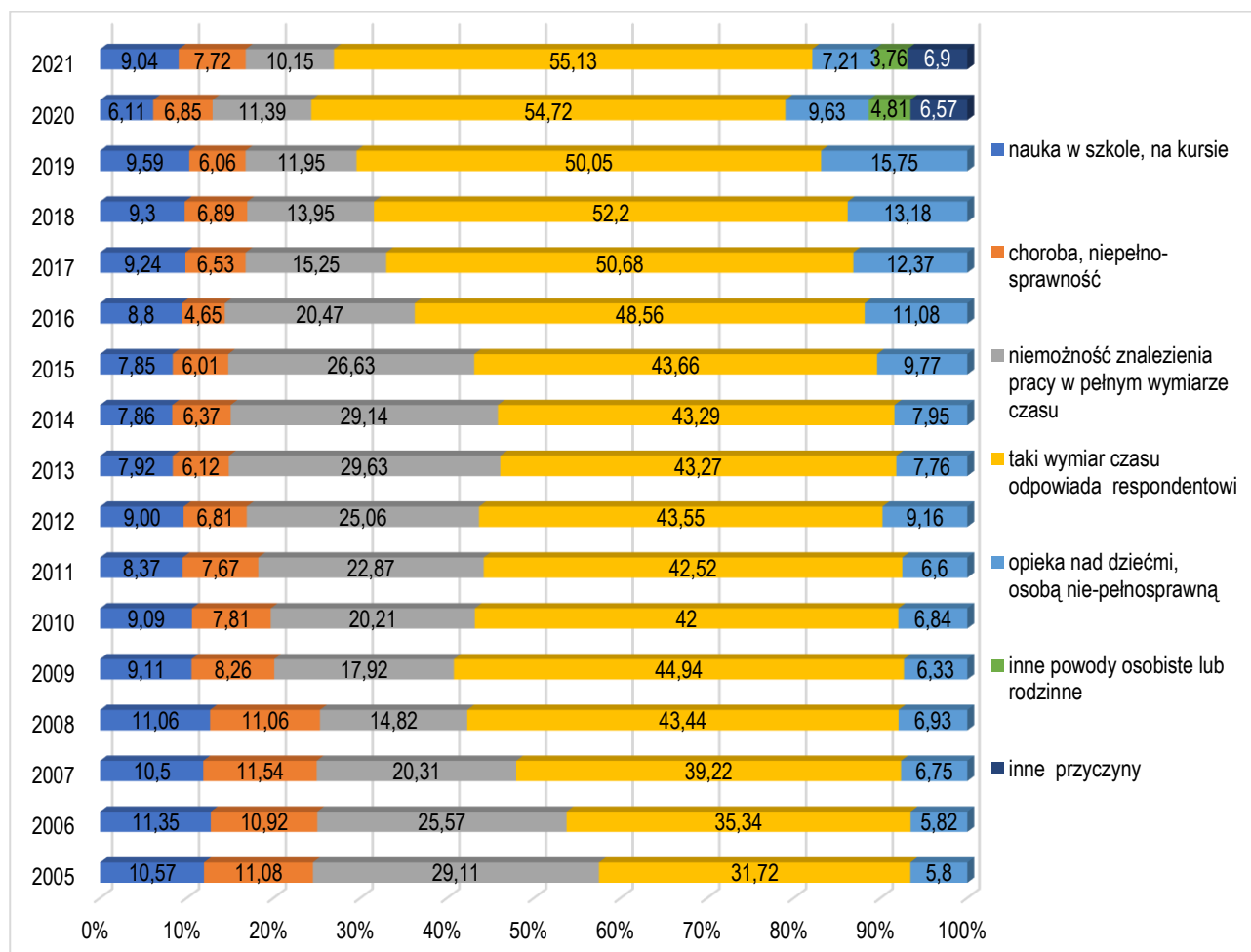
W 2021 r. drugą pod względem liczebności sekcją, w ramach której zatrudniani byli najczęściej pracownicy w niepełnym wymiarze czasu pracy, dla których stanowiła ona główne miejsce pracy była edukacja. Udział ich w przypadku tej sekcji wyniósł 8,6%. W tym przypadku nastąpiło przesunięcie w rankingu z czwartego miejsca w 2005 r. (6,4%) na drugie. Jest to sekcja, w przypadku której w analizowanym okresie odsetek osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wzrósł. Ich udział zwiększył się o 2,2 pkt. proc. Obserwowane zmiany w przypadku tej sekcji są wynikiem zmian wprowadzanych w ramach likwidacji szkół gimnazjalnych oraz reorganizacji szkół podstawowych i średnich, a także zmian w programach kształcenia. Zmiany wymiaru godzin nauczania poszczególnych przedmiotów, zmusiły szkoły do reorganizacji czasu pracy uczących ich nauczycieli. Likwidacja gimnazjów i wydłużenie nauki w szkołach podstawowych do 8 lat, w liceach do czterech, a w technikumach do pięciu również zmusiły szkoły do zmiany nie tylko w czasie pracy nauczycieli, ale również przedmiotów, które powinny być prowadzone. W ostatnim czasie obserwuje się również znaczny odpływ nauczycieli z zawodu spowodowany m.in. niezadowoleniem z warunków pracy: brakiem stabilności i bezpieczeństwa, niskimi wynagrodzeniami, wysokimi wymaganiami, które należy spełnić, aby uzyskać awans zawodowy.

Podjęcie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy jest podyktowane przede wszystkim indywidualnymi potrzebami jednostki. Najczęściej powodem zatrudnienia na część etatu jest to, że taki wymiar zatrudnienia odpowiada potrzebom pracownika. W 2021 r. co druga osoba decydowała się na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, ponieważ taki wymiar czasu pracy jej odpowiadał (wykres 6). Należy zwrócić uwagę na fakt, że powód ten z czasem zwiększył swoje znaczenie. W 2005 r. było to przyczyną podjęcia pracy w niepełnym wymiarze w głównym miejscu pracy w przypadku co trzeciej osoby. W następnych latach obserwowano wzrost znaczenia tego powodu z niewielkimi wahaniami. W analizowanym okresie odsetek osób podejmujących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy ze względu na własne preferencje zwiększył się aż o 23,4 pkt. proc. Dodatkowe wsparcie, jakie otrzymały w ostatnich latach polskie rodziny w formie świadczeń socjalnych wypłacanych systematycznie, takich jak program 500 plus czy jednorazowo, np. w ramach programu „Dobry start” oferującego 300 zł jednorazowego wsparcia dla wszystkich uczniów rozpoczynających rok szkolny, może zwiększać skłonność do wyboru czasu pracy pozwalającego na godzenie obowiązków związanych z wychowywaniem dzieci. Ponieważ najczęściej pracę w niepełnym wymiarze wykonują osoby po 55 roku życia należy podkreślić, że jest ona dla nich źródłem dodatkowego dochodu. Nie zawsze też stan zdrowia pozwala osobom starszym na wykonywanie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Trudności ze znalezieniem pracy w pełnym wymiarze są drugim najczęściej podawanym powodem wykonywania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy (wykres 6). W 2005 r. stanowiło to powód podjęcia pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w blisko co trzecim przypadku (29,1%), ale w 2021 r. podała go już tylko co dziesiąta osoba (10,2%). W analizowanym okresie obserwowano jednak spadek odsetka osób, które zmuszone były do wykonywania pracy na część etatu z powodu braku zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Ich udział zmniejszył się blisko o jedną piątą (19 pkt. proc.). Praca w niepełnym wymiarze może być bowiem traktowana jak szansa na późniejsze zatrudnienie, w pełnym wymiarze czasu pracy. Stąd tak duże jego znaczenie na początku analizowanego okresu. Poprawa sytuacji na polskim rynku pracy spowodowała, że znaczenie tego powodu podejmowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy zmalało. To pracodawcy w większości zabiegali o pracowników i starali się zaoferować im korzystne dla nich

warunki i formę zatrudnienia. Rynek pracy pracownika charakteryzuje się tym, że to pracodawcy zachęcają do kontynuowania lub podjęcia zatrudnienia w ich podmiocie. Oznacza to, że o pracę spełniającą oczekiwania pracowników jest łatwiej i to oni mają wpływ na warunki zatrudnienia, w tym ich wymiar czasu pracy.

Wykres 6. Struktura pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w głównym miejscu pracy według powodu wyboru takiego wymiaru czasu pracy



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2005–2021, GUS.

W analizowanym okresie zwiększyło się znaczenie przyczyny, jaką jest konieczność sprawowania opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi. W 2005 r. powód ten decydował o podjęciu pracy w niepełnym wymiarze jedynie w przypadku 5,8% osób. W 2021 r. odsetek ten zwiększył się o 1,4 pkt. proc. i wyniósł 7,2%. Poprawa sytuacji na rynku pracy, wprowadzenie dodatkowych świadczeń socjalnych dla rodzin z dziećmi, kiedy to znalezienie nowej lub zmiana pracy stały się łatwiejsze i szybsze spowodowały, że większy wpływ na tego rodzaju decyzje zaczęła mieć sytuacja rodzinna pracowników.

Wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze czasu jest nadal podyktowane przez konieczność łączenia pracy zawodowej z nauką. Pomimo obserwowanych zmian w strukturze, znaczenie tego powodu niewiele się zmieniło. W 2005 r. nauka w szkole lub na kursie była powodem podjęcia pracy w niepełnym wymiarze w przypadku co dziesiątej osoby (10,5%). W 2021 r. odsetek osób podających taki powód był mniejszy o 1,5 pkt. proc. i wyniósł 9%. W analizowanym okresie zmniejszyło się znaczenie choroby i niepełnosprawności, jako głównego powodu podejmowania pracy w niepełnym wymiarze w głównym miejscu pracy (wykres 6). W 2021 r. stanowiło to przyczynę świadczenia pracy w niższym wymiarze w przypadku 7,7% osób. Odsetek ten był niższy niż w 2005 r. o 3,4 pkt. proc., kiedy to wynosił 11,1%.

2.4 Praca tymczasowa

Praca tymczasowa jest jedną z elastycznych form zatrudnienia. Zasady jej stosowania w Polsce regulowane są przepisami ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 1563, zwana dalej: u.z.p.t.). Zgodnie z art. 2 pkt 3 u.z.p.t. praca tymczasowa polega na „*wykonywaniu na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika*”.

Pracownikiem tymczasowym mogą być zarówno:

- osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas określony będące pracownikami agencji pracy tymczasowej skierowane przez tę agencję w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika, jak i
- osoby nie będące pracownikami agencji pracy tymczasowej, ale zatrudnione na podstawie umowy cywilnoprawnej w celu świadczenia pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika.

Praca tymczasowa jest formą zatrudnienia, która ma wady oraz zalety zarówno dla podmiotów zatrudniających, jak też dla zatrudnianych pracowników. Praca tymczasowa przede wszystkim daje możliwość podjęcia pracy osobom bezrobotnym. W przypadku osób wchodzących na rynek pracy pozwala na szybkie znalezienie pierwszego zatrudnienia. Może stać się również szansą na znalezienie stałego zatrudnienia, jeśli pracodawca użytkownik zdecyduje się na zatrudnienie pracownika tymczasowego na stałe. Jest także szansą na powrót do aktywności zawodowej po dłuższym okresie bierności zawodowej spowodowanej koniecznością sprawowania opieki na dziećmi lub innymi zależnymi członkami gospodarstwa domowego, bądź też chorobą. Wykonywanie pracy tymczasowej daje również możliwość uzyskania doświadczenia zawodowego, co ma istotne znaczenie szczególnie w przypadku młodych osób, wchodzących na rynek pracy lub tych, które wkrótce się na nim znajdują. Ta forma zatrudnienia jest również traktowana jako szansa na podniesienie kompetencji zawodowych, a nawet na uzyskanie nowych, które zwiększą możliwość znalezienia stałej pracy. Praca tymczasowa stanowi również sposób na uzyskanie dodatkowego dochodu, dla osób już pracujących lub pobierających świadczenia emerytalne lub rentowe. Jest ona również

uważana za formę zatrudnienia pozwalającą na godzenie wykonywania pracy zawodowej z życiem prywatnym – wychowywaniem dzieci, opieką nad osobami zależnymi, nauką.

W przypadku pracodawców użytkowników zatrudnienie pracowników tymczasowych pozwala na redukcję czasu i kosztów, jakie musieliby ponieść w przypadku przeprowadzania rekrutacji nowych pracowników. Zatrudnienie pracowników tymczasowych nie wymaga od pracodawców użytkowników zamieszczania ogłoszeń, przeprowadzania rozmów rekrutacyjnych, selekcji, przeszkolenia itp. Działania te przeprowadzane są przez agencje zatrudnienia. Pracodawcy w ten sposób mogą dostosowywać poziom zatrudnienia do swoich potrzeb wynikających z charakteru koniunktury, czy też zastąpienia pracownika etatowego z powodu jego choroby (w dłuższej perspektywie) pracownikiem tymczasowym.

Do wad pracy tymczasowej należy zaliczyć niepewność dotyczącą kontynuacji zatrudnienia, w tym zapotrzebowania na pracę danego pracownika. Pracownicy tymczasowi zwracają również uwagę na niski poziom wynagrodzeń oraz opóźnienia w ich wypłacaniu. Do wad tej formy zatrudnienia zaliczyć należy także mniejsze szanse na awans osób świadczących pracę tymczasową. Pracownicy tymczasowi mają również ograniczone możliwości uczestniczenia w szkoleniach organizowanych przez pracodawców użytkowników³⁶. Często powierzane im są prace poniżej ich kompetencji zawodowych, niezgodne z kierunkiem posiadanego wykształcenia lub zawodem³⁷. Nie mają również możliwości korzystania ze świadczeń przysługujących stałym pracownikom, czy oferowanych im przez pracodawcę użytkownika szkoleń³⁸. Do wad, jakie niesie ze sobą zatrudnianie pracowników tymczasowych dla pracodawcy użytkownika zalicza się niski poziom motywacji i zaangażowania w pracę, co może obniżać jej efektywność. Pracownik tymczasowy, z uwagi na charakter tego rodzaju zatrudnienia, nie nawiązuje więzi z firmą. Dodatkowo powstaje ryzyko, że pracownicy tymczasowi mogą być nieuczciwi i wynieść z firmy poufne dokumenty dotyczące jej działania, czy też produkowanych przedmiotów – czyli utraty własności intelektualnej przedsiębiorstwa użytkownika³⁹.

Zatrudnienie w formie pracy tymczasowej w Polsce odbywa się za pośrednictwem agencji zatrudnienia uprawnionej do świadczenia usługi pracy tymczasowej. W 2021 r. do wykonywania tego rodzaju pracy skierowanych zostało 651 369 osób. Było to o 444 704 osób więcej niż w 2005 r., co świadczy o dynamicznym rozwoju tych podmiotów i wzroście zapotrzebowania na pracowników tymczasowych (wykres 7).

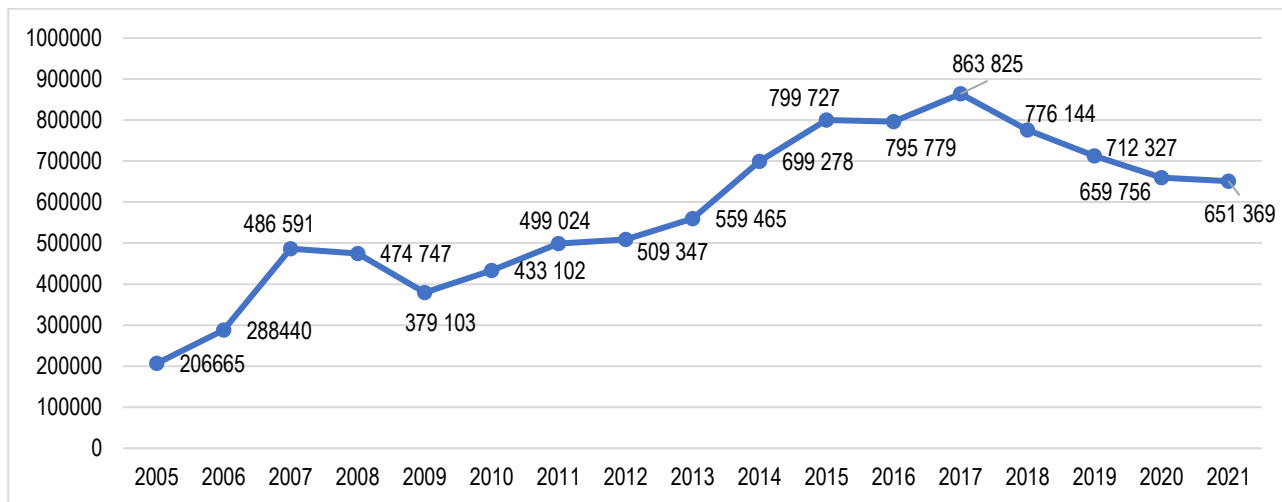
³⁶ J. Przywojska, *Pracownicy tymczasowi w firmie w perspektywie pracodawców – agencji pracy tymczasowej* [w:] B. Urbaniak, P. Oleksiak, „Praca tymczasowa droga do kariery czy ślepy zaułek” Wydawnictwo UŁ, 2014, s. 183.

³⁷ Szerzej w P. Bohdziewicz, *Praca tymczasowa jako epizod w przebiegu kariery zawodowej – ujęcie teoretyczne i weryfikacja empiryczna* [w:] B. Urbaniak, P. Oleksiak, „Praca tymczasowa droga do kariery czy ślepy zaułek” Wydawnictwo UŁ, 2014, s. 146–147.

³⁸ Szerzej [w:] *Motywacja pracownika tymczasowego: wyzwania i korzyści*, Raport Manpower Group https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2017/12/2013_Motywacja_Pracownika_Tymczasowego_wyzwania_i_korzysci_raport_ManpowerGroup.pdf [dostęp 1.09.2022 r.], s. 14; A. Łaska-Formejster, *Funkcjonowanie Łódzkich agencji pracy tymczasowej w opinii zatrudnionych przez nich pracowników*, Acta Universitatis Lodziensis, Folia Sociologica 81, Łódź 2022, s. 98–99.

³⁹ A. Rogozińska-Pawełczyk, *Analiza trójstronnej relacji zawodowej pomiędzy agencją pracy tymczasowej, firmą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym* [w:] B. Urbaniak, P. Oleksiak, „Praca tymczasowa droga do kariery czy ślepy zaułek” Wydawnictwo UŁ, 2014, s. 55–56.

Wykres 7. Liczba pracowników tymczasowych zatrudnionych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej w latach 2005–2021 stan w dniu 31 grudnia



Źródło: Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2021 r. MRiPS, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2022, s. 41.

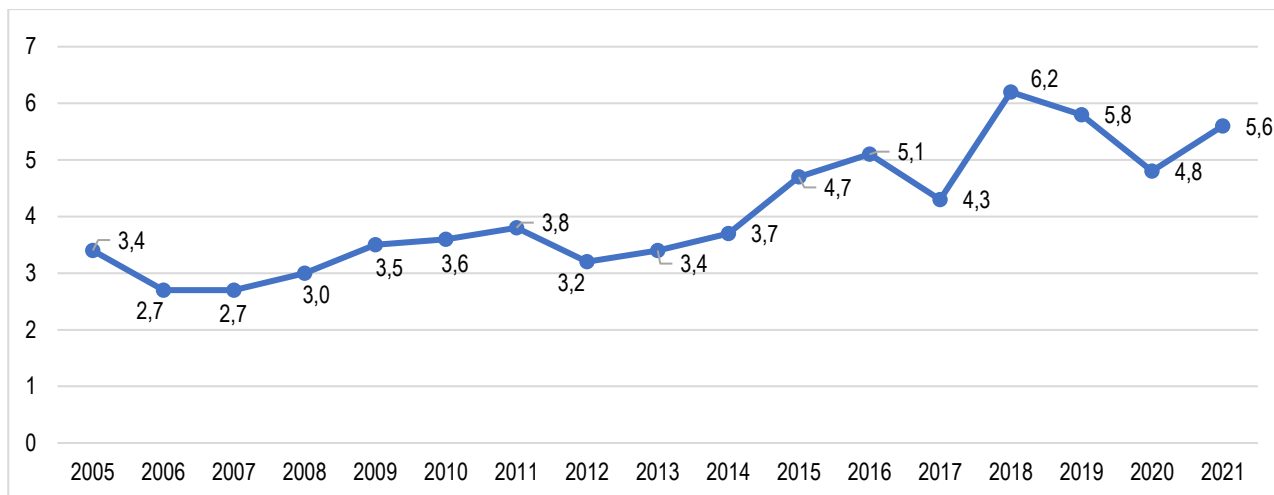
Liczba osób skierowanych do wykonywania takiej pracy przez agencje w latach 2005–2021 charakteryzowała się znaczną dynamiką. Najbardziej gwałtowny jej wzrost odnotowano w 2007 r. Wówczas ich liczba w porównaniu z rokiem poprzednim zwiększyła się aż o 68,7%. Od 2005 r. do 2007 r. zainteresowanie tą formą zatrudnienia systematycznie zwiększało się – liczba osób skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej przez agencje pośrednictwa pracy systematycznie rosła. W 2008 i 2009 r. odnotowano spadek liczby osób podejmujących pracę w ten sposób. W latach 2010–2017 liczba osób kierowanych do wykonywania pracy tymczasowej ponownie systematycznie rosła. Od 2018 r. liczba takich osób była co roku mniejsza, choć należy pokreślić, że siła spadku była z każdym rokiem słabsza. Mogło to być spowodowane dwoma czynnikami. Po pierwsze zmianą charakteru rynku pracy, czyli przejściem z rynku pracownika na rynek pracodawcy, co oznacza, że coraz trudniej było zapełnić wakaty więc pracodawcy zatrudniając pracowników starali się już „na wejściu” zapewnić im w miarę bezpieczne warunki pracy i odchodzono od zatrudnienia „doraźnego”. I po drugie, pandemia i związane z tym lockdowny nałożone w okresach nasilania się liczby zakażeń niosły ze sobą zmniejszenie zapotrzebowania na tę grupę pracowników.

Pracownicy do wykonywania pracy tymczasowej kierowani byli przez agencje zatrudnienia głównie do podmiotów działających na terenie Polski. Wśród 651 369 osób skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej 5,6% stanowiły osoby skierowane do pracodawców zagranicznych. W analizowanym okresie odsetek pracowników tymczasowych skierowanych do tej grupy pracodawców zwiększył się jedynie o 2,2 pkt. proc. (wykres 8).

Obserwowany wzrost zapotrzebowania na pracowników tymczasowych był również widoczny w zmianach liczby pracodawców użytkowników korzystających z usług agencji zatrudnienia. W 2021 r. za pośrednictwem agencji zatrudnienia pracowników tymczasowych zatrudniło 22 764 pracodawców użytkowników. Ich liczba w porównaniu z 2005 r. była ponad cztery razy wyższa (wzrost o 326,6%). Wzrost liczby pracodawców użytkowników jest zróżnicowany w przekroju

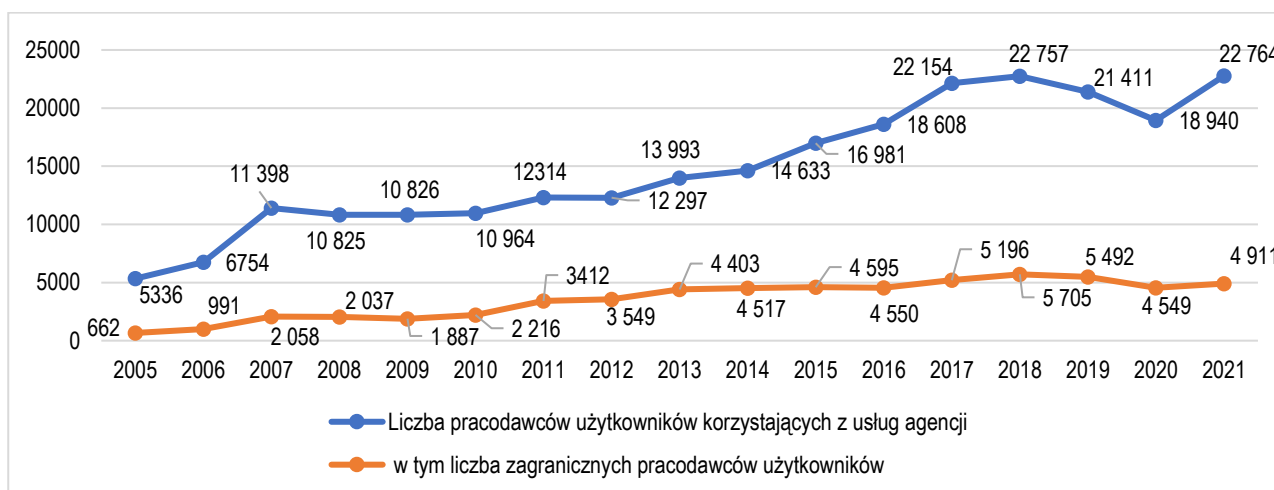
pochodzenia pracodawcy, tj. krajowy, zagraniczny (por. wykres 9). Tempo wzrostu liczby zagranicznych pracodawców użytkowników było niemal dwa razy wyższe niż polskich i wyniosło 49,7% w 2006 r. i 107,7% w 2007 r.

Wykres 8. Odsetek osób skierowanych przez agencję do wykonywania pracy tymczasowej u zagranicznych pracodawców w latach 2005–2021



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych w Informacji o działalności agencji zatrudnienia. MRiPS, Departament Rynku Pracy, Wydania za lata 2006–2022.

Wykres 9. Liczba pracodawców użytkowników korzystających z usług agencji zatrudnienia w latach 2005–2021



Źródło: Dane z Informacji o działalności agencji zatrudnienia. MRiPS, Departament Rynku Pracy, Wydania za lata 2006–2022.

Zmieniająca się liczba pracodawców użytkowników korzystających z usług agencji zatrudnienia w zakresie pracy tymczasowej wskazuje na znaczny wzrost zainteresowania nimi pracodawców zagranicznych. Ich udział zwiększał się systematycznie, aż do 2013 r., kiedy stanowili 1/3, czyli ponad 30% ogółu użytkowników zatrudniających poprzez agencje zatrudnienia pracowników

tymczasowych. Od 2014 r. udział ich systematycznie zmniejszał się i spadł do 23,5% w 2017 r. Od 2018 r. do 2019 r. obserwowano nieznaczny wzrost ich liczby. W ostatnich dwóch latach analizowanego okresu odnotowano kolejne spadki udziału zagranicznych pracodawców użytkowników. Obserwowane w tym okresie spadki są wynikiem pojawienia się pandemii i ograniczeń w przepływie zasobów pracy spowodowanych utrudnieniami w swobodnym przemieszaniu się oraz wywołanym przez nie pogorszeniem sytuacji gospodarczej we wszystkich dotkniętych nią krajach.

Najwięcej umów zawieranych było przez agencje pracy tymczasowej kierujące pracowników do wykonywania pracy tymczasowej za granicą do Niemiec, Francji, Holandii. Od 2017 r. obserwuje się wzrost zainteresowania pracownikami tymczasowymi przez pracodawców z Ukrainy. Liczba podpisanych z nimi umów zaczęła w tym okresie przekraczać 5 tysięcy. Wzrost zainteresowania był tak dynamiczny, że od 2018 r. Ukraina stała się drugim w kolejności krajem, do którego kierowani byli pracownicy tymczasowi (tabela 11).

Tabela 11. Kraje do których agencje zatrudnienia kierowały najczęściej pracowników tymczasowych – liczba zawieranych umów (dane do 2012 r. dotyczące więcej niż tysiąca osób, a od 2013 r. więcej niż 5 tysięcy osób)

Wyszczególnienie	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Holandia	2459	3742	5842	5699	5070	2603	2423	5290	5468	8228	8445	5273	7597	7936	7596	7082
Francja	1412	3207	4943	2789	3652	5378	5375	16683	11740	8691	11259	10458	9323	5806	5588	6667
Niemcy	1203	1617	2560	3072	3560	7019	6210	29371	17264	18935	23148	23411	31872	26317	21577	25816
Norwegia		1685	1428													
Belgia								6647								
Ukraina												7079	19666	26709	21724	17004

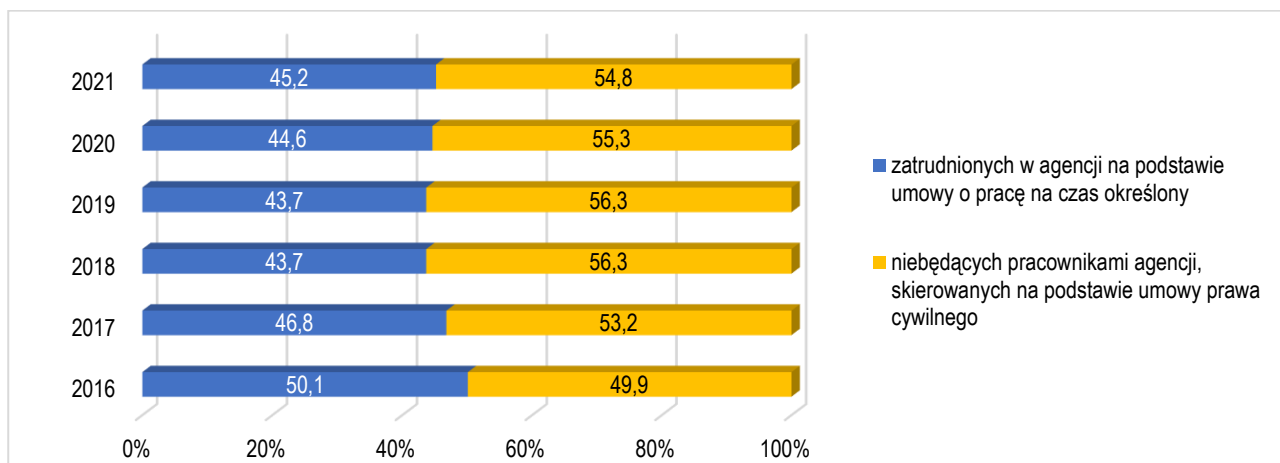
Źródło: Dane z Informacji o działalności agencji zatrudnienia. MRiPS, Departament Rynku Pracy, Wydania za lata 2007–2022.

Generalnie agencje zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej kierowały osoby:

- nie będące pracownikami agencji zatrudnienia, świadczące pracę tymczasową na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- osoby zatrudnione w agencji zatrudnienia na czas określony lub wykonywania określonej pracy.

Różnice w strukturze zatrudnienia osób kierowanych przez agencje do wykonywania pracy tymczasowej nie są duże. Wyjątek stanowił rok 2005, kiedy to znacznie częściej praca tymczasowa była wykonywana na podstawie umowy o pracę na czas określony, lub dotyczyła wykonania określonej pracy. Ich udział wyniósł 61,8%, podczas gdy osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych 38,2%. Od 2006 r. obserwowano jednak odwrócenie tendencji. Udział kierowanych do pracy tymczasowej osób zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych kierowanych do pracy tymczasowej systematycznie zwiększał się. Od 2007 r. do 2015 r. oraz w latach 2017–2021 to ten sposób zatrudniania był przez agencje zatrudnienia stosowany najczęściej. Jedynie w 2016 r. częściej do wykonywania pracy tymczasowej kierowane były osoby zatrudnione w agencji na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Wykres 10. Struktura zatrudnienia osób skierowanych przez agencje pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej według rodzaju umowy w latach 2016–2021



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych w Informacji o działalności agencji zatrudnienia. MRiPS, Departament Rynku Pracy, Wydania za lata 2016–2022.

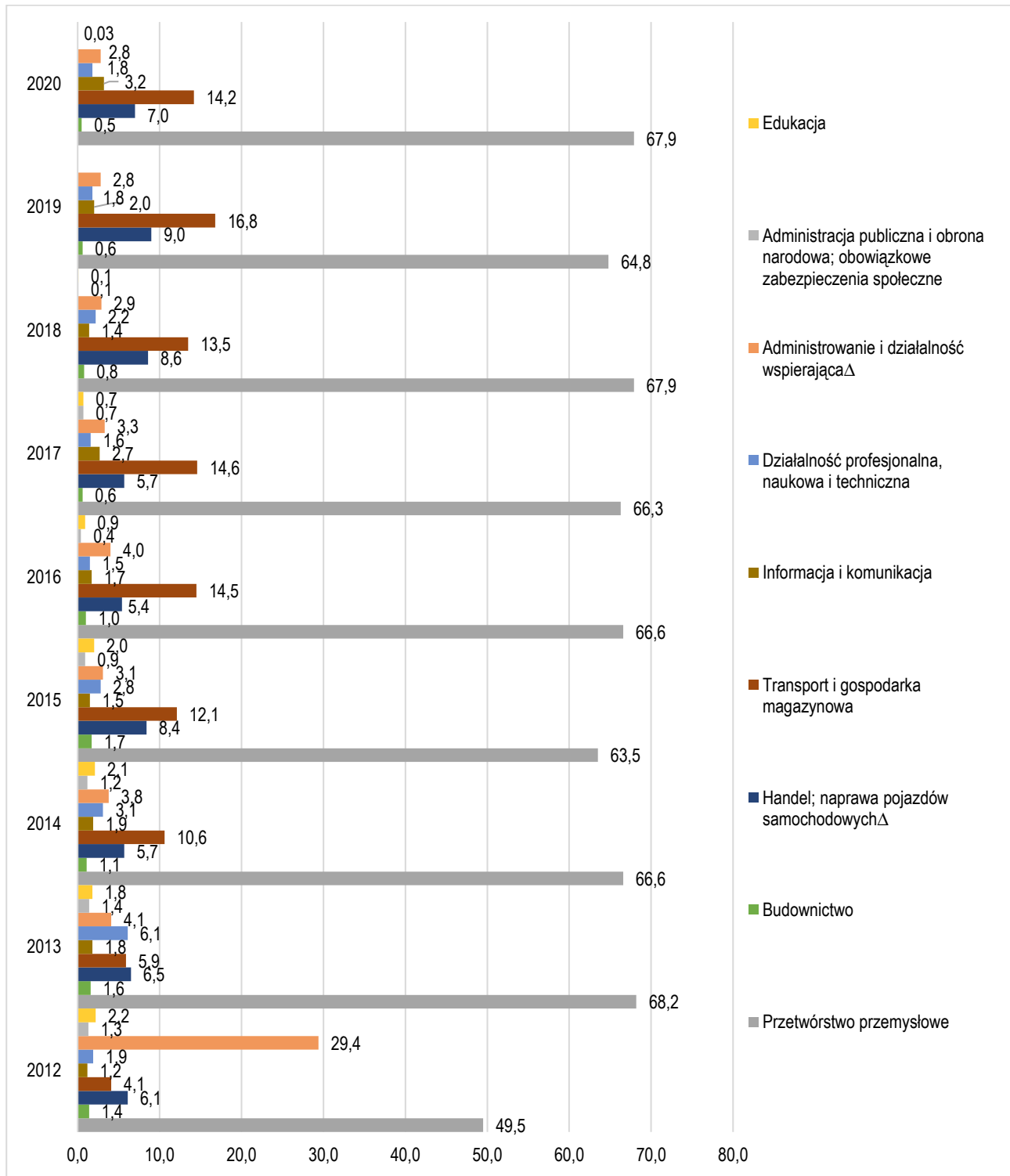
Z analiz przeprowadzonych przez Polskie Forum HR wynika, że praca w formie tymczasowej wykonywana jest częściej przez mężczyzn niż kobiety. W 2021 r. stanowili oni 53% zbiorowości osób wykonujących pracę tymczasową. Najczęściej podejmują taką formę zatrudnienia osoby między 26 a 50 rokiem życia. Blisko co drugi pracownik tymczasowy (47%) w 2021 r. należał do tej grupy wieku. Nieco rzadziej wykonywana jest ona przez osoby poniżej 26 roku życia – w 2021 r. stanowiły one 36%. Jedynie 17% w zbiorowości pracowników tymczasowych stanowił odsetek osób w wieku 50 lat i więcej⁴⁰.

Najczęściej pracownicy tymczasowi kierowani byli przez agencje zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej w podmiotach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (wykres 11). W 2012 r. co drugi (49,5%) kierowany przez agencje zatrudnienia pracownik tymczasowy świadczył pracę na rzecz tej grupy podmiotów. Od 2013 r. kierowanych było do nich ponad 60% pracowników tymczasowych.

Drugą pod względem liczebności grupę użytkowników, do których kierowani są przez agencje zatrudnienia pracownicy tymczasowi są podmioty zaliczane do sekcji transport i gospodarka magazynowa. Do nich od 2014 r. kierowany był przez agencje zatrudnienia co dziesiąty pracownik tymczasowy. Trzecią pod względem liczebności grupę odbiorców stanowiły podmioty z sekcji handel i naprawa pojazdów samochodowych. Na uwagę zasługuje jeszcze jedna grupa pracodawców odbiorców, do których agencje kierują pracowników tymczasowych. Są to podmioty zajmujące się administrowaniem i działalnością wspierającą.

⁴⁰ Raport 2022 Rynek usług HR 2021, https://www.polskieforumhr.pl/wp-content/uploads/2022/03/Raport_2022_rynek_uslug_HR_2021.pdf [dostęp 01.09 2022 r.].

Wykres 11. Pracownicy zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej w % według wybranych sekcji PKD, stan w dniu 31 grudnia każdego roku



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z „Popyt na pracę” GUS wydania z lat 2013–2021.

W 2012 r. kierowany był do nich blisko co trzeci pracownik tymczasowy. Od 2013 r. obserwowany był spadek zainteresowania tych podmiotów zatrudnianiem pracowników tymczasowych. Ich udział nie przekroczył w analizowanym okresie 4,1%. Niemniej jednak stanowią czwartą pod względem liczebności grupę pracodawców użytkowników, do których agencje zatrudnienia kierowały pracowników tymczasowych.

2.5 Praca zdalna

Określenie „praca zdalna” w literaturze przedmiotu jest często stosowane zamiennie z określeniem „telepraca”. Nie są to jednak sformułowania tożsame. Z definicji pojęcia „telepraca” wynika, że polega ona na świadczeniu pracy poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. W praktyce najczęściej jest ona wykonywana w miejscu zamieszkania pracownika. Różnice pomiędzy telepracą a pracą zdalną wynikają z przepisów aktów prawnych, w których zdefiniowane są te dwa pojęcia.⁴¹

Definicja pracy zdalnej pojawiła się w Polsce w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.⁴² Zgodnie z art. 3 pracą zdalną jest „*polecenie pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna)*”.⁴³ Ustawa ta określa również warunki, na jakich praca w tej formie może być świadczona. Wykonywanie pracy zdalnej można powierzyć, gdy powołana na to rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika i posiada on:

- kwalifikacje i umiejętności potrzebne do świadczenia pracy zdalnej,
- sprzęt potrzebny do wykonywania pracy zdalnie,
- warunki lokalowe pozwalające na wykonywanie pracy w tej formie⁴⁴.

Praca zdalna może być wykonywana za pomocą technologii teleinformatycznych pozwalających na komunikowanie się na odległość, ale może również dotyczyć wykonania określonych usług materialnych bądź wytwórczych.

Do obowiązków pracodawcy należy zapewnienie pracownikowi narzędzi potrzebnych do wykonywania pracy w formie zdalnej oraz materiałów. Na nim spoczywa również obowiązek zapewnienia obsługi logistycznej świadczenia pracy w tej formie⁴⁵. Obowiązkiem pracownika zatrudnionego w formie zdalnej jest prowadzenie na polecenie pracodawcy ewidencji zawierającej informacje

⁴¹ J. Unterschütz, *Pojęcie telepracy i pracy zdalnej. Dotychczasowe doświadczenia i regulacje prawne* [w:] M. Mędrala (red. nauk.) „Praca zdalna w polskim systemie prawnym” Wolters Kluwer, Warszawa 2001, s. 14.

⁴² Dz.U.2021.2095.

⁴³ Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych Dz.U.2021.2095, z późn. zm. art. 3, p. 1.

⁴⁴ Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych Dz.U.2021.2095, z późn. zm. art. 3, p. 3.

⁴⁵ Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych Dz.U.2021.2095, z późn. zm. art. 3, p. 4.

o wykonywanych czynnościach, ich opis, datę i czas ich wykonania.⁴⁶ Pracodawca może w każdej chwili wycofać polecenie pracy zdalnej.⁴⁷

Praca zdalna może występować w dwóch odmianach, tj. w formie:

- zbliżonej do telepracy,
- podkreślającej działalność wytwórczą prowadzoną na niewielką skalę⁴⁸.

Praca zdalna posiada zarówno wady, jak i zalety. Do jej zalet zalicza się możliwość pogodzenia wykonywania pracy zawodowej z życiem prywatnym. Praca ta pozwala w elastyczny sposób pogodzić pracę zawodową z wychowywaniem dzieci, czy opieką nad osobami chorymi lub starszymi⁴⁹. Pozwala również pracownikowi na obniżenie kosztów związanych z dojazdami do pracy. Praca zdalna to również sposób na obniżenie kosztów pracy dla pracodawcy związanych z utrzymaniem biura.⁵⁰ Ponadto dzięki przesunięciu pracowników do pracy zdalnej podmioty mogły ograniczyć nie tylko koszty utrzymania, ale również koszty związane z działaniami zapobiegającymi rozprzestrzenianiu się epidemii koronawirus takimi, jak zakup sprzętu ochronnego, środków dezynfekujących, montowanie osłon itp. Umożliwiła kontynuowanie pracy pracownikom administracji publicznej, naukę w szkołach i na uczelniach wyższych oraz wielu innym podmiotom, których funkcjonowanie musiałoby zostać znacznie ograniczone w przypadku wykrycia wirusa COVID-19, czy zmiany organizacji pracy w sposób taki, aby zapewnić ciągłość działania w sytuacji wykrycia zakażeń. W okresie pandemii praca zdalna okazała się skutecznym środkiem ograniczającym bezrobocie i ponoszone z jej powodu straty.

Wadą pracy zdalnej może być ograniczony dostęp do informacji, oraz sprzętu i narzędzi potrzebnych do wykonania pracy znajdujących się w miejscu pracy⁵¹. Wykonywanie pracy zdalnej może także wpływać na zacieranie się czasu pracy i czasu wolnego, a w konsekwencji może wpływać na życie prywatne pracownika i jego rodziny oraz obniżać jego komfort. Koszty związane z utrzymaniem, takie jak koszty energii elektrycznej, czy Internetu mogą zwiększać się. Wykonywanie pracy zdalnej zwiększa uczucie izolacji i osamotnienia, ogranicza kontakt z innymi pracownikami⁵². Może być również zakłócanie przez członków rodziny oraz przez sąsiadów np. remont itp. Ponadto praca wykonywana w domu jest deprecjonowana i traktowana przez otoczenie jako „siedzenie w domu”.⁵³ Praca zdalna zwiększa również ryzyko ujawnienia tajemnic przedsiębiorstwa

⁴⁶ Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych Dz.U.2021.2095, z późn. zm. art. 3, p. 6.

⁴⁷ Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych Dz.U.2021.2095, z późn. zm. art. 3, p. 8.

⁴⁸ L. Mitrus, *Kilka uwag w sprawie realizacji obowiązków pracowniczych w domu pracownika* [w:] Roczniki Administracji i Prawa wydanie specjalnie, XXI, Wyższa Szkoła Humanitas 2021, s. 380.

⁴⁹ A. Ludera-Ruszel, *Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym pracownika świadczącego pracę zdalnie – stan polskich regulacji kodeksu pracy* [w:] Roczniki Administracji i Prawa wydanie specjalnie, XXI, Wyższa Szkoła Humanitas 2021.

⁵⁰ T. Zalega, *Praca zdalna – obraz przemian w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej* [w:] Master of Business Administration, t. 17, nr 4, 2009, s. 42–43.

⁵¹ A. Jaren, *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy* [w:] Opuscula Sociologica, nr 2, 2016, s. 54.

⁵² K. Mierzejewska, M. Chomici, *Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej. Wyniki badań przeprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19* [w:] Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 3, Katowice 2020, s. 40.

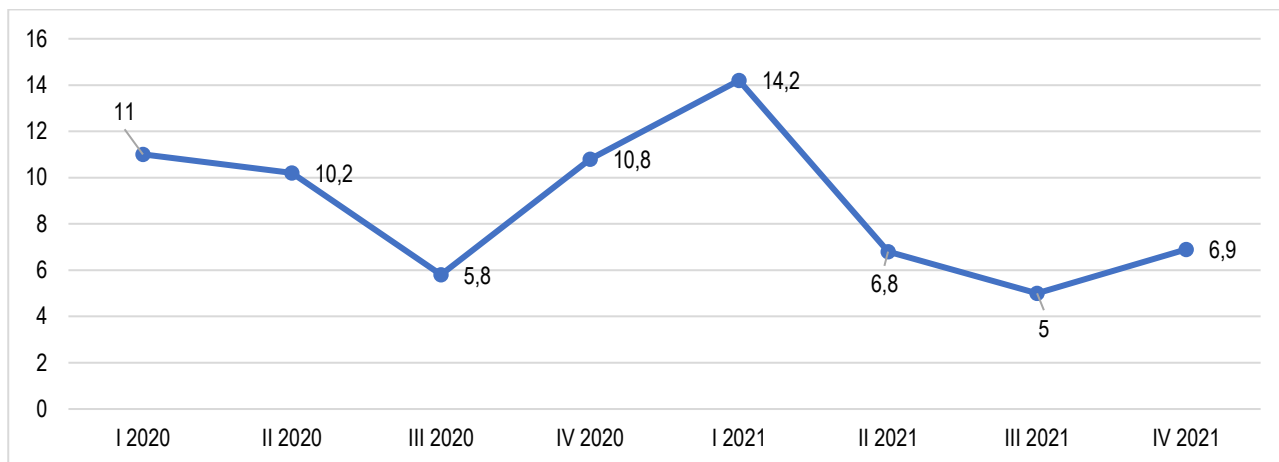
⁵³ A. Jaren, *Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy* [w:] Opuscula Sociologica, nr 2, 2016, s. 57–58.

i wrażliwych danych osobowych oraz ogranicza możliwości sprawowania kontroli nad pracownikiem i wykonywaną przez niego pracą⁵⁴.

Dane dotyczące wykonywania pracy zdalnej jako odrębnej formy zatrudnienia zbierane są w Polsce od niedawna. Badania na temat skali stosowania tej formy zatrudnienia GUS rozpoczął w 2020 r., czyli w momencie pojawienia się pandemii koronawirusa. Wcześniej publikowane dane łączyły tę formę zatrudnienia z telepracą.

Analiza udziału pracujących, którzy w związku ze złą sytuacją epidemiologiczną pracowali w formie zdalnej w poszczególnych kwartałach 2020 i 2021 r. wskazuje na to, że zwiększał się on w okresach nasilenia liczby zakażeń i wprowadzania ograniczeń. Znaczny, systematyczny wzrost ich odsetka w zbiorowości pracujących obserwowano od III kwartału 2020 r. do I kwartału 2021 r. Najwięcej osób pracowało w formie zdalnej w I kwartale 2021 r., ich udział wyniósł 14,2% w zasobie ogółu pracujących. Zmniejszał się natomiast w okresach, gdy ograniczenia były znoszone, a liczba zakażeń niewielka. W III kwartałach 2020 i 2021 r., odsetek osób świadczących pracę w formie zdalnej był najniższy i wyniósł odpowiednio 5,8% i 5% ogółu pracujących (wykres 12).

Wykres 12. Odsetek pracujących, którzy w związku z sytuacją epidemiczną pracowali zdalnie w ogólnej liczbie pracujących



Źródło: Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce Informacja sygnałowa publikacja za okres od I kwartału 2020 do IV kwartału 2021 GUS <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace.html> [dostęp 2.09.2022 r.].

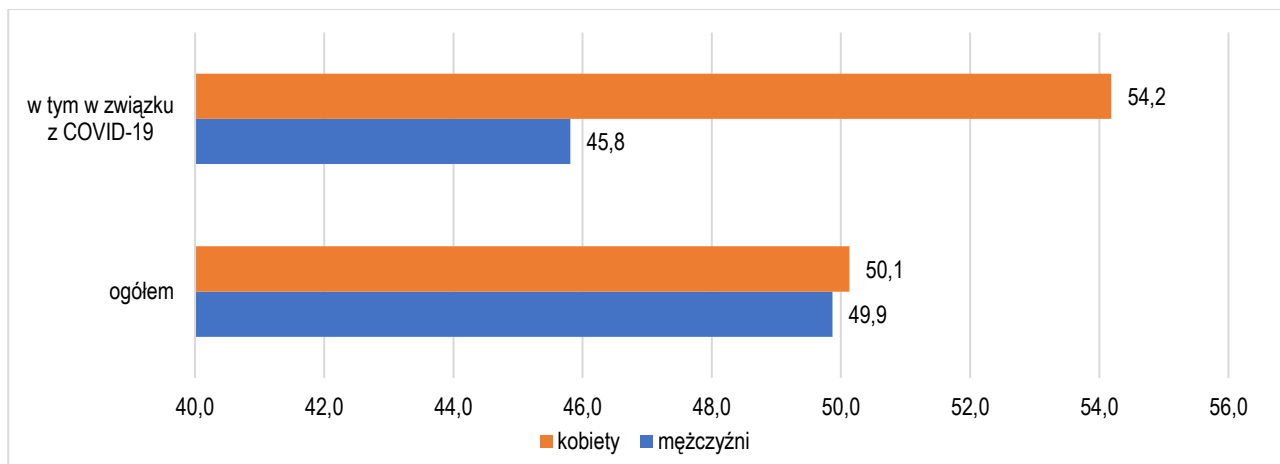
Na upowszechnienie stosowania tej formy zatrudnienia miały niewątpliwie wpływ działania podejmowane przez pracodawców mające na celu zmniejszenie ponoszonych strat oraz fakt, że ustawodawca umożliwił kierowanie pracowników w okresie nasilenia się pandemii do pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania, czyli pracy w formie zdalnej.⁵⁵

⁵⁴ T. Zalega, *Praca zdalna – obraz przemian w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej* [w:] *Master of Business Administration*, t. 17, nr 4, 2009, s. 44.

⁵⁵ Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U.2021.2095, z późn. zm. art. 3, p. 1.

Praca w formie zdalnej jest częściej wykonywana przez kobiety (wykres 13). W IV kwartale 2021 r. stanowiły one 50,1% osób pracujących zdalnie lub w formie telepracy. Częściej też w ich przypadku wykonywanie jej było konsekwencją pandemii.

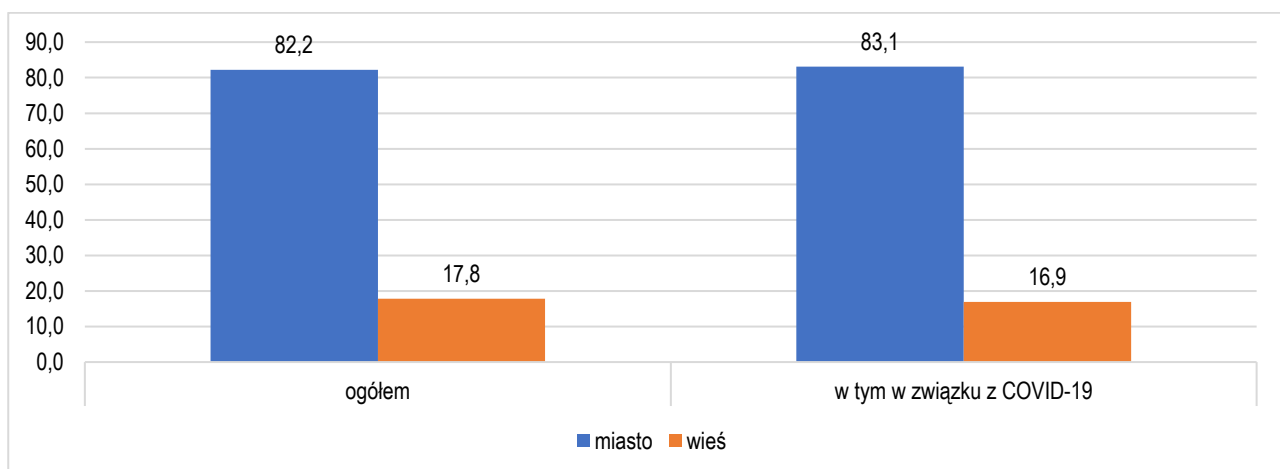
Wykres 13. Odsetek osób pracujących w wieku 15 lat i więcej, którzy wykonywali swoją główną pracę w formie zdalnej lub telepracy według płci



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2022, GUS Warszawa 2022 r. tab. 2.26 <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-biemi-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iv-kwartał-2021-roku,4,45.html> [dostęp 28.08.2022 r.].

Praca zdalna jest wykonywana głównie przez mieszkańców miast. W IV kwartale 2021 r. 82,2% mieszkańców miast wykonywało swoją pracę w formie pracy zdalnej lub telepracy. W tym okresie wśród osób, u których powodem polecenia pracy zdalnej była pandemia mieszkańcy miast stanowili 83,1% (wykres 14).

Wykres 14. Odsetek osób pracujących w wieku 15 lat i więcej, którzy wykonywali swoją główną pracę w formie zdalnej lub telepracy według miejsca zamieszkania

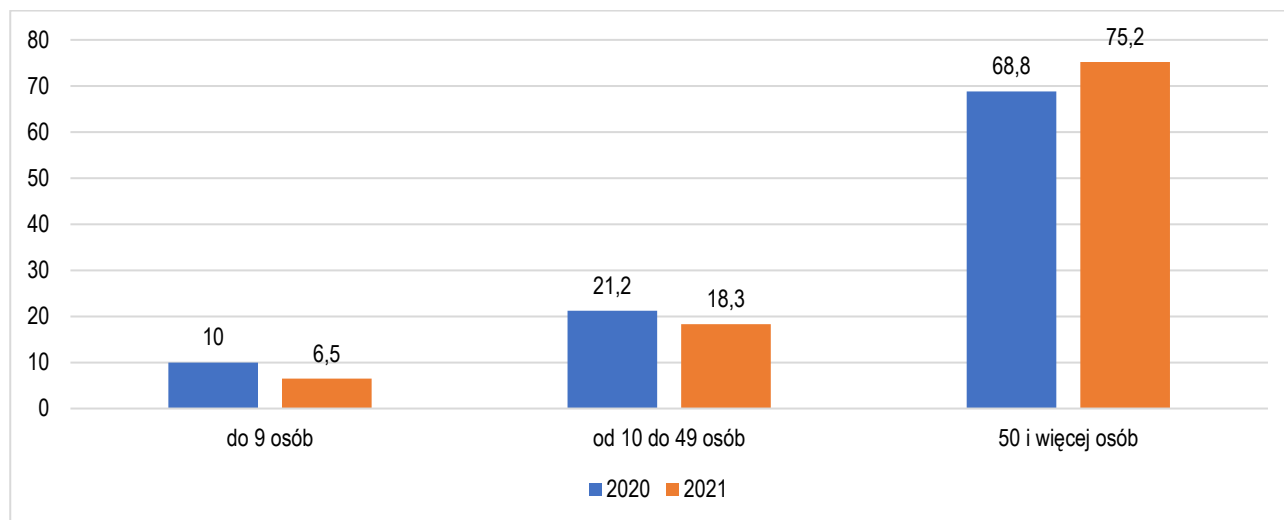


Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2022, GUS, Warszawa 2022 r. tab. 2.26 <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-biemi-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-iv-kwartał-2021-roku,4,45.html> [dostęp 28.08.2022 r.].

Wśród pracujących w głównym miejscu pracy w formie zdalnej lub telepracy mieszkańcy miast stanowili 70% osób, które świadczyły w ten sposób pracę z powodu pandemii. Wpływ na to ma zapewne fakt, że to na tych obszarach zlokalizowana jest większość podmiotów gospodarczych. Ponadto obszary miejskie są lepiej zaopatrzone w infrastrukturę techniczną potrzebną do wykonywania pracy zdalnej. Pandemia miała niewielki wpływ na stosowanie tej formy na terenach wiejskich z uwagi na charakter wykonywanych tam prac. Z powodu pandemii świadczyło pracę w ten sposób jedynie 0,7%. Tak ograniczony zakres jej stosowania wynika z samego charakteru pracy, jaką się wykonuje na wsi. W przypadku większości prac wykonywanych na wsi nie może być świadczona zdalnie.

Pracę w formie zdalnej częściej wprowadzały podmioty z sektora publicznego niż prywatnego. Częściej była też wykonywana w IV kwartale 2020 r. niż w 2021 r. Podmioty gospodarcze po okresie nasilenia się pandemii nie zawsze decydowały się na kontynuowanie pracy zdalnej w momencie łagodzenia i znoszenia ograniczeń wzywały pracowników do wykonywania pracy w miejscu pracy. W niektórych podmiotach łączy się wykonywanie pracy zdalnej z pracą wykonywaną w miejscu pracy, w wyznaczone przez pracodawcę dni.

Wykres 15. Struktura pracujących według wielkości podmiotów gospodarki narodowej w IV kwartale 2020 i 2021 r.



Źródło: Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce Informacja sygnałowa Publikacje za IV kwartał 2020 i 2021 r. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace> [dostęp 2.09.2022 r.].

Praca w formie zdalnej stosowana jest najczęściej przez średnie i duże podmioty gospodarcze, zatrudniające więcej niż 50 osób (wykres 15). To one wprowadzały tę formę wykonywania pracy najczęściej w okresach nasilenia się pandemii koronawirusa. Należy tutaj jednak zauważyć, że ich udział zwiększył się w IV kwartale 2021 r. i był wyższy niż w analogicznym okresie w roku poprzednim, co oznacza, że podmioty te zwiększyły zakres stosowania tej formy wykonywania pracy. Zmniejszyło się natomiast zainteresowanie stosowaniem pracy zdalnej w mikro i małych podmiotach gospodarczych. Odsetek podmiotów, które decydowały się na wprowadzenie pracy zdalnej był w IV kwartale 2021 r. niższy niż w tym samym okresie w 2020 r.

Tabela 12. Odsetek pracujących, którzy w związku z sytuacją epidemiczną pracowali zdalnie w wybranych sekcjach PKD w IV kwartale 2020 i 2021 r.

Sekcje PKD	2020	2021
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2,8	0,5
Górnictwo i wydobywanie	1,8	0,6
Zakwaterowanie i gastronomia	1,7	0,6
Budownictwo	1,7	0,8
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	3,5	0,8
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3,4	1,4
Przetwórstwo przemysłowe	3,0	1,8
Pozostała działalność usługowa	3,7	2,1
Transport i gospodarka magazynowa	4,5	2,4
Obsługa rynku nieruchomości	10,4	3,4
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	11,7	3,7
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	6,8	4,0
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	17,9	7,2
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	14,9	7,3
Administrowanie i działalność wspierająca	9,4	8,6
Edukacja	26,4	14,8
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	34,4	23,4
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	29,6	23,7
Informacja i komunikacja	60,6	53,3

Źródło: Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce Informacja sygnałna Publikacje za IV kwartał 2020 i 2021 r. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace> [dostęp 2.09.2022 r.].

Praca zdalna nie wszystkim podmiotom ułatwiała przetrwanie pandemii i łagodzenie jej negatywnych skutków. Charakter prowadzonej działalności oraz rodzaj i sposób wykonywania pracy nie zawsze pozwalały na wykonywanie pracy zdalnej w miejscu zamieszkania pracownika. Najczęściej dotyczyła więc wykonywania prac o charakterze administracyjnym, prac biurowych (tabela 12). I tak, np. osoby pracujące w zakładach produkcyjnych nie miały możliwości świadczenia pracy zdalnej, podobnie jak osoby pracujące w rolnictwie. Stąd w danych widoczne jest znaczne zróżnicowanie liczby pracowników wykonujących pracę zdalną w poszczególnych sekcjach PKD. Najczęściej pracę zdalną z powodu pandemii wykonywały osoby zatrudnione w podmiotach należących do sekcji Informacja i komunikacja. W IV kwartale 2021 r. co druga (53,3%) wykonująca ją osoba była pracownikiem podmiotów należących do tej sekcji. W IV kwartale 2021 r. drugą pod względem liczebności grupę wśród osób, które przechodziły na pracę zdalną byli pracownicy podmiotów prowadzących działalność finansową i ubezpieczeniową. Ich udział wyniósł 23,7% i był niższy niż w analogicznym okresie roku poprzedniego o 5,9 pkt. proc. Następną w kolejności grupę stanowili w IV kwartale 2021 r. pracownicy zatrudnieni w podmiotach należących do sekcji działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (23,4%), ich udział był niższy niż w IV kwartale 2020 r. o 11 pkt. proc. Należy podkreślić, że w 2020 r. była to druga pod względem liczebności grupa pracowników, którym polecano wykonywanie pracy zdalnej z powodu pandemii koronawirusa. Czwartą pod względem liczebności grupę stanowiły osoby zatrudnione w podmiotach należących do sekcji edukacja. W IV kwartale 2021 r. 14,8% osób zaliczanych do tej sekcji wykonywało pracę

zdalną. Ich udział w analogicznym okresie roku poprzedniego był wyższy o 11,6 pkt. proc. i wyniósł 26,4%. W IV kwartale 2021 r. najrzadziej do wykonywania pracy zdalnej z powodu pandemii kierowani byli pracownicy zatrudnieni w podmiotach należących do sekcji górnictwo i wydobywanie oraz zakwaterowanie i gastronomia. Ich udział ukształtował się na tym samym poziomie i wyniósł po 0,6% (tabela 12).

2.6 Samozatrudnienie

Według GUS samozatrudnieni to osoby fizyczne prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą, które nie zatrudniały pracowników na podstawie stosunku pracy (tzw. „samozatrudnieni”)⁵⁶. Osoby samozatrudnione świadczą pracę, na podstawie wybranych przez siebie umów cywilnoprawnych, np. zlecenia czy o dzieło. Oznacza to, że samozatrudnienie jest rodzajem zatrudnienia niepracowniczego, które nie jest regulowane Kodeksem pracy tylko Kodeksem cywilnym. W tym przypadku, samozatrudniony występuje w podwójnej roli pracodawcy jak i pracownika. Osoba taka, może świadczyć pracę w sytuacji, kiedy stanie się samodzielnym podmiotem prowadzącym działalność gospodarczą. W literaturze wskazuje się na wady i zalety samozatrudnienia. Do pozytywnych aspektów zalicza się m. in. swobodę decydowania o czasie i miejscu świadczenia pracy, możliwość wyboru formy opodatkowania, możliwość wykupu dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego. Występują tu również wady, takie jak: brak uprawnień pracowniczych, w tym socjalnych, brak urlopu wypoczynkowego, opłacanie we własnym zakresie składek ZUS, obowiązek prowadzenia lub zlecenia prowadzenia spraw finansowo-księgowych, zacieranie różnic między czasem pracy a czasem wolnym⁵⁷.

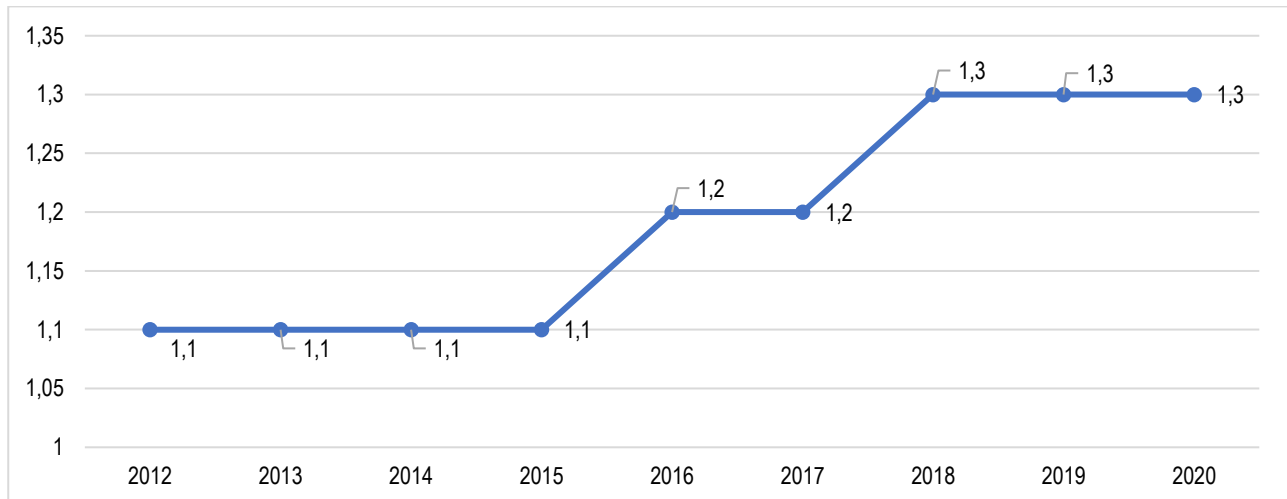
W analizowanym okresie (2012–2020) kategoria tej grupy pracowników zwiększyła się z 1,1 mln do 1,3 mln w 2020 r. Należy zauważyć, iż od 2018 r. poziom zatrudnienia w tej formie nie ulega zmianie (wykres 16).

Przyjrzyjmy się jakimi cechami charakteryzują się samozatrudnieni. Do tego celu wykorzystamy dane z innego źródła, tj. Badania aktywności ekonomicznej ludności. W przypadku tych danych analizą zostanie objęty jeszcze 2021 r.

⁵⁶ Zeszyt metodologiczny. Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń. Publikacja w formacie PDF. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/zeszyt-metodologiczny-statystyka-ryнку-pracy-i-wynagrodzen,1,3.html>

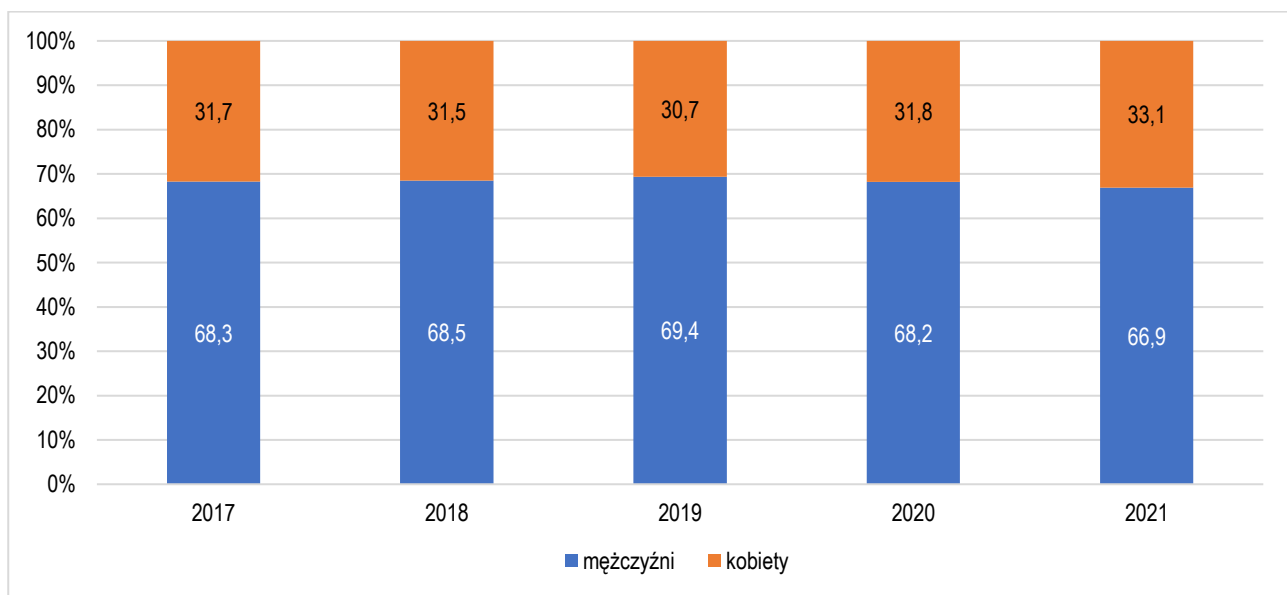
⁵⁷ Por. J. Wiśniewski, *Istota samozatrudnienia*, Studia z zakresu prawa i administracji, UKW, 2013; Elastyczne formy pracy – poradnik dla pracowników, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007.

Wykres 16. Szacunkowa liczba osób fizycznych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, które nie zatrudniały pracowników na podstawie stosunku pracy (tzw. „samozatrudnieni”) w mln osób



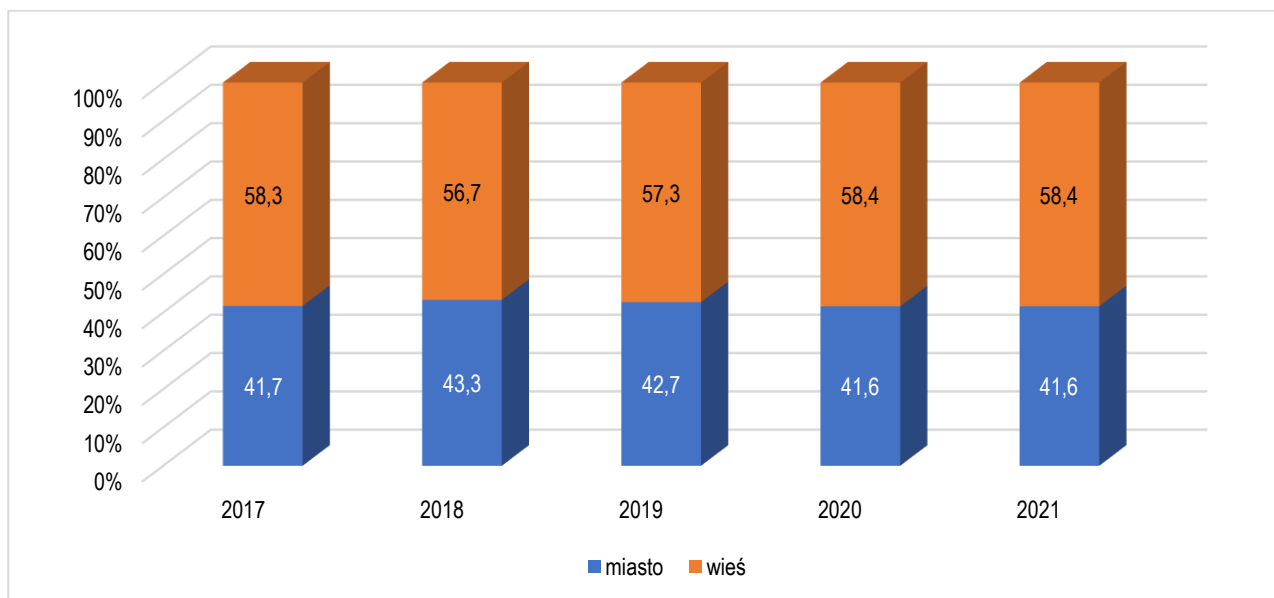
Źródło: Wybrane zagadnienia rynku pracy – dane za 2020 r. https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/9/9/1/wybrane_zagadnienia_ryнку_pracy_-_dane_za_2020_r.pdf [dostęp 19 sierpnia 2022].

Wykres 17. Pracujący na własny rachunek w głównym miejscu pracy niezatrudniający pracowników w wieku 15 lat i więcej według płci



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2018–2021, GUS.

Wykres 18. Pracujący na własny rachunek w głównym miejscu pracy niezatrudniający pracowników w wieku 15 lat i więcej według miejsca zamieszkania



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z publikacji Aktywność ekonomiczna ludności dane za IV kwartał publikacje za lata 2018–2021, GUS.

Tę kategorię społeczną trudno się analizuje m.in. ze względu na przyczyny samozatrudnienia. W grupie samozatrudnionych znajdują się m.in. osoby, które wcześniej nie czerpały satysfakcji z pracy etatowej, jak i również osoby, dla których ta forma zatrudnienia jest jedynym sposobem na wykonywanie pracy. Ponadto przy analizie statystycznej samozatrudnionych należy pamiętać o wynikach innych badań, z których wynika, iż w Polsce występuje zjawisko fikcyjnego samozatrudnienia. Mamy z nim do czynienia wtedy, kiedy dana osoba ma założoną działalność gospodarczą, a więc prowadzi firmę, ale faktycznie pracuje tylko dla jednego podmiotu, wykonując pracę w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, a rozlicza się z pracodawcą poprzez wystawianie faktur. Ma to miejsce najczęściej wtedy, gdy pracodawca stawia pracownika przed koniecznością przejścia na tzw. samozatrudnienie, czyli podjęcia jednoosobowej działalności gospodarczej. Powoduje to przede wszystkim mniejsze obciążenie pracodawcy z tytułu podatków i składek na ubezpieczenia społeczne niż w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Według raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego liczba osób fikcyjnie samozatrudnionych w Polsce zawiera się w przedziale 130–180 tys. – najwięcej ich jest ulokowanych w branży IT i w ochronie zdrowia⁵⁸. Dane GUS (tabela 4) wskazują, że takich osób było więcej i w 2017 r. obejmowało 148 tys. osób, a w 2021 r. ta grupa zwiększyła się do 291 tys. osób. Najczęściej samozatrudnieni działający na rzecz jednego klienta byli mężczyznami. Udział ich w tej kategorii społecznej wyniósł od 66,9% do 71,8% w 2021 r. Osoby takie najczęściej zamieszkiwały miasta. Tylko w 2021 r. w grupie osób pracujących wyłącznie dla jednego klienta miały większe udziały mieszkańcy wsi niż miast.

⁵⁸ <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/fikcyjne-samozatrudnienie-w-tychbranzech-jest-najczestsze/23eypls> (dostęp 23.02.2022).

Specyficzną formą samozatrudnienia jest freelancing. W tym przypadku praca jest wykonywana przez freelancera (tłumaczenie z języka angielskiego), czyli wolnego strzelca, osoby, która wykonuje dla zleceniodawcy wyznaczone przez niego zadania na podstawie umowy innej niż umowa o pracę⁵⁹. Freelancer ma możliwość wyboru zleceń, ustalania godzin pracy i przede wszystkim miejsca pracy. Zwyczajowo przyjmuje się, że freelancer pracuje we własnym biurze, mieszkaniu lub w każdym innym miejscu, które odpowiada jego potrzebom. Freelancer wiąże się z określonymi grupami zawodów i najczęściej to: grafik, copywriter, tłumacz, korektor, dziennikarz, przedstawiciel branży IT, projektant stron internetowych, fotograf, trener personalny, coach, psycholog. Ta grupa samozatrudnionych nie jest objęta statystyką publiczną, ale jest przedmiotem innych dodatkowych badań prowadzonych przez różne instytucje. Szczegółowych, ciekawych informacji na ten temat dostarczają m.in. wyniki badania prowadzonego przez platformę pracy zdalnej – USEME⁶⁰. W badaniu wykorzystano metodę CAWI, czyli użyto standaryzowanego kwestionariusza ankiety, który dystrybuowano drogą elektroniczną w maju i czerwcu 2020 r. Badanie przeprowadzono na próbie losowej 1076 freelancerów, a jego wyniki wskazują, że w Polsce, w roli freelancera częściej występują kobiety (51,8%) niż mężczyźni. Wiek jest czynnikiem determinującym wybór tego typu samozatrudnienia. Jest to forma pracy symptomatyczna dla osób młodych. Blisko połowa (47,5%) freelancerów to osoby w wieku 25–34 lat, a co piąty (21,8%) ma od 18 do 24 lat. Nieco mniejszy odsetek stanowiły osoby w przedziale wiekowym 35–44 lata (21,4%). Realizacją prac na zlecenie zajmuje się tylko 6,1% osób w przedziale wiekowym 45–54 lat oraz niecałe 2% osób w wieku od 55 do 64 lat. Wyniki tego badania pokazują również, że w ramach freelancingu aktywne są także osoby, które nie osiągnęły jeszcze 18 roku życia, ale ich odsetek jest niewielki i wyniósł niecały 1%. Uwzględniając miejsce zamieszkania zauważamy, że freelancing dotyczy osób częściej zamieszkujących tereny miejskie (85,9%) niż wiejskie (14,1%).

Freelancerzy na ogół skupiają się w dużych miastach – ponad 35% żyje w miastach powyżej 500 tysięcy mieszkańców (35,1%), a następne prawie 22% w miastach liczących od 100 do 500 tys. mieszkańców (21,8%). Na kolejnych miejscach znajdują się miasta do 100 tysięcy mieszkańców (17,4% badanych), oraz miasta do 20 tysięcy mieszkańców (8,6% respondentów). Natomiast 3% wskazało jako miejsce swojego zamieszkania zagranicę nie definiując, czy jest to teren miejski czy wiejski⁶¹.

Status prawny polskich wolnych strzelców nie jest zbyt zróżnicowany, większość z nich (75,3%) realizuje zlecenia jako osoby fizyczne, a tylko 20,4% prowadząc jednoosobową działalność gospodarczą. Jedynie 3,1% prowadzi swą działalność w innych formach prawnych, np. w ramach spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (1,3%). Freelancerzy w Polsce zdobywają w różny sposób zlecenia. Zdecydowana większość z nich, tj. 64,9% otrzymuje zlecenia od stałych klientów, 58,7% korzysta z poleceń i rekomendacji, a prawie 51% wykorzystuje polskie portale ogłoszeniowe. Freelancerzy zgłaszają się również sami do klientów (38,2%), korzystają z zagranicznych portali ogłoszeniowych (9,5%) oraz z tradycyjnych reklam (8,5%). Głównymi klientami

⁵⁹ <https://pl.wikipedia.org/wiki/Freelancer>

⁶⁰ Patrz raport: *Freelancing w Polsce i na świecie w 2020 r.*, <https://brief.pl/freelancing-w-polsce-i-na-swiecie-w-2020-r-raport/> [dostęp 10.09.2022 r.].

⁶¹ Raport: *Freelancing w Polsce 2020*. https://useme.com/pl/blog/raport-freelancing-w-polsce-2020,205/?utm_medium=partner&utm_source=pr&utm_campaign=raport [dostęp 11.09.2022 r.].

freelancerów są przede wszystkim mikroprzedsiębiorstwa (44,3%) oraz małe i średnie firmy (33,4%). Osoby fizyczne stanowią 15,4% zleceniodawców, zaś duże firmy tylko 6,9%⁶². Należy zauważyć, iż w Polsce freelancing dotyczy również osób pracujących na etacie. Respondenci uczestniczący w badaniu Useme dzielą się po równo między tych, którzy utrzymują się tylko z realizacji zleceń (49,5%) oraz tych, którzy łączą freelancing z pracą na etacie (50,5%). Oznacza to, że freelancing jest dla nich dodatkowym źródłem dochodów. Sprzyjać on może rozwojowi tzw. pracy portfelowej. Pracownicy mogą poprzez nowe technologie pracować dla kilku pracodawców, tworząc pracę portfelową. Głównym obszarem zastosowania pracy portfelowej są branże kreatywne (na przykład programowanie, grafika, komunikacja i marketing, projektowanie w architekturze i budownictwie). Tu należy jeszcze wymienić usługi prawnicze, konsulting w zakresie zasobów ludzkich, czy inne rodzaje działalności wymagające specjalnych uprawnień lub licencji, jak praca agentów ubezpieczeniowych, w której również występuje model pracy wymagającej samodzielnej autopromocji i poszukiwania klientów. Praca portfelowa dotyczy najczęściej pracowników o bardzo wysokich i stosunkowo rzadkich na rynku pracy kwalifikacjach, świadomych swojej wartości dla potencjalnych zleceniodawców, gotowych brać pełnię odpowiedzialność za swój rozwój i nieobawiający się ryzyka związanego z aktywnością zawodową w tej formule⁶³. Zaletą portfolio jest bezpośredni wpływ na to, ile się zarobi. Jest ona atrakcyjna dla osób pracujących szybko i efektywnie, ponieważ są one w stanie zrealizować większy zakres prac. Przewaga finansowa opisywanej formy pracy nad pracą etatową jest osiągnięta częściowo kosztem braku lub niższych składek na ubezpieczenie społeczne, co chętnie akceptują młodsze osoby, niemające zaufania do państwowego systemu emerytalnego. Do podejmowania pracy jako freelancerzy, w tym pracy portfelowej, skłania również bardzo korzystna sytuacja gospodarcza i niski poziom bezrobocia, dzięki czemu rynek pracy jest bardzo chłonny, zapewniając osobom o wysokich i rzadkich kwalifikacjach ciągłość zleceń. Cechy z perspektywy segmentacji rynku pracy to wysokie wynagrodzenia, nieograniczone możliwości rozwoju, elastyczność organizacji pracy. Z drugiej strony występuje duża uciążliwość psychiczna, zabieganie o kontrakt, zlecenie.

2.7 Inne formy elastycznej organizacji pracy

Oprócz wymienionych wyżej form wykonywania pracy możemy jeszcze wyróżnić job sharing, czy pracę świadczoną za pośrednictwem platform. Wskazane formy są kompilacją/kombinacją tych wyżej opisanych i brakuje statystyk pozwalających na analizę skali ich implementacji. Poniżej wyjaśnimy istotę każdej z nich.

Job sharing dotyczy przyjęcia takiego rozwiązania organizacyjnego, w którym obsługą danego stanowiska zajmują się dwie lub więcej osób. Ustalają one między sobą podział czasu pracy, obowiązki i zakres odpowiedzialności. Oznacza to, że pracownicy przy takiej organizacji pracy, są zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy⁶⁴. Rozwiązanie to przynosi korzyści zarówno

⁶² Tamże.

⁶³ Szerzej: por. D. Owczarek, *Nowe formy pracy w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2018.

⁶⁴ Eurofound (2018), *Overview of new forms of employment – 2018 update*, Publications Office of the European Union, Luxembourg; <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrialrelations-dictionary/employee-sharing>, 2.

pracodawcom, jak i pracownikom. Przedstawione rozwiązanie dla pracodawców generuje niższe koszty utrzymania stanowiska niż w przypadku standardowych stanowisk pracy, bowiem zwiększa się zaangażowanie pracowników oraz ich produktywność. Ponadto ta forma może okazać się istotna w sytuacjach, kiedy osoba obsługująca dotychczas dane stanowisko przechodzi np. na emeryturę, a do jego obsługi jest przygotowywany młody pracownik. W tej sytuacji job sharing umożliwi prowadzenie mentoringu przez doświadczonego pracownika. Natomiast pracownikom job sharing zapewnia większą elastyczność. Mogą oni dostosowywać godziny pracy do swoich potrzeb, zdobywają doświadczenie zawodowe, mogą w większym stopniu zapewnić sobie równowagę między życiem rodzinnym a zawodowym⁶⁵. Jeśli chodzi o ochronę socjalną, osoby dzielące się pracą są na ogół uprawnione do takich samych świadczeń, jak każdy pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin⁶⁶. Oczywiście ta forma nie jest pozbawiona wad z perspektywy pracownika. Należy wymienić tu ograniczone możliwości rozwoju zawodowego – pracodawcy rzadziej kierują na szkolenia osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. Mogą pojawić się konflikty między pracownikami, którzy obsługują dane stanowisko, np. z tytułu złego ich dopasowania (cechy osobowościowe, poziom kompetencji). I tu pojawiają się zagrożenia dla pracodawcy. Podział obowiązków może spowodować, iż następuje rozproszenie odpowiedzialności, a więc trudno będzie wyciągnąć określone konsekwencje wobec pracowników, którzy nie dopełnili pewnych powinności.

Istnieje wiele modeli job sharingu. W poradniku na temat elastycznych form pracy⁶⁷ dla pracowników ze względu na podział zadań i związaną z nim odpowiedzialnością wyróżniono trzy typy job sharingu:

1. *shared responsibility* (wspólna odpowiedzialność) to forma pracy, w której nie ma podziału obowiązków, natomiast pracownicy wymieniają się zadaniami. Sprawdza się na stanowiskach pracy, gdzie jest wymagany wysoki poziom wzajemnej komunikacji i koordynacji oraz dobre dopasowanie pracowników;
2. *divided responsibility* (podzielona odpowiedzialność) ma zastosowanie wtedy, gdy praca może być podzielona na różne grupy klientów albo różne projekty. Każdy pracownik ma wtedy swoje obowiązki lub jest odpowiedzialny za realizowany projekt, którym zajmuje się w godzinach pracy;
3. *unrelated responsibility* (niezwiązana odpowiedzialność) polega na tym, że pracownicy pracują w tym samym dziale, ale wykonują całkowicie wyodrębnione zadania. Są to dwa stanowiska w niepełnym wymiarze czasu pracy, działające w tandemie. Takie rozwiązanie jest korzystne wtedy, gdy pracownicy mają różne i ważne dla pracodawcy, umiejętności⁶⁸.

⁶⁵ Szerzej o korzyściach jest w poradnikach na temat elastyczności pracy przygotowanych dla pracowników i pracodawców. Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracowników. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007 i w *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracodawców*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007.

⁶⁶ Ibidem.

⁶⁷ *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracowników*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007.

⁶⁸ *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracowników*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007, s.161.

W raporcie Eurofound *New forms of employment*⁶⁹, pojawiają się także formy zatrudnienia oparte na platformach internetowych. Są one często analizowane w kontekście uberyzacji rynku pracy i uznawane jako *crowdemployment*⁷⁰. W ramach *crowdemployment* wyróżnia się:

- pracę w ramach platform cyfrowych, rozumianą jako wykonywanie serii zadań za pośrednictwem platform, które umożliwiają podmiotom indywidualnym i organizacjom dostęp do nieokreślonej i nieznannej grupy innych podmiotów w celu rozwiązania określonego rodzaju problemów, zrealizowania określonych usług lub dostarczenia towarów za opłatą oraz
- pracę na życzenie za pośrednictwem aplikacji. Jest to forma organizacji pracy, w ramach której tradycyjne zadania takie jak transport, sprzątanie, załatwianie drobnych sprawunków zleca się z użyciem aplikacji mobilnych prowadzonych przez firmy, które zajmują się zapewnieniem minimalnej jakości usług, rekrutacją i zarządzaniem pracownikami⁷¹.

W pierwszym przypadku praca może dotyczyć wykonywania czynności specjalistycznych, skomplikowanych, czy też charakterystycznych dla zawodów twórczych (tu może być aktywna platforma Upwork). Natomiast w drugim przypadku, czyli pracy świadczonej za pośrednictwem aplikacji mobilnych mamy do czynienia z wykonywaniem prostych zadań w ramach na przykład usług transportowych, czy dostawczych (np.: Uber, Uber-Eats, Pyszne.pl).

2.8 Konkluzje

Jak wskazują powyższe analizy elastyczne formy świadczenia pracy są w polskiej gospodarce relatywnie popularne. Gdyby owo zatrudnienie było świadomym i dobrowolnym wyborem pracowników nie stanowiłoby problemu ekonomicznego i społecznego. Tak jest jednak, jak wspomniano, tylko w odniesieniu do pewnej grupy pracujących. W przypadku innych grup, taka praca wynika z sytuacji na rynku pracy i niesie za sobą dla pracowników istotne ryzyka⁷². Przede wszystkim prowadzą one do pogłębiania się procesów segmentacyjnych⁷³, bowiem elastyczne zatrudnienie dotyczy głównie zawodów o niższym statusie, z niższymi zarobkami, gorszymi warunkami pracy, często w małych firmach i wiąże się z gorszą pozycją przetargową na rynku pracy ze względu na niższe kwalifikacje, krótszy staż, czy łatwą zastępowalność ze względu na mało wyspecjalizowany charakter posiadanych umiejętności. Oznacza więc, zgodnie z postawioną hipotezą, że mamy tu do czynienia z przerzucaniem kosztów niepewności na rynku pracy z pracodawców na zatrudnionych, których łatwo zwolnić, ale i pozyskać w przypadku poprawy koniunktury. Problem staje się poważniejszy i bardziej jeszcze sprzyjający segmentacji, gdy brak stabilnej pozycji konkretnych osób na rynku pracy utrwała się. Powołane badania pokazują, że tak w istocie bywa. Zatrudniony w elastycznych formach pracuje w ten sposób w dłuższych

⁶⁹ Eurofound, *New forms of employment*, Luxembourg 2015, s. 1–2.

⁷⁰ J. Prassl, M. Risa, *Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork*, „Comparative Labor Law & Policy Journal”, nr 8, 2016.

⁷¹ T. Bakalarz, *Zatrudnienie za pośrednictwem platformy internetowej jako przejaw „uberyzacji” pracy*, Przegląd Pracy i Administracji CXVII, No 3944, Wrocław 2019.

⁷² M. Bednarski, K.W. Frieskie (red.), *Zatrudnienia na czas...* op.cit.

⁷³ M. Bednarski, Ł. Arendt, W. Grabowski, I. Kukulak-Dolata, *Segmentacja...* op.cit.

okresach. Nawet, jak przejdzie do stabilnych form zatrudnienia, to często, po jakimś czasie, do elastycznych form powraca. Zgodnie z teorią segmentacji rynku pracy tworzy w ten sposób wtórny segment rynku pracy.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt niższych zarobków w tym segmencie. Tworzy to bowiem problem „biednych pracujących” (*working poor*), co sprzyja istnieniu gospodarstw domowych zagrożonych strukturalnym ubóstwem, mimo posiadania przez ich członków zatrudnienia. Kreuje to, zgodnie z koncepcją Standinga⁷⁴, nową klasę społeczną – prekariat, która może destabilizować istniejący ład społeczny.

Wspomniane badania wskazują na dalsze, istotne skutki braku stabilnego zatrudnienia. Są to konsekwencje dla możliwości uczestnictwa w rynku nieruchomości przez nabycie własnego mieszkania. Osoby, które nie są zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony mogą mieć problem z uzyskaniem kredytów. Nie mogą one bowiem wskazać długookresowych źródeł dochodów. To z kolei będzie się przekładać na decyzje prokreacyjne.

Niestabilne zatrudnienie wpływa na wysokość przyszłej emerytury. Okresy bezrobocia, niskie składki związane z poziomem zarobków, czy podstawą zatrudnienia (umowy cywilnoprawne) powodują w przyszłości bardzo niskie świadczenia emerytalne, ze wszystkimi tego konsekwencjami ekonomicznymi i społecznymi.

Wskazane powyżej ryzyka elastycznego zatrudnienia nie powinny jednak prowadzić do radykalnego usztywniania rynku pracy. Może to bowiem prowadzić do utraty konkurencyjności przez polskie przedsiębiorstwa, szczególnie w warunkach dużej swobody wymiany międzynarodowej, przede wszystkim w ramach Unii Europejskiej. A to, jak wspomniano, może grozić nawet bankructwami, czy ucieczką do szarej strefy⁷⁵, szczególnie w przypadku mniejszych firm.

Poszukując rozwiązań kompromisowych podejmowano próby uaktywnienia w tym obszarze państwa, które przejęłoby część kosztów związanych z eksternalizacją ryzyka przez przedsiębiorców na pracowników. Taka polityka określana jest mianem *flexicurity*, ponieważ jej celem jest łączenie elastyczności dla właścicieli firm z bezpieczeństwem zatrudnionych. Jej istotą jest zapewnienie przedsiębiorcy na rynku pracy tak zwanej elastyczności ilościowej zewnętrznej, to jest prawa do względnie łatwego zwalniania, zatrudniania pracowników tymczasowych i na podstawie umów terminowych. Dla pracowników wiązałoby się to z utratą, w pewnym zakresie, bezpieczeństwa socjalnego, co przejawiałoby się w możliwości zwolnienia pracownika. Z kolei pracownicy zwiększyliby szanse na możliwość uzyskania zatrudnienia u innego pracodawcy dzięki oferowanym przez państwo szkoleniom i systemom informacji o wolnych stanowiskach pracy. Ponadto uzyskaliby bezpieczeństwo dochodowe w konsekwencji wysokich zasiłków przyznawanych do momentu podjęcia nowego zatrudnienia. Model największą popularność zyskał w Danii⁷⁶. W efekcie relatywnie wielu Duńczyków czasowo pozostaje bez pracy, ale okres ten, dzięki

⁷⁴ G. Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class*, London, New York: Bloomsbury Academi 2011.

⁷⁵ M. Bednarski, *Social determinants of the shadow economy in the small and micro-sized enterprise sector from the local perspective. Conclusions of empirical research*, Problemy Polityki Społecznej, nr 1/2019.

⁷⁶ W. Rutkowski, *Współczesne państwo dobrobytu. Ekspansja, kryzys, spory*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009.

aktywnej polityce rynku pracy realizowanej przez państwo, zwykle trwa krótko. Ponadto wysokie zasiłki chronią przed popadnięciem w ubóstwo. Dzięki temu pracownicy czują się względnie bezpiecznie, a pracodawcy mogą dostosowywać się do wyzwań rynków, na których funkcjonują.

Nie tylko model duński, ale także holenderski akcentuje rolę atypowych form zatrudnienia, a model niemiecki elastyczność wewnątrz firmy.

Realizacja polityki *flexicurity* wymaga jednak wysokiego poziomu kapitału społecznego – wzajemnego zaufania między pracodawcami a pracownikami oraz obu tych stron do państwa. Jednocześnie jest ona bardzo kosztowna. Nie wszędzie powyższe warunki mogą być spełnione. Stąd poszukiwania innych form pozwalających uwzględnić potrzeby ww. grup, związane z elastycznością rynku pracy. Jednym z takich proponowanych rozwiązań jest jednolita umowa o pracę.

Rozdział III.

Jednolita umowa o pracę – aspekty prawne

Wprowadzenie – założenia dotyczące jednolitej umowy o pracę

Czym jest jednolita umowa o pracę na czas nieokreślony? Geneza jednolitej umowy wywodzi się ze środowiska ekonomistów francuskich, którzy zaproponowali stworzenie jednolitego systemu ochrony zatrudnienia (*fr. système unique de protection de l'emploi*) oraz jednolitej umowy o pracę (*fr. contrat de travail unique*)⁷⁷. Koncepcja ta była również tematem prac Komisji Europejskiej, która wprowadziła pojęcie jednolitej umowy na czas nieokreślony (*ang. single open-ended contract*) w ramach wdrażania Strategii Europa 2020, w szczególności inicjatyw przewodnich „mobilna młodzież” i „programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”. Wskazana umowa miała ograniczać procesy segmentacji rynku pracy oraz wyeliminować sztywną ochronę standardowej umowy o pracę, zwłaszcza w odniesieniu do zwolnień z przyczyn ekonomicznych. Segmentacja rynku pracy oddziałuje na jakość życia człowieka w sposób wielowymiarowy – jej skutki rozpatrywać można zarówno z perspektywy społecznej, jak i ekonomicznej.

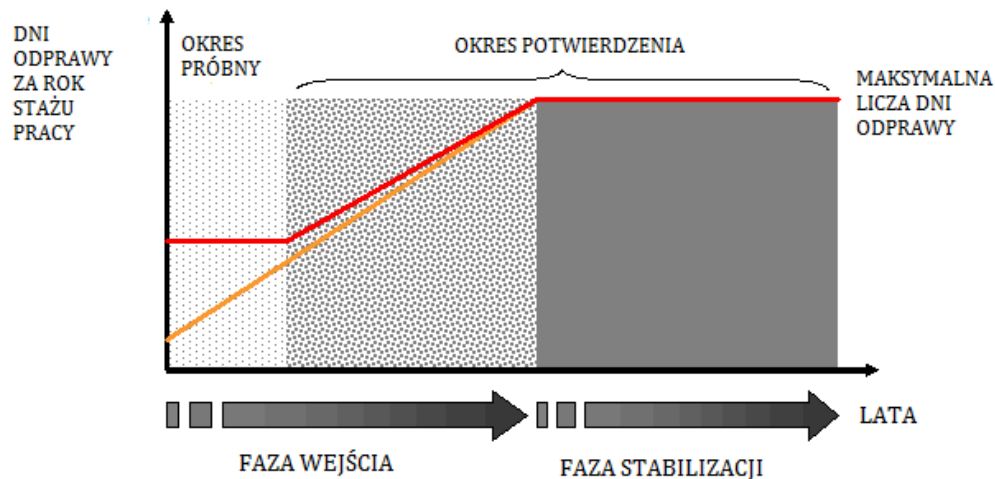
3.1. Koncepcja jednolitej umowy – charakterystyka

W świetle propozycji Komisji Europejskiej (KE), jednolita umowa o pracę jest umową na czas nieokreślony. W odróżnieniu od aktualnych umów na czas nieokreślony, wprowadza do zatrudnienia dwie fazy: fazę wejścia i fazę stabilizacji.

- **Faza wejścia**, która obejmuje m.in. okres próbny (i jest jego rozszerzeniem); miała ona umożliwić elastyczność takich kontraktów przy jednoczesnym zachowaniu odpowiedniego poziomu ochrony

- **Faza stabilizacji.**

⁷⁷ G. Casale, A. Perulli, *Towards the Single Employment Contract. Comparative Reflections*, Hart Publishing, Oxford–Portland, Oregon, International Labour Office, Geneva 2014,



Dwie linie na powyższym wykresie oznaczają dwie propozycje ochrony praw pracowniczych. Ich przebieg byłby zależny także od warunków zapewnionych w poszczególnych państwach członkowskich.

Jednolita umowa o pracę jest postacią umowy na czas nieokreślony, ale w odróżnieniu od dotychczasowych umów na czas nieokreślony zapewnia wystarczająco długi okres wstępny prowadzący do okresu stabilnego. W trakcie zatrudnienia następuje stopniowy wzrost ochrony uzależniony od stażu pracy.

Jednolita umowa na czas nieokreślony wg. propozycji KE charakteryzuje się:

- brakiem ograniczenia czasowego na jaki zawarto umowę,
- okresem próbnym, po którym następuje okres właściwego zatrudnienia,
- wzrostem ochrony praw pracowniczych (w tym prawa do odprawy w przypadku rozwiązania stosunku pracy) wraz z upływem czasu trwania umowy.

„Ochrona” polega na stopniowym nabywaniu następujących praw:

- praw pieniężnych: prawo do odprawy od pierwszego dnia i wzrost wysokości odprawy, aby zapewnić wszystkim pracownikom ochronę dochodu w przypadku wypowiedzenia umowy – w przykładzie KE: 16-letni staż pracy miałby zapewnić odprawę w wysokości 1,5 rocznych dochodów,
- ochrony prawnej (okres wypowiedzenia, procedura notyfikacji, termin odwołania, możliwość przywrócenia do pracy itd.): KE proponuje różne opcje ewolucji ochrony prawnej, ale w każdym przypadku sugeruje uproszczenie zasad zakończenia umowy na czas nieokreślony utrzymując jednak niedopuszczalność rozwiązywania umowy z powodów dyskryminujących,
- można ponadto przewidzieć, że pracownicy mogliby gromadzić dodatkowe uprawnienia.

Ewolucja ochrony pracowników zapewnia, że umowa o pracę jest elastyczna wtedy, kiedy elastyczność jest rzeczywiście konieczna.

Elementy „ochrony” w konstrukcji jednolitej umowy o pracę

1) **Odprawa** w razie rozwiązania stosunku pracy:

- zabezpiecza pracownika, a z drugiej strony powstrzymuje firmy przed nadużywaniem prawa do zwolnień,
- przysługiwałaby już od momentu zawarcia umowy (bez okresu wyczekiwania),
- wysokość odprawy stopniowo wzrastałaby w ciągu fazy wejścia (w okresie próbnym byłaby na stałym poziomie, a potem, po zakończeniu okresu próbnego stopniowo wzrastałaby) do momentu wejścia w fazę stabilizacji, kiedy to osiągnęłaby maksimum. KE podała przykład, w którym 16-letni staż pracy uprawniałby do odprawy w wysokości 1,5 rocznego wynagrodzenia.

2) **Pozostałe prawa pracownicze** (poza odprawą omówioną wyżej):

- Obejmują ochronę prawną tzn. przepisy odnoszące się do rozwiązania umowy o pracę, tj. okres wypowiedzenia, formę wypowiedzenia, termin na odwołanie się od wypowiedzenia, możliwość przywrócenia do pracy itd.
- Poziom ochrony w tym zakresie będzie zależał od rozwiązań krajowych.

KE wskazała przykładowe scenariusze:

a) Ograniczenie praw wynikających z umowy na rzecz ochrony finansowej (odprawy).

W tym scenariuszu dużą rolę odgrywałyby inne instytucje rynku pracy, takie jak prawo do zasiłku dla bezrobotnych czy aktywne polityki rynku pracy.

b) Pewien zmienny poziom ochrony w ciągu trwania umowy:

- Minimalna ochrona w okresie próbnym (możliwość wycofania się każdej ze stron z umowy z wyłączeniem dostępności odwołania się do sądu),
- Stopniowo zwiększająca się ochrona w dalszej części fazy wstępnej (po zakończeniu okresu próbnego),
- W fazie stabilizacji – poziom ochrony jak w przypadku umowy na czas nieokreślony.

c) Przez cały „okres potwierdzenia” (czyli po zakończeniu okresu próbnego) – poziom ochrony jak w przypadku umowy na czas nieokreślony.

3) **Inne prawa** – możliwość nabywania innych praw w czasie jednolitej umowy, np. prawa do zasiłku dla bezrobotnych czy składek na ubezpieczenie społeczne.

Perspektywy wdrożenia jednolitej umowy o pracę

Komisja Europejska przewiduje, że wdrożenie jednolitej umowy będzie trwało długo, ponieważ umowa ta nie zastąpi istniejących umów, lecz będzie formą w której będą zawierane nowe umowy o pracę.

- Ponadto w stosunku do propozycji Komisji Europejskiej można podnieść następujące krytyczne uwagi: Zwiększenie elastyczności może zaszkodzić aktualnie chronionym pracownikom.
- Przedsiębiorcy stracą możliwość elastyczności organizacji, która jest zapewniona przez różne formy umów na czas określony, co spowoduje trudności przy planowaniu organizacji zasobów ludzkich.
- Rotacja może zostać zwiększona, ponieważ będzie łatwiej zwolnić pracownika podczas okresu wstępnego.

- Jednolita umowa wprowadzona we Francji była sprzeczna z Konwencją MOP C 158 dot. rozwiązywania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy, ponieważ pracodawca mógł wypowiedzieć umowę bez uzasadnienia i ponieważ okres konsolidacji (2 lata) był nadmiernie długi. KE zaznaczyła jednak, że zapewnienie zgodności z Konwencjami MOP jest zadaniem PCz. (Polska nie ratyfikowała Konwencji C 158).

W celu zachęcenia pracodawców do stosowania nowej formy prawnej KE proponuje, np. zmniejszenie składek na ubezpieczenie społeczne dla tej umowy i ich zwiększenie dla umów na czas określony.

3.2 Doświadczenia państw członkowskich we wdrażaniu koncepcji jednolitej umowy o pracę

Jednym z pierwszych państw, które podjęło próbę wprowadzenia umów odpowiadających koncepcji „*single open-ended contract*” była Francja. W 2005 r. wprowadzono „umowę dla nowo zatrudnianych pracowników” („*contrat nouvelle embauche*”) w celu promowania zatrudnienia w małych przedsiębiorstwach (poniżej 20 pracowników) poprzez uproszczenie niektórych zasad wypowiedzania umowy i wydłużenie okresu wypowiedzenia – podczas dwóch pierwszych lat trwania umowy.

W świetle obowiązujących wówczas przepisów podczas dwuletniego okresu próbnego pracodawca mógł rozwiązać umowę bez podania przyczyny. Zwolnionemu pracownikowi, przysługiwał jedynie okres wypowiedzenia oraz odprawa pieniężna. Po dwóch latach umowa była poddana ogólnym przepisom prawa pracy dot. umów na czas nieokreślony.

Te same założenia przyświecały wprowadzonej w 2006 r. „umowie o pierwsze zatrudnienie” („*contrat première embauche*”). Została ona wprowadzona do porządku prawnego z myślą o osobach poniżej 26. roku życia.

Umowy te funkcjonowały w ustawodawstwie francuskim przez krótki okres. Pierwsza została uznana przez MOP za sprzeczną z Konwencją C158 dot. rozwiązywania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy. Powodem był kwestionowany w orzecznictwie sądowym zbyt długi okres próbny. Z drugiej zrezygnowano już po kilku tygodniach ze względu na opór społeczny.

W związku z powyższym Rząd francuski przeprowadził konsultacje z partnerami społecznymi w 2007 r. nt. modernizacji rynku pracy, którymi objęto także konstrukcję jednolitej umowy o pracę. W wyniku tych konsultacji partnerzy społeczni zawarli w dniu 11 stycznia 2008 r. układ zbiorowy, w którym stwierdzili, że jednolita umowa nie stanowi odpowiedniej odpowiedzi na wyzwania związane z rynkiem pracy i zaproponowano inne dostosowania dotyczące elastyczności i bezpieczeństwa. Układ zbiorowy został wdrożony przez ustawę z czerwca 2008 r. Ustawa ta uchyliła „umowę dla nowo zatrudnianych pracowników”.

W efekcie ewolucji, jaką przeszło ustawodawstwo francuskie w tym zakresie, w obecnym stanie prawnym brak jest podstaw do wyodrębnienia jednolitej umowy o pracę. Francuskie prawo pracy oparte jest na rozróżnieniu między umową na czas nieokreślony a pozostałymi formami umów, takimi jak umowa na czas określony, tymczasowe umowy o pracę. Umowa na czas nieo-

kreślony uznawana jest za podstawową formę umowy, a pozostałe typy umów traktowane są jak wyjątki od tej reguły.

Włochy były również jednym z pierwszych państw, które rozważały wprowadzenie jednolitej umowy. Ostatecznie wybrano inne rozwiązania w celu zapobieżenia segmentacji rynku pracy.

W 2012 r. dokonano reform włoskiego rynku pracy (tzw. reforma Fornero) polegających w szczególności na zredukowaniu kosztów zwolnienia pracowników zatrudnionych w oparciu o umowę na czas nieokreślony (ograniczono prawo do przywrócenia do pracy wyłącznie do spraw o dyskryminację oraz zwolnień dyscyplinarnych; w pozostałych przypadkach przysługuje tylko odszkodowanie).

W 2014 r. przyjęto szeroką zakrojoną ustawę wykonawczą zwaną ustawą o zatrudnieniu, wdrożoną poprzez przyjęcie niezbędnych ustawodawczych dekretów wykonawczych. W związku z reformą zliberalizowano zasady odnoszące się do stosowania umów na czas określony (można je zawrzeć maksymalnie na 36 miesięcy, dopuszcza się 8 odnowień, brak obowiązku uzasadniania korzystania z tej umowy). Zmodyfikowano także zasady odnoszące się do umów na czas nieokreślony (ochrona stosunku pracy wzrasta wraz z okresem trwania umowy), wprowadzono zmodyfikowane rozwiązania w zakresie ubezpieczeń społecznych, a następnie zharmonizowano istniejące rozwiązania, dokonano przeglądu i modernizacji aktywnych środków rynku pracy.

Hiszpania rozpoczęła dyskusję dotyczącą ograniczania liczby umów na czas określony w 2009 r. W tym czasie również we Francji i Włoszech podjęto analizę tego zagadnienia, jednak w Hiszpanii ze względu na wysoką stopę bezrobocia, zwłaszcza wśród młodych ludzi dyskusja wzbudziła wiele emocji. Debata dotycząca tego tematu toczyła się na dwóch poziomach. Z jednej strony prowadzona była w odniesieniu do problemu segmentacji rynku pracy, z drugiej rozważano, jakie zalety posiada w istocie tego rodzaju umowa, jako potencjalne rozwiązanie niektórych problemów charakteryzujących hiszpański model stosunków pracy. Ostatecznie przeważyły wątpliwości odnośnie do przydatności tego rodzaju koncepcji. Przeciwnicy tego rozwiązania podnosili, że zwiększa poczucie niepewności zatrudnienia, a ponadto rodzi ryzyko wzrostu liczby postępowań sądowych z powodu nieuzasadnionego zwolnienia z pracy (w oparciu o kryteria uznane za dyskryminacyjne). Wskazywano także na możliwą kolizję przepisów konstytucyjnych z tym rozwiązaniem w zakresie, jakim prowadziłoby do zróżnicowania sytuacji pracowników zatrudnionych dotychczas w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony a tymi, którzy mieliby świadczyć pracę na warunkach charakteryzujących jednolitą umowę o pracę.

W związku z tym nie istnieją w ustawodawstwie hiszpańskim przepisy stanowiące podstawę do wyodrębnienia jednolitej umowy o pracę.

Dyskusję nad reformą rynku pracy, która miała na celu zwalczanie segmentacji, podjęto także w 2012 r. w Słowenii. Rozważano wówczas wprowadzenie jednolitej umowy. Koncepcja ta nie uzyskała poparcia partnerów społecznych. Związki zawodowe uznały, że nie zapewnia wystarczającego bezpieczeństwa, a pracodawcy, że nie zapewnia wystarczającej elastyczności.

Wprowadzono jednak inne środki na rzecz zmniejszenia segmentacji, które były w dużej mierze zainspirowane elementami jednolitej umowy. W efekcie w dniu 12 kwietnia 2013 r. weszła w życie ustawa o stosunku pracy.

Na Węgrzech co do zasady strony nawiązują stosunek pracy w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Czas trwania umowy o pracę strony określają w umowie. Jeśli tego nie uczynią uważa się, że umowa została zawarta na czas nieokreślony. Jeżeli strony chcą zawrzeć umowę o pracę na czas określony, wówczas poprzez wskazanie daty lub w inny odpowiedni sposób należy określić czas trwania umowy. Stosunek pracy ulega rozwiązaniu bez dalszych działań z upływem czasu określonego w umowie. Przepisy węgierskiego kodeksu pracy wskazują, że umowa na czas określony może trwać maksymalnie 5 lat. Stosunek pracy na czas określony można przedłużyć, jednakże łączny okres stosunku pracy nie może przekroczyć pięciu lat. Przedłużenie lub zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony w ciągu sześciu miesięcy możliwe jest wyłącznie w oparciu o prawnie uzasadniony interes pracodawcy. W takiej sytuacji umowa nie może naruszać prawnie uzasadnionego interesu pracownika. Istnieją więc w węgierskim prawie pracy mechanizmy nakierowane na ograniczanie stosowania umów na czas określony, jednak brak jest podstaw do wyodrębnienia w węgierskim prawie krajowym konstrukcji jednolitej umowy o pracę.

Koncepcję „jednolitej umowy” analizowano także w Chorwacji, ale szybko okazało się, że nie będzie to przydatne rozwiązanie dla gospodarki tego państwa, w szczególności ze względu na znaczenie turystyki i sezonowości zatrudnienia w tym obszarze. Wyłączenie możliwości stosowania umów na czas określony mogłoby wywrzeć negatywny wpływ na gospodarkę w sytuacji, gdy zawieranie umów na czas określony ma w danym przypadku swoje uzasadnienie.

Chorwacja zdecydowała się na ograniczenie liczby umów jakie pracownik i pracodawca mogą zawrzeć w danym okresie, położenie większego nacisku na konieczność uzasadnienia korzystania z tego rozwiązania oraz wydłużenie okresu przerwy między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę.

W Austrii za wystarczające uznaje się ograniczenie możliwości nadużywania umów o pracę na czas określony. Jednak twierdzenie, że zasadą jest zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, jest zbyt daleko idące. Umowa o pracę na czas określony nie ma charakteru wyjątku od reguły, jeśli przepisy austriackiego prawa pracy wyraźnie dopuszczają skorzystanie tego rodzaju umowy o pracę bez konieczności spełnienia szczególnych wymagań. Jako przykład wskazać można ustawę o radiofonii, zgodnie z którą m.in. z dziennikarzami mogą być zawierane także bezpośrednio po sobie następujące umowy o pracę na czas określony, bez ograniczeń liczbowych.

W Niemczech istnieje rozróżnienie między umowami na czas określony a umowami na czas nieokreślony. Nie ma natomiast rozwiązań wpisujących się w koncepcję jednolitej umowy o pracę.

Umowy o pracę na czas określony mogą zostać zawarte, jeśli taką możliwość wyraźnie przewidują przepisy prawa pracy. W niemieckim porządku prawnym istnieją podstawy do wyodrębnienia dwóch rodzajów umów o pracę na czas określony:

- 1) Umowy o pracę na czas określony, których zawarcie uzasadnione jest zaistnieniem przyczyny obiektywnej (§ 14 ust. 1 niemieckiej ustawy o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy i na czas określony). Ustawa zawiera przykładowy, otwarty katalog przyczyn uzasadniających zawarcie umowy na czas określony, obejmujący m.in. takie okoliczności jak:

- tymczasowe, dodatkowe zapotrzebowanie na pracę, np. w związku z pracą sezonową (z wyłączeniem takich okoliczności, jak np. zmieniające się zapotrzebowanie na pracę ze względu na wahania w liczbie napływających zamówień);
 - zatrudnienie w celu zastępstwa innego pracownika nieobecnego w pracy, np. ze względu na chorobę;
 - zatrudnienie na okres próbny.
- 2) Umowy o pracę na czas określony, których zawarcie nie wymaga zaistnienia obiektywnej przyczyny (§ 14 ust. 2 niemieckiej ustawy o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy i na czas określony) – dopuszczalne jedynie w przypadku zawierania nowych stosunków pracy.

W Irlandii większość pracowników pracuje na podstawie umów na czas nieokreślony, brak jest w związku z tym rozwiązań, które wpisują się w koncepcję jednolitej umowy o pracę. Nie planuje się także podjęcia prac legislacyjnych w tym zakresie. Irlandia jest zdania, że obecne rozwiązania są wystarczające ze względu na:

- istnienie ograniczeń w zakresie stosowania kolejnych umów na czas określony;
- ograniczenie stosowania tzw. umów zerogodzinowych;
- pracownicy, których umowa o pracę nie odzwierciedla faktycznie przepracowanych godzin pracy, mają prawo do wystąpienia z prośbą o dostosowanie w tym zakresie, biorąc pod uwagę godziny przepracowane w ciągu okresu 12 miesięcy.

W Bułgarii rozwiązania wpisujące się w politykę ograniczania segmentacji rynku pracy także ograniczają się do przeciwdziałania nadużyciom w stosowaniu umów o pracę na czas określony. Nie istnieją natomiast przepisy stanowiące podstawę do wyodrębnienia jednolitej umowy o pracę. Z regulacji poświęconych przeciwdziałaniu nieuzasadnionemu zawieraniu umów na czas określony wynika, że umowa na czas określony co do zasady może być zawarta maksymalnie na 3 lata. Ponadto przepisy tworzą zamknięty katalog przyczyn, które uzasadniają zastosowanie umowy na czas określony. Po pierwsze, umowa na czas określony może być zawarta, gdy istnieje konieczność wykonywania prac o charakterze dorywczym, sezonowym, krótkoterminowym, a także z nowymi pracownikami w przedsiębiorstwie w stanie upadłości lub likwidacji. Po drugie, umowa na czas określony może znaleźć zastosowanie wyjątkowo w przypadku wykonywania pracy, która nie ma charakteru sezonowego, dorywczego lub krótkoterminowego. Dana sytuacja uznana jest za wyjątkową wówczas, gdy uzasadniona jest ekonomicznymi, technicznymi, finansowymi czy innymi przyczynami o charakterze obiektywnym lub podobnej natury, istniejącymi w momencie zawierania umowy. Umowa na czas określony może być także zawarta na okres krótszy niż rok na pisemny wniosek pracownika. Mechanizmem, który ma na celu limitowanie umów na czas określony jest także zastrzeżenie, że kolejna umowa o pracę na czas określony pomiędzy tym samym pracownikiem i pracodawcą w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy, może być zawarta tylko raz na okres krótszy niż rok.

W Portugalii podstawowym rodzajem umowy jest umowa na czas nieokreślony. Ponadto, w celu zaspokojenia czasowych potrzeb pracodawców, są także uregulowane umowy terminowe. Art. 140 portugalskiego kodeksu pracy zawiera przykładowy katalog sytuacji, które mogą być uznane za czasowe potrzeby pracodawców, uzasadniające zawarcie umowy na czas określony. Wśród nich wymienione zostały:

- bezpośrednio lub pośrednio zastępstwo pracownika nieobecnego lub tymczasowo pozabawionego możliwości pracy z jakiegokolwiek powodu;
- bezpośrednio lub pośrednio zastępstwo pracownika dochodzącego roszczeń przed sądem w związku z rozwiązaniem stosunku pracy;
- bezpośrednio lub pośrednio zastępstwo pracownika przebywającego na urlopie bezpłatnym;
- prowadzenie działalności sezonowej lub innej, w przypadku gdy struktura rynku i roczny cykl produkcyjny sprawiają, że ma ona charakter nieregularny;
- wyjątkowy wzrost aktywności przedsiębiorstwa;
- wykonywanie okazjonalnego zadania lub określonej usługi, ściśle określonej i nietrwałej;
- wykonywanie określonej i tymczasowej pracy, projektu lub innej działalności.

Poza tymi przypadkami zawarcie umowy na czas określony jest także możliwe w następujących sytuacjach:

- rozpoczęcie nowej działalności o nieokreślonym czasie trwania, a także rozpoczęcie pracy w ramach przedsiębiorstwa zatrudniającego mniej niż 750 pracowników;
- zatrudnienie pracowników poszukujących nowego zatrudnienia, długotrwale bezrobotnych lub w innych szczególnych przypadkach regulowanych przepisami dotyczącymi polityki zatrudnienia.

Pracodawca musi udowodnić istnienie okoliczności uzasadniających zawarcie umowy o pracę na czas określony.

W art. 142 portugalskiego Kodeksu pracy wskazane są też przypadki, w których możliwe jest zawarcie krótkoterminowych umów o pracę. Należą do nich, np. sytuacje, gdy zawierana jest umowa o pracę sezonową lub w związku z imprezą turystyczną trwającą nie dłużej niż 15 dni.

Na Litwie wyróżnia się osiem rodzajów umów o pracę, wśród których najszerzej stosowane są umowy o pracę na czas nieokreślony oraz umowy o pracę na czas określony. Umowy o pracę na czas określony nie mogą przekraczać 20% ogólnej liczby umów zawartych przez pracodawcę. Ponadto umowa o pracę na czas określony jest podwójnie oskładkowana – pracodawca ponosi wyższe koszty związane z ubezpieczeniem społecznym od bezrobocia.

W Łotwie również stosowane są przede wszystkim umowy o pracę na czas nieokreślony i umowy o pracę na czas określony. Te ostatnie mogą być zawarte jedynie w określonych okolicznościach w celu wykonywania krótkoterminowych prac, np. o charakterze sezonowym, w przypadku pracy wychowawcy placówki kształcenia zawodowego lub akademickiego, jeżeli jest związana z przygotowaniem do pracy w określonym zawodzie lub kierunku studiów.

W Estonii nie analizowano możliwości wprowadzenia jednolitej umowy o pracę, w związku z tym brak w ustawodawstwie tego rodzaju rozwiązania.

Podsumowanie doświadczeń krajów członkowskich Unii Europejskiej

Istotną częścią analizy problemu jednolitej umowy o pracę są doświadczenia innych państw członkowskich, które mogą służyć jako punkt odniesienia w przypadku prowadzenia prac nad wdrożeniem jednolitej umowy o pracę w Polsce. Rozwiązania prawne dotyczące jednolitej umo-

wy o pracę, które były rozważane lub wprowadzone w poszczególnych państwach członkowskich uwzględniały szczególną sytuację społeczno-ekonomiczną tych państw, jednakże w żadnym z nich rozwiązania te nie obecnie nie funkcjonują.

Z uzyskanych informacji wynika, że Niemcy w ogóle nie wykazali zainteresowania koncepcją jednolitej umowy o pracę, chociaż mają silną gospodarkę i stabilny system prawny. Podobną uwagę można, jak się wydaje, odnieść do Austrii i krajów skandynawskich.

3.3 Wprowadzenie jednolitej umowy o pracę – uwagi ogólne w kontekście Polski

Wprowadzenie jednolitej umowy o pracę oznaczałoby w prawie polskim zastąpienie przez nią innych rodzajów umów, w tym zwłaszcza umów o pracę na czas określony. Łatwiej byłoby posługiwać się taką jednolitą umową, ale z drugiej strony nie mogłaby ona realizować tych funkcji, którym służą dotychczasowe umowy na czas określony (w tym także umowy na okres próbny).

Zróżnicowanie umów o pracę w prawie polskim w dużym stopniu uwzględnia różnorodność prac i czasu potrzebnego do ich wykonania. Stąd też trudno byłoby zastąpić je wszystkie jednolitą umową o pracę.

Wprowadzenie jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony musiałoby się wiązać z ograniczeniem lub nawet wykluczeniem stosowania innych rodzajów umów o pracę, w tym zwłaszcza umów terminowych. Sprawa ta ma charakter złożony i dotyczy różnych aspektów stosunku pracy. Stosunek pracy powstaje w wyniku zawarcia umowy o pracę na podstawie przepisów Kodeksu pracy, stąd też potrzebna byłaby zmiana wielu przepisów dotyczących umowy o pracę.

Na przeszkodzie wprowadzeniu jednolitej umowy o pracę stoją też przepisy Unii Europejskiej, w tym zwłaszcza te regulujące niektóre aspekty umów terminowych, jak dyrektywa dotycząca pracy na czas określony (99/70/WE), czy pracy tymczasowej (2008/104/WE).

Skodyfikowanie na poziomie unijnym pracy tymczasowej było przejawem uznania przez decydentów nowych form organizacji pracy, jakie pojawiły się w zglobalizowanych gospodarkach, a także przyjęcia perspektywy, iż większa różnorodność umów zawieranych przez pracowników i przedsiębiorstwa, które w lepszy sposób łączyłyby elastyczność z bezpieczeństwem, przyczynią się do zwiększenia możliwości przystosowawczych państw do wyzwań globalizacji. Cechą pracy tymczasowej jest z założenia jej czasowy charakter. W świetle postanowień dyrektywy, wspomniana cecha pracy tymczasowej nie wyklucza możliwości zawarcia przez agencję pracy tymczasowej z pracownikiem tymczasowym umowy o pracę na czas nieokreślony, jednakże idea jednolitej umowy o pracę nie pozostawia w zasadzie pracodawcy wyboru, co do preferowanej formy zatrudnienia widząc kontrakt na czas nieokreślony jako docelową formę zatrudnienia. Trzeba też wspomnieć, iż polska ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1563), która niejako implementuje do polskiego porządku prawnego przepisy dyrektywy 2008/104/WE przewiduje, iż podstawę prawną zatrudniania pracowników tymczasowych stanowi umowa o pracę na czas określony, przy czym dozwolone jest również zawieranie umów cywilnoprawnych.

W tym miejscu należy nadmienić, iż koncepcja jednolitej umowy o pracę, zaprezentowana przez Komisję Europejską, wpisuje się w ramy unijnej strategii elastycznego zatrudnienia (*flexicurity*), której istotą jest połączenie „elastycznego rynku pracy z wystarczającym bezpieczeństwem socjalnym”. Na metodę *flexicurity* składają się zatem działania ułatwiające pracodawcom podejmowanie decyzji w sprawach zatrudniania i zwalniania pracowników przy jednoczesnym zapewnieniu zatrudnionym określonego poziomu bezpieczeństwa socjalnego⁷⁸. Innymi słowy, idea *flexicurity* zakłada zapewnienie dostatecznej elastyczności w podejmowaniu przez pracodawców decyzji o zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników, czemu musi towarzyszyć bezpieczny transfer od jednego do innego zatrudnienia⁷⁹. Jednocześnie, w sferze regulowanej przepisami prawa pracy *flexicurity* powinna sprzyjać redukcji podziału zatrudnionych na kategorię „uprzywilejowanych” pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony oraz pozostałych osób, pracujących w ramach tzw. umów śmieciowych. Ze względu na segmentację polskiego rynku pracy przejawiającą się w jego podziale na „uprzywilejowanych” pracowników zatrudnionych na podstawie typowych umów o pracę oraz pozostałych kategorii pracujących, zatrudnionych na podstawie tzw. umów śmieciowych, w ocenie Komisji Europejskiej realizacja koncepcji *flexicurity* wymaga zastosowania elastycznej strategii zatrudnienia wobec dwóch wspomnianych kategorii zatrudnionych. Komisja Europejska zaleca między innymi polepszenie pozycji prawnej pracowników i innych zatrudnionych na podstawie atypowych form zatrudnienia oraz umów cywilnoprawnych poprzez objęcie ich podstawowymi przepisami gwarantującymi ochronę trwałości stosunku pracy oraz zapewnienie im podobnej osłony socjalnej, jak w przypadku pracowników zatrudnionych na umowach typowych⁸⁰. W świetle powyższego, koncepcja jednolitej umowy o pracę, która w założeniu Komisji Europejskiej ma zapobiegać segmentacji i dualizmowi na rynku pracy, realizuje ideę *flexicurity*.

Umowa o pracę na czas określony ma charakter wyjątkowy, ponieważ podstawową formą zatrudnienia pracownika powinna być umowa o pracę na czas nieokreślony. Potwierdza to preambuła Porozumienia stanowiącego załącznik do dyrektywy 99/70⁸¹, zgodnie z którą umowy o pracę zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami. Strony dyrektywy uznają również, że umowy o pracę na czas określony odpowiadają, w pewnych warunkach, jednocześnie potrzebom pracodawców, jak i pracowników. Punkt 6 postanowień ogólnych Porozumienia stwierdza natomiast, że umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony stanowią powszechną formę stosunku pracy i przyczyniają się do podniesienia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do zwiększenia efektywności pracy. O zakresie stosowania tego wyjątku powinny decydować prace, które są oferowane na rynku pracy i wymagają tego rodzaju umów. Ewolucja tego wyjątku prowadzi do zróżnicowania zapotrzebowania na pracę. Część pracy oferowanej na rynku pracy ma charakter czasowy. W takich przypadkach przepisy prawa powinny umożliwiać zatrudnienie czasowe. Umowa o pracę na czas określony zakłada więc ograniczone w czasie zapotrzebowanie na pracę danego pracownika.

⁷⁸ A.M. Świątkowski, *Prawo pracy Unii Europejskiej*, C.H.Beck, Wyd. I, 2015.

⁷⁹ Ibidem.

⁸⁰ Ibidem.

⁸¹ Dyrektywa 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. WE L 175 z 10.07.1999).

Przewidywany czas trwania takiej pracy w założeniu powinien wyznaczać też okres, na który umowa zostaje zawarta. Może to przyczyniać się do tworzenia nowych miejsc pracy. W przeciwnym wypadku pracodawca byłby zmuszony do zatrudnienia pracowników na stałe przy pracy, która ma charakter czasowy. Może to prowadzić do szerszego unikania zatrudnienia pracowniczego, co stanowi ryzyko przy powszechnym stosowaniu jednolitej umowy o pracę.

Jeżeli też w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowano, że w poprzednich stanach prawnych zawieranie umowy na czas określony na okres 5 lub nawet 9 lat mogło naruszać społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa⁸², to odwrotnie ograniczenie możliwości zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż rzeczywiste zapotrzebowanie na pracę może również naruszać społeczno-gospodarcze przeznaczenie zatrudnienia na stałe. Płyynie z tego wniosek, że ograniczanie czasu trwania umowy o pracę nie powinno być dokonywane w oderwaniu od funkcji, którą taka umowa może pełnić. Jeżeli jednak, jak to się dzieje w bardzo wielu przypadkach, praca ma charakter stały, a pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, to umowa ta nie odpowiada powyższym funkcjom. Uzasadnia to konieczność przeciwdziałania takim praktykom. Jedną z takich możliwości byłoby wprowadzenie jednolitej umowy o pracę.

Jednolita umowa o pracę mogłaby stanowić swego rodzaju sankcję w przypadku zatajenia faktu zatrudnienia pracownika lub zawarcia z nim umowy cywilnoprawnej, której przedmiotem jest w gruncie rzeczy wykonywanie pracy podporządkowanej, o czym mowa w dalszych wywodach.

Stosunek pracy jest więzią prawną, obejmującą prawa i obowiązki jego stron. Wynikają one zarówno z postanowień umowy o pracę, jak i z przepisów prawa. Te ostatnie mogą również korygować postanowienia umowy, jeżeli są one niezgodne z przepisami prawa – na korzyść pracownika (zasada uprzywilejowania pracownika, nazywana także zasadą korzystności). Stosunek pracy stanowi instytucję jednolitą w zakresie jego nawiązania, a także rozwiązania, niezależnie od tego, że można w nim wyróżnić szereg elementarnych stosunków prawnych⁸³. Pojęcie stosunku pracy łączy się ściśle z pojęciem pracownika w tym sensie, że pracodawca, pracownik i stosunek pracy stanowią nierozłączną triadę.

Najważniejszą funkcją stosunku pracy jest ochrona pracownika⁸⁴. W większości państw świata⁸⁵ jest ona związana ze stosunkiem pracy. Prawo przeciwdziała ukrywaniu zatrudnienia pracowniczego np. poprzez niezgłaszanie umów o pracę odpowiednim organom lub ukrywanie ich w pozornych umowach cywilnoprawnych. Zabieganie o zwiększenie ochrony pracy grup niepracowniczych często odbywa się poprzez żądanie objęcia ich stosunkiem pracy.

Sprawa ta ma charakter złożony i dotyczy różnych aspektów poszczególnych umów. Odnosi się to przede wszystkim do umowy o pracę na czas określony i podobnej do niej umowy o pracę na okres próbny. Umowy te, jak już wspomniano, mają charakter wyjątkowy, ponieważ podstawową formą zatrudnienia pracownika powinna być umowa o pracę na czas nieokreślony.

⁸² Por. wyrok z dnia 7 września 2005 r., II PK 294/04, OSNP 2006/13-14/207) oraz wyrok z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 186/08, LEX nr 512994.

⁸³ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu*, część I, Warszawa–Kraków 1986, s. 233.

⁸⁴ *The scope of the employment relationship*, International Labour Conference, 91th Session, 2003, Report V(1), International Labour Office Geneva 2003, s. 5 i n.

⁸⁵ *Predominant framework for work*, por. The scope of the employment relationship, International Labour Conference, 91th Session, 2003, Report V(1), International Labour Office Geneva 2003, s. 19 i n.

Należy też zauważyć, że ewolucja polskiego prawa pracy zmierza w kierunku ograniczenia stosowania umowy o pracę na czas określony, a tym samym zwiększenia roli umowy o pracę na czas nieokreślony, co otwierałoby po części drogę do jednolitej umowy o pracę. Niektóre zmiany w polskim prawie przyczyniają się do ograniczenia roli umów terminowych. W szczególności zmiana przepisów Kodeksu pracy z czerwca 2015 r.⁸⁶ miała na celu zawężenie stosowania umowy o pracę na czas określony.

Najistotniejszym tego przejawem jest ograniczenie maksymalnie do 33 miesięcy czasu trwania umowy na czas określony (art. 25¹ § 1 k.p.). Po upływie tego okresu z reguły dochodzi do zakończenia stosunku pracy lub zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony. W tym przypadku następowałoby więc w pewnym sensie przekształcenie umowy o pracę na czas określony w jednolitą umowę o pracę. Przy czym dodać należy, iż zgodnie z założeniami Komisji Europejskiej, jednolita umowa o pracę nie zastąpi istniejących umów, lecz będzie formą w której będą zawierane nowe umowy o pracę.

Okres 33 miesięcy nie ma jakiegось specjalnego uzasadnienia⁸⁷. Wydaje się on jednak dostatecznie długi, żeby objąć nim przeważającą część prac, które nie mają charakteru stałego. Zastosowane ograniczenie czasowe jest też wykorzystaniem w naszym prawie klauzuli art. 5 pkt. 1 lit. b dyrektywy 99/70, zgodnie z którą w celu zapobieżenia nadużyciom umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, państwa członkowskie wprowadzą maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony. Jak z tego widać Unia Europejska nie narzuca długości tego okresu, lecz pozostawia to poszczególnym państwom członkowskim.

Można też bronić stanowiska, że po 33 miesiącach zatrudnienia na czas określony pracownikowi powinno przysługiwać zatrudnienie stałe z bardziej rozbudowaną ochroną trwałości stosunku pracy. Ten przepis ma się także przeciwstawiać poprzedniej nieodobrej praktyce zawierania bardzo długich umów na czas określony na 5, a nawet 10 lat, celem uniknięcia ochrony, jaka łączy się z umową na czas nieokreślony oraz utrzymywania pracownika w niepewności co do długości dalszego zatrudnienia. W okresie 33 miesięcy pracodawca może zawrzeć umowę na czas określony bez względu na charakter powierzanej pracy, w tym także pracy, która nie ma charakteru czasowego. Wyjątkowo okres ten może być wydłużony, jeżeli występują obiektywne przyczyny dłuższej umowy na czas określony. Obowiązek wskazania takich przyczyn dotyczy okresu przekraczającego 33 miesiące (art. 25¹ § 4 pkt. 4 k.p. w związku z § 1 tego przepisu). Po wykorzystaniu tej możliwości pracodawca z reguły nie będzie mógł zatrudnić danego pracownika na podstawie umowy na czas określony, bez względu na to, jaki okres upłynie od początku zatrudnienia⁸⁸. Wskazuje to także na kierunek ograniczenia zatrudnienia na czas określony, umożliwiając zarazem ewentualne zastosowanie jednolitej umowy o pracę. Omawiany przepis jest wzorowany na klauzuli 5 pkt. 1 lit. a dyrektywy 99/70, która posługuje się zwrotem „obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy”. Wykorzystuje charakter pracy nie jako

⁸⁶ Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015, poz. 1220).

⁸⁷ Wydaje się on kompromisem pomiędzy postulatami związków zawodowych i pracodawców, por. Uzasadnienie projektu ustawy, <http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/przebiegproc.xsp?id=eb78b11c215515c9c1257e26004f10aa>, s. 9.

⁸⁸ U2003 R., III PZP 20/02, OSNP 2004, NR 1, POZ. 4).

przesłankę dopuszczalności zawarcia umowy na czas określony, lecz jako warunek przedłużenia zatrudnienia na ten czas. Tym samym zastosowanie przepisu unijnego prowadzi do osłabienia ograniczeń tych umów. Powyżej wymienione umowy nierzadko trudno byłoby zastąpić jednolitą umową o pracę. Drugim rozwiązaniem prawnym, które mogłoby być wykorzystane dla wprowadzenia jednolitej umowy, jest ograniczenie liczby umów o pracę na czas określony. Liczba takich umów wynosi trzy, nawet jeżeli łącznie czas ich trwania jest krótszy od 33 miesięcy (art. 25¹ § 1 k.p.). Nie ma przy tym znaczenia długość przerwy pomiędzy umowami na czas określony. Bez względu na jej długość sumuje się liczbę wszystkich umów. Ograniczenie liczby umów ma na celu przeciwdziałanie wielokrotnemu zatrudnieniu pracownika na podstawie krótkich, często bezpośrednio następujących po sobie umów na czas określony, które pozbawiają pracownika stabilności zatrudnienia. Obecnie znaczenie tego ograniczenia maleje na rzecz maksymalnego łącznego czasu trwania tych umów, o którym mowa powyżej. Zastosowanie obydwu tych ograniczeń oznacza wzmocnienie ochrony przed ich nadużywaniem. Jest też zgodne z klauzulą 5 pkt. 1 lit. b dyrektywy 99/70, według której należy zastosować co najmniej jeden z wymienionych w niej środków zapobiegania nadużyciom umowy na czas określony (obiektywne przyczyny, ograniczenie długości zatrudnienia lub liczby umów). Powyższe rozwiązania prowadzą do częstszego stosowania umowy o pracę na czas nieokreślony, co zbliża je do jednolitej umowy o pracę. Reasumując, istniejące obecnie na gruncie Kodeksu pracy rozwiązania prawne, które mają zapobiegać nadużywaniu umów na czas określony, zbliżają je do koncepcji jednolitej umowy o pracę. Wykorzystanie ustawowego limitu umów na czas określony lub dopuszczalnego okresu zatrudnienia na tej podstawie skutkuje bądź to zakończeniem stosunku prawnego między stronami bądź nawiązaniem umowy na czas nieokreślony. Umowa na czas określony pełni więc tutaj rolę okresu wstępnego (faza wejścia) prowadzącego albo do okresu stabilnego w postaci umowy na czas nieokreślony albo do zakończenia stosunku pracy między stronami. Warto wspomnieć, iż w ocenie OECD w Polsce istnieje szczególnie rodzaj umów na czas określony, który w praktyce jest stosowany jako okres próbny⁸⁹.

Pewną przeszkodą w tym zakresie może być wydłużenie okresu stosowania umowy lub umów na czas określony, a także zawierania ich w liczbie większej niż trzy. Art. 25¹ § 4 k.p. przewiduje bowiem sytuacje, w których możliwe jest dłuższe niż 33 miesiące zatrudnianie pracownika na podstawie umowy na czas określony lub zatrudnienie go na podstawie większej liczby takich umów. Ma to charakter wyjątków w stosunku do wyżej przedstawionych ograniczeń liczby umów lub czasu ich trwania. Ich ocena z punktu widzenia ewentualnego wprowadzania jednolitej umowy o pracę może być różna. Wydaje się jednak, że nie da się całkowicie zrezygnować z takiej możliwości, jeżeli sama praca ulega przedłużeniu, czego przykładem może być wieloletnia budowa dróg lub autostrad. Inny przypadek wydłużenia umowy na czas określony może dotyczyć pracy na zastępstwo. Jej długość zależy od nieobecności zastępowanego pracownika. W pewnych sytuacjach może ona być dłuższa niż 33 miesiące. Niekiedy też jest niezależna od woli pracodawcy, jak zwłaszcza przy urlopie wychowawczym zastępowanej osoby (do 36 miesięcy). Podobnie dzieje się przy wykonywaniu pracy przez okres kadencji. Jest to określenie dosyć ogólne. Dotyczy ono stanowisk, które są powierzane na określony czas, jak na przykład kadencja członków zarządu pry-

⁸⁹ https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1686c758en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&_csp_=fc80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemIGO=oecd&itemContentType=book#endnotea3z18, por. przypis 18, [dostęp 29.11.2022 r.].

watnej spółki kapitałowej. Ponieważ omawiane przepisy dotyczą zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, to nie mają one zastosowania do zatrudnienia przez okres kadencji na podstawie pozaukładowych stosunków pracy (wyboru, powołania czy mianowania), gdzie z reguły nie ma ograniczeń zatrudnienia czasowego. Obejmuje to również niektórych pracowników zatrudnionych na podstawie przepisów szczególnych. Dla przykładu dotyczy to pracowników zatrudnionych w gabinetach politycznych osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, które są zatrudniane na podstawie umowy o pracę zawartej na czas pełnienia funkcji przez osobę zajmującą takie stanowisko.

Inne znaczenie ma wyjątek dotyczący pracy o charakterze sezonowym czy dorywczym. Z natury rzeczy praca taka trwa krócej niż 33 miesiące. Chodzi więc o dopuszczenie wielokrotnego zatrudnienia w tym charakterze, opartego na większej niż trzy liczbie umów, które może być też w sumie dłuższe niż 33 miesiące. W konsekwencji jednak pracownik sezonowy może nigdy nie uzyskać zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony. Dotyczy to również pracy dorywczej. Pojęcie to jest też mniej ostre niż praca sezonowa i chyba powinno być łączone przede wszystkim z krótkim okresem zatrudnienia. Przy takim jego rozumieniu w wielu przypadkach nie dochodziłoby do przekroczenia dopuszczalnego okresu zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, a jedynie do zwiększenia liczby zawieranych umów. Ograniczenia dotyczące umów na czas określony nie są stosowane również z mocy przepisów pozakodeksowych.

Zdaniem niektórych badaczy, ograniczenie w 2015 r. długości trwania umowy na czas określony i możliwości wielokrotnego ich zawierania (co miało przeciwdziałać nadużywaniu stosowania tych umów) odbyło się kosztem poziomu elastyczności rynku pracy w Polsce. W 2020 r. Forum Obywatelskiego Rozwoju (FOR) opublikowało „Indeks Elastyczności Zatrudnienia 2020”, w ramach którego Polska zajęła 27 miejsce spośród 41 krajów UE i OECD, spadając w tym zestawieniu o 10 pozycji od ostatniego opublikowanego w 2015 r. rankingu. Według FOR, spadek ten wynikał przede wszystkim z usztywnienia maksymalnych długości umów o pracę na czas określony⁹⁰. Jak wynika z ww. uzasadnienia projektu ustawy nowelizującej Kodeks pracy, osiągnięcie poprzez wprowadzane rozwiązania większej stabilizacji zatrudnienia w Polsce może skutkować zmniejszeniem elastyczności umów na czas określony, wpływając jednocześnie na wartość indeksu EPL (*Employment Protection Legislation Index*) w naszym kraju⁹¹. Należy dodatkowo zauważyć, iż nowelizacja Kodeksu pracy w 2015 r. w zakresie umów na czas określony nie polegała wyłącznie na wprowadzeniu bardziej skutecznego sposobu limitowania kontraktów terminowych. Oprócz tego uzależniono także długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, analogicznie jak w przypadku umowy o pracę na czas nieokreślony. Trzeba przy tym nadmienić, iż wskazane nowelizacje nie wyczerpały katalogu wprowadzonych wówczas zmian w Kodeksie pracy.

Warto dodać, że według danych OECD za 2019 r. wartość indeksu EPL dla Polski oszacowano na 2,4, co zalicza Polskę do krajów o średnim poziomie ochrony gwarantowanym przez

⁹⁰ <https://www.prawo.pl/kadry/rynek-pracy-w-polsce-coraz-mniej-elastyczny,497588.html>

⁹¹ Uzasadnienie do ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015, poz. 1220), s. 22.

ustawodawstwo krajowe⁹². Przy czym pod uwagę brano takie rozwiązania prawne jak prawo wypowiedzenia umowy, okres wypowiedzenia, kwestia przysługiwania odprawy, ramy regulacyjne dotyczące nieuzasadnionych zwolnień oraz egzekwowanie tych przepisów. Podkreślenia jednak wymaga, iż w 2023 r. wejdą w życie kolejne zmiany do Kodeksu pracy, które z pewnością wpłyną na wartość omawianego indeksu. Zmiany te wdrażają do polskiego porządku prawnego postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186 z 11.07.2019 r., s. 105), dalej jako „dyrektywa 2019/1152” oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L Nr 188 z 12.07.2019 r., str. 79), dalej jako „dyrektywa 2019/1158”. Projektowana nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza dalej idącą ochronę prawną trwałości umowy o pracę na czas określony. Zgodnie bowiem z motywem 36 dyrektywy 2019/1152, należy popierać przejście do bezpieczniejszych form zatrudnienia, jeśli pracodawcy mają możliwość zaoferowania pracownikom objętym niestandardowymi formami zatrudnienia przejście na zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy lub na umowę na czas nieokreślony. Pracownicy powinni mieć możliwość zwrócenia się do pracodawcy o inną, bardziej przewidywalną i bezpieczniejszą formę zatrudnienia, jeśli jest ona dostępna, oraz otrzymania od niego odpowiedzi na piśmie wraz z uzasadnieniem, uwzględniającej potrzeby pracodawcy i pracownika. W tym kontekście koncepcja jednolitej umowy o pracę wpisuje się w cel dyrektywy 2019/1152, którym jest poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewniając zdolność adaptacyjną rynku pracy. Należy dodać, iż wzmiankowana dyrektywa ma na celu wdrożenie Europejskiego filaru praw socjalnych, ogłoszonego wspólnie przez Parlament Europejski, Radę i Komisję na Szczybie Społecznym na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego w Göteborgu 17.11.2017 r.⁹³ Odnośna dyrektywa ma przyczynić się głównie do realizacji określonej w filarze zasady piątej – Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie oraz zasady siódmej – Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień.

Planowane w Kodeksie pracy zmiany wdrażające przepisy dyrektywy 2019/1152, prowadzą do rozciągnięcia tzw. powszechnej ochrony umowy o pracę przed rozwiązaniem za wypowiedzeniem, którą w aktualnym stanie prawnym objęta jest umowa o pracę na czas nieokreślony, również na umowę o pracę na czas określony. Przechodząc do szczegółów, projektowane zmiany nakładają na pracodawców obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz obowiązek zawiadomienia przez pracodawcę na piśmie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. To rozwiązanie umożliwi organizacjom związkowym i sądom pracy przeprowadzenie merytorycznej kontroli zasadności wypowiedzeń umów na czas określony. Równocześnie dokonuje się zrównania zakresu roszczeń przysługujących pracownikowi zatrud-

⁹² https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1686c758-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&csp_=fc80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemIGO=oecd&itemContentType=book# [dostęp 25.11.2011 r.].

⁹³ B. Surdykowska, *Projekt dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE – element implementacji Europejskiego filaru praw socjalnych*, MOPR 2018, Nr 3.

nionemu na tej podstawie z tymi, z których może skorzystać pracownik zatrudniony na czas nieokreślony. W efekcie, poprzez zmianę art. 45 § 1 Kodeksu pracy pracownicy zatrudnieni na czas określony będą mogli wytoczyć powództwo o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. Za wypowiedzeniem powinna natomiast stać konkretna i realna przyczyna, podobnie jak ma to miejsce podczas wypowiedzania umowy na czas nieokreślony. W tym miejscu należy zauważyć, iż koncepcja jednolitej umowy o pracę przewidująca minimalną ochronę pracownika w okresie próbnym łącznie z prawem do wypowiedzenia umowy w każdym momencie i bez podania przyczyny, pozostawałaby w sprzeczności z założeniami omawianej nowelizacji Kodeksu pracy idącej w kierunku objęcia szerszą ochroną prawną terminowych umów o pracę.

Wprowadzane na mocy nowych przepisów obowiązki w zakresie uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz konsultacji związkowej niewątpliwie doprowadzą do zmniejszenia elastyczności pracodawców w zakresie zatrudnienia pracowników. Pojawiają się głosy, że zmiany te spowodują, iż w rzeczywistości umowa o pracę na czas określony nie będzie się niczym różnić od umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie z poglądem prezentowanym w doktrynie prawa pracy, jednym z najważniejszych przejawów uelastycznienia prawa pracy jest stosowanie umów o pracę na czas określony⁹⁴. Tymczasem wejście w życie planowanych zmian w Kodeksie pracy spowoduje, iż rozróżnienie umów zawartych na czas określony i nieokreślony stanie się bezcelowe, ponieważ znikną podstawowe różnice pomiędzy nimi. Inne zapowiedziane zmiany także idą w kierunku wzmocnienia ochrony praw pracowników, co niewątpliwie wpłynie na wartość indeksu EPL w przyszłości. W świetle powyższego, uzasadnione jest stanowisko, iż rewersem kolejno wprowadzanych nowelizacji w obszarze prawa pracy będzie zmiana postrzegania polskiego rynku pracy jako coraz mniej elastycznego.

Wydaje się, że dotychczas wprowadzone w polskim prawie pracy zmiany w zakresie niwelowania nierówności w ochronie przysługującej pracownikom zatrudnionym na podstawie umów na czas określony z jednej strony i na czas nieokreślony z drugiej oraz planowana w 2023 r. nowelizacja Kodeksu pracy w kierunku dalszego ujednoczenia statusu pracowników zatrudnionych na podstawie obu rodzajów umów są skutecznym instrumentem w przeciwdziałaniu segmentacji rynku pracy w Polsce. Rozważane wprowadzenie kolejnego instrumentu w postaci jednolitej umowy o pracę jawi się więc nie tylko jako bezcelowe, ale także ekonomicznie nieracjonalne, gdyż poniekąd przekreśla dotychczasowe zmiany w analizowanym obszarze.

⁹⁴ Ł. Pisarczyk, *Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu 2019*, wyd. 1, [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa 2019, wydanie elektroniczne Legalis.

3.4 Praca tymczasowa

Z jednolitą umową o pracę mogą kolidować przepisy ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1563).

Jest to o tyle zrozumiałe, że praca ma w założeniu zawsze charakter czasowy (do 18 miesięcy, a przy zastępstwie innego pracownika – do 36 miesięcy). Zatrudnienie tymczasowe opiera się na stosunku pracy. Nie jest to sprawa jednoznaczna, o czym świadczy rozwój podstaw prawnych tego zatrudnienia w ciągu ostatniego ćwierćwiecza. Wskazuje na to przede wszystkim art. 1 ust. 1 i 2 ratyfikowanej przez Polskę konwencji nr 181 Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1997 r. dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy⁹⁵. Zgodnie z jej przepisami biuro pośrednictwa pracy, udzielając pomocy w znalezieniu pracy, nie staje się stroną stosunków pracy, które mogą z tego wynikać (ust. 1). Może ono jednak również zatrudniać pracowników w celu udostępniania ich stronie trzeciej, będącej osobą fizyczną lub prawną, („przedsiębiorstwo użytkujące”), która wyznacza im zadania i kontroluje wykonanie (ust. 2). Nie przesądza to więc o nawiązaniu stosunku pracy przez biuro lub pracodawcę użytkownika. Podstawą zatrudnienia tymczasowego jest stosunek pracy, do którego odwołują się unijne akty prawne, także w odniesieniu do pracy tymczasowej. Opiera się ona na stosunku pracy, który został zmodyfikowany. Tak też przyjmują dyrektywa i ustawa. W Unii Europejskiej występują jednak znaczne różnice dotyczące korzystania z pracy tymczasowej oraz sytuacji prawnej, statusu i warunków pracy pracowników tymczasowych.

Istotą zatrudnienia tymczasowego jest wprowadzenie do stosunku pracy trzeciego podmiotu, który przejmuje część praw i obowiązków pracodawcy. Jest nim agencja pracy tymczasowej (dalej jako „agencja”). W konsekwencji pracodawca przestaje być stroną tego stosunku i staje się tylko pracodawcą użytkownikiem. Znaczna część praw i obowiązków pracodawcy użytkownika zostaje natomiast przypisana agencji pracy tymczasowej. Nie korzysta ona natomiast z pracy pracownika. Wszystkie odstępstwa od zatrudnienia na czas nieokreślony, na których opiera się u.z.p.t. stanowią zarazem przeszkodę dla łączenia pracy tymczasowej z jednolitą umową o pracę.

3.5 Zawarcie umowy o pracę z mocy prawa

Umowa o pracę jest podstawowym instrumentem ochrony pracownika. Pracodawca ma obowiązek jej zawarcia, jeżeli praca odpowiada określonym warunkom, a zwłaszcza jeśli ma charakter podporządkowany. Dotyczy to przede wszystkim zatrudnienia cywilnoprawnego, które miałyby charakter pozorny, gdy obejmuje świadczenie pracy podporządkowanej.

W szczególności są to umowy zlecenia i umowy o dzieło, a także umowy o świadczenie usług na podstawie art. 730 k.c. Nosi to nazwę „ucieczki od prawa pracy” i obejmuje także dążenie do obniżenia podatków oraz składek ubezpieczeniowych. Art. 22 § 1¹ k.p. zawiera kwalifikacje prawną takiej umowy, w ramach której wykonywana jest praca podporządkowana. Stąd też jej warunki powinny być ustalone w oparciu o art. 22 § 1 k.p. Odnosi się on nie tylko do stosunku pracy

¹⁰⁶ Dz.U. 2008 nr 222 poz. 1448, dalej jako „konwencja”.

zawieranego bezpośrednio, ale także do zatrudniania przekształconego z mocy prawa z pozornej umowy cywilnoprawnej (art. 22 § 1² k.p.). Tym samym umowa o pracę, a w konsekwencji stosunek pracy, istnieje od początku świadczenia pracy podporządkowanej w ramach pozornej umowy cywilnoprawnej. Skoro umowa cywilnoprawna służyła ukryciu umowy o pracę, to pracownik nie może ponosić ujemnych konsekwencji narzuconego mu zatrudnienia cywilnoprawnego. Stąd też taka umowa od początku nosi charakter umowy o pracę. Świadczenie pracy w ramach pozornej umowy cywilnoprawnej staje się zaś z mocy prawa pracą w rozumieniu przepisów prawa pracy. W następstwie tego obok umowy o pracę powstaje również stosunek pracy (art. 22 § 1¹ k.p.), Ewentualne orzeczenie sądowe tylko go potwierdza, ponieważ ma ono charakter deklaratoryjny. Otwieraloby to drogę do objęcia takiego zatrudnienia jednolitą umową o pracę (stosunkiem pracy).

W sumie zawarcie pozornej umowy cywilnoprawnej oprócz innych skutków jakie to wywołuje, mogłoby prowadzić do uznania, że strony łączy w tym przypadku jednolita umowa o pracę. Należy jednak zwrócić uwagę na zjawisko narastania ochrony zatrudnionych w miarę wydłużania się okresu zatrudnienia. Nierzadko bowiem początkowe umowy cywilnoprawne są zastępowane z inicjatywy pracodawców umowami o pracę, w tym także umowami na czas nieokreślony. Tym samym mogłaby ona spełniać warunki jednolitej umowy o pracę.

3.6 Potwierdzenie warunków umowy o pracę a jednolita umowa o pracę

Według art. 29 § 2 k.p. umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie, a w przypadku niezachowania takiej formy powinna być potwierdzona na piśmie. Obowiązek ten ciąży na pracodawcy. Naruszenie obowiązku zawarcia umowy o pracę na piśmie nie pociąga za sobą odpowiedzialności pracodawcy, lecz przekształca się w obowiązek jej potwierdzenia. Brak takiego potwierdzenia przed dopuszczeniem pracownika do pracy stanowi natomiast wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 § 1 pkt. 2 k.p.). Jak się wydaje, w takim przypadku można byłoby przyjąć, że niezależnie od powyższych skutków powstaje jednolita umowa o pracę, chyba że przepis szczególny przewidywałby, że jednolita umowa o pracę nie może się łączyć z potwierdzeniem warunków umowy o pracę, która nie została zawarta pisemnie. W obecnym stanie prawnym, brak ustalenia treści umowy o pracę prowadzi do nawiązania umowy o pracę na czas nieokreślony. Wszystkie inne rodzaje umowy muszą być bowiem ustalone w sposób wyraźny. Stanowiłoby to ułatwienie dla wprowadzenia jednolitej umowy o pracę.

3.7 Staż pracy

Jednolita umowa o pracę może mieć wpływ na liczenie **stażu pracy**. Przez staż ten rozumiemy okres zatrudnienia pracownika, liczony zazwyczaj w miesiącach lub latach. Po przywróceniu gospodarki rynkowej regułą jest liczenie stażu pracy u danego pracodawcy. Trudno byłoby, aby w gospodarce rynkowej konieczność zaliczania wszystkich okresów zatrudnienia obciążała kolejnych pracodawców. Od stażu pracy są zależne niektóre uprawnienia pracownika, na przykład wymiar urlopu wypoczynkowego (w tym przypadku z uwzględnieniem poprzednich okresów za-

trudnienia innych pracodawców), wysokość odprawy z tytułu zwolnienia grupowego czy okres wypowiedzenia umowy o pracę. Układy zbiorowe pracy czy regulaminy wynagrodzenia uzależniają niekiedy od stażu niektóre składniki wynagrodzenia. Narastanie stażu pracy w założeniu odbija zwiększony wkład pracy danego pracownika. Do stażu pracy zalicza się z reguły każde zatrudnienie u danego pracodawcy. Dlatego też jednolita umowa o pracę niewiele zmieniłaby w tym zakresie.

Poszerzanie uprawnień związanych ze stażem pracy jest często przedmiotem zainteresowania pracowników i reprezentujących ich działaczy związkowych. Pracodawcy natomiast są często temu przeciwni, ponieważ staż pracy jest pasywnym kryterium oceny pracy pracownika. Uprawnienia z tytułu stażu pracy przysługują zazwyczaj niezależnie od tego, jakie korzyści przynosi pracodawcy praca danego pracownika. Natomiast zgodnie z koncepcją jednolitej umowy o pracę nabywanie różnego rodzaju uprawnień przez pracownika następuje stopniowo wraz ze zwiększającym się jego stażem pracy.

Liczenie stażu pracy tylko w niewielkim stopniu może się przekładać na jednolitą umowę o pracę, ponieważ związane z tym uprawnienia pracownika w różnych państwach są stosunkowo nieliczne⁹⁶.

3.8 Podsumowanie

Propozycja jednolitej umowy o pracę jest pewnym **uproszczeniem**. W prawie pracy występują bowiem dwa różne pojęcia: umowa o pracę i stosunek pracy. Taki model podwójnego określania warunków zatrudnienia przyjęło polskie prawo okresu międzywojennego. Kontynuowano to również po wojnie. Natomiast Kodeks pracy przejął definicję umowy o pracę z Kodeksu zobowiązań z 1933 r. (art. 441 k.z. ⁹⁷), ale określił ją jako stosunek pracy. W rezultacie zobowiązanie do świadczenia pracy, będące istotą umowy o pracę, zostało również przeniesione do stosunku pracy. W następstwie tego stosunkowi pracy nadaje się charakter zobowiązaniowy⁹⁸.

W literaturze prawa pracy i to nie tylko polskiej, w bardzo różny sposób pisze się o tych dwóch instytucjach prawa pracy. Najczęściej przyjmuje się, że umowa o pracę jest czynnością prawną, której następstwem jest powstanie więzi prawnej pomiędzy jej stronami. Stosunek pracy jest zaś instytucją prawną, która określa prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy, wynikające zarówno z umowy, jak i przepisów prawa. Co do zasady umowa zostaje sformułowana na piśmie, a stosunek pracy jest konstrukcją prawną, której regulacja w przeważającej części wynika z przepisów. Podstawą zatrudnienia jest stosunek pracy. Umowa jest natomiast jego źródłem oraz, o czym mowa powyżej – jego podstawą. Określa ona bowiem zobowiązanie pracownika do świadczenia pracy, bez której z reguły nie może istnieć stosunek pracy. Zobowiązanie to wynika z umowy

⁹⁶ L. Florek, *Staż pracy*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1980, s. 26 i n.

⁹⁷ Pierwszy przepis Tytułu XI Działu I k.z. dotyczący umowy o pracę.

⁹⁸ Szerzej o charakterze stosunku pracy, por. W. Sanetra, *Charakter prawny stosunku pracy* [w:] System prawa pracy. Tom II (red. G. Goździewicz), Warszawa 2017, s. 31 i n.

i ustaje wraz z jej zakończeniem. Stosunek pracy obejmuje więc regulacje umowne i ustawowe⁹⁹. W pewnym sensie wchłania on więc także postanowienia umowy o pracę. Przepisy posługują się wymiennie pojęciem umowy o pracę i pojęciem stosunku pracy jako podstawą zatrudnienia (por. np. art. 2 i art. 11 k.p.). Niekiedy poprzednio było to niekonsekwentne, jak wygaśnięcie stosunku pracy z powodu śmierci pracownika (art. 63² k.p.), a obok tego wygaśnięcie umowy z powodu śmierci pracodawcy (art. 63² k.p.), co słusznie zostało zmienione.

W okresie międzywojennym za stosunki pracy uważano tylko te, które powstają z „umowy, a więc z aktu dwustronnego, normowanego przez przepisy prawodawstwa prywatno-prawnego, nie dotyczyły one natomiast stosunku, którego źródłem jest akt jednostronny publiczno-prawny, np. akt nominacyjny urzędników”.

W okresie powojennym ze względów ideologicznych rozciągnięto zatrudnienia pracownicze na podstawy inne niż umowa (zwłaszcza mianowanie, a rzadziej powołanie i wybór). W rezultacie pojęciem stosunku pracy objęto wszystkie ww. pozaumowne podstawy zatrudnienia. Dla wyróżnienia najbardziej powszechnego rodzaju używa się jednak często terminu „umowny stosunek pracy”.

Granica pomiędzy treścią umowy o pracę a treścią stosunku pracy nie jest sztywna. Umowa o pracę może konkretyzować niektóre przepisy prawa lub odchodzić od nich (na korzyść pracownika). Z drugiej strony prawo może zastępować postanowienia umowy mniej korzystne od przepisów.

Rozwój prawa pracy powoduje, że treść przepisów prawa pracy w coraz większym stopniu realizuje funkcję ochronną. W krajach zachodnich część spraw jest regulowana w autonomicznych źródłach prawa tworzonych przez partnerów społecznych¹⁰⁰. W Polsce następuje to w niewielkim stopniu, co jest przejawem słabości naszego zbiorowego prawa pracy. W sumie prowadzi to do stałego powiększania się zakresu przedmiotowego stosunku pracy. Nawet najbardziej rozbudowana ingerencja państwa nie może jednak zastąpić woli stron umowy o pracę, działających w warunkach wolności umów.

Powyższe uwagi wskazują na to, że należałoby raczej mówić o jednolitym stosunku pracy a nie o umowie o pracę.

Stosunek pracy jest ustalany również ramach prawa europejskiego. Prawo unijne zapewnia swobodę przepływu pracowników wewnątrz Unii (art. 45 TFUE). Ze swobody tej może korzystać osoba uznana za pracownika. W tym zakresie pojęcie pracownika musi być jednolite we wszystkich państwach Unii. W prawie europejskim nie ma ogólnej definicji stosunku pracy. Dlatego też niektóre cechy zatrudnienia pracowniczego (stosunku pracy) są ustalane w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej na podstawie konkretnych przypadków. W szczególności TSUE wielokrotnie ustalał różnorodne cechy tego stosunku w celu stwierdzenia, czy mamy do czynienia z pracownikiem korzystającym z zasady swobody przepływu. Tym samym niespełnienie

⁹⁹ Jednoznacznie określa się to w prawie niemieckim: *Das Arbeitsverhältnis umfasst die vertraglichen und gesetzlichen Regelungen.*

¹⁰⁰ Z tego też między innymi powodu przyjmuje się w nich, że prawo pracy nie wymaga kodyfikacji.

określonych warunków nie pozwala na zatrudnienie w charakterze pracownika na terenie innego państwa członkowskiego. Służy to odwrotnemu celowi niż w prawie polskim. Ustalenie cech zatrudnienia pracowniczego może prowadzić do ustalenia stosunku pracy. Brak niektórych cech zatrudnienia w prawie unijnym może prowadzić do odmowy uznania danej osoby za pracownika. Koncepcja jednolitej umowy o pracę zderza się z jej zróżnicowaniem w różnych państwach Unii Europejskiej.

3.9 Konkluzje

1. Można przewidywać, że wprowadzenie do polskiego prawa jednolitej umowy o pracę przyniosłoby nieliczne korzyści, a napotkałoby różnorodne trudności. Podobny skutek można byłoby osiągnąć przez dalsze ograniczanie umów na czas określony. Nie dotyczy to umów na okres próbny, ponieważ nie można pozbawiać pracodawcy możliwości sprawdzenia przydatności pracownika do pracy.
2. Zróżnicowanie umów o pracę w dużym stopniu uwzględnia różnorodność prac i czasu potrzebnego do ich wykonania. Stąd też trudno byłoby zastąpić je wszystkie i w całej rozciągłości jednolitą umową o pracę.
3. Wprowadzenie jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony musiałyby się wiązać z ograniczeniem stosowania innych rodzajów umów o pracę, w tym zwłaszcza umów terminowych. Sprawa ta ma charakter złożony i dotyczy różnych aspektów stosunku pracy. Stosunek pracy powstaje w wyniku nawiązania umowy o pracę. Składają się na niego zarówno postanowienia umowy, jak i przepisy prawa dotyczące zatrudnienia danego pracownika. Stąd też konieczna byłaby zmiana wielu przepisów dotyczących umowy o pracę i stosunku pracy.
4. Na przeszkodzie wprowadzenia jednolitej umowy o pracę stoją też przepisy Unii Europejskiej, w tym zwłaszcza dokumenty regulujące niektóre aspekty umów terminowych jak dyrektywa dotycząca pracy na czas określony (99/70/WE) czy pracy tymczasowej (2008/104/WE).
5. Z drugiej strony jednolita umowa o pracę mogłaby stanowić swego rodzaju sankcję w przypadku zatajenia zatrudnienia pracownika lub zawarcia z nim umowy cywilnoprawnej, której celem jest w gruncie rzeczy ukrycie zatrudnienia pracowniczego.
6. Najważniejszą funkcją stosunku pracy jest ochrona pracownika¹⁰¹. Jest ona związana ze stosunkiem pracy w większości państw świata¹⁰². Prawo przeciwdziała ukrywaniu zatrudnienia pracowniczego zwłaszcza poprzez niezgłaszanie umów o pracę odpowiednim organom lub ukrywanie ich w pozornych umowach cywilnoprawnych. Zabieganie o zwiększenie ochrony pracy grup niepracowniczych często odbywa się poprzez żądanie objęcia ich stosunkiem pracy.

¹⁰¹ *The scope of the employment relationship*, International Labour Conference, 91th Session, 2003, Report V(1), International Labour Office Geneva 2003, s. 5 i n.

¹⁰² *Predominant framework for work*, por. *The scope of the employment relationship*, International Labour Conference, 91th Session, 2003, Report V(1), International Labour Office Geneva 2003, s. 19 i n.

7. Istotną trudnością we wprowadzeniu jednolitej umowy o pracę jest narastające zróżnicowanie rynku pracy. Stanowi on następstwo postępu technologicznego, który przekłada się na różne sposoby wykonywania pracy. Wyraźnym tego przykładem jest praca za pośrednictwem platform internetowych. W grudniu 2021 r. Komisja Europejska przedstawiła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych¹⁰³. Proponowana dyrektywa zawiera wykaz kryteriów pozwalających stwierdzić, czy platforma internetowa jest pracodawcą. KE szacuje, że w wyniku proponowanej dyrektywy 1,7 mln do 4,1 mln osób może zostać przeklasyfikowanych na pracowników. Inne osoby mogą stać się rzeczywiście samozatrudnionymi, ponieważ niektóre platformy mogą dostosowywać do tego swoje modele biznesowe. Niemniej dyskutowany obecnie projekt ww. dyrektywy koncentruje się na konstrukcji domniemania istnienia stosunku pracy między platformą a osobą wykonującą pracę za jej pośrednictwem. Wydaje się więc, że projektowany kierunek regulacji w zakresie pracy platformowej nie kolidowałby z koncepcją jednolitej umowy o pracę, przy uwzględnieniu konieczności przyjęcia pewnych regulacji szczególnych związanych ze specyfiką pracy platformowej.
8. Jednolita umowy o pracę oznacza zwiększenie roli stażu pracy (okresu zatrudnienia). Rola stażu pracy jest jednak z natury rzeczy ograniczona. Dotyczy ona tych prac, przy których wydłużanie się okresu zatrudnienia przekłada się na wzrost kwalifikacji pracownika. Staż pracy abstrahuje natomiast od cech poszczególnych pracowników, których kwalifikacje i przydatność dla danego pracodawcy zwiększa się w różnym stopniu wraz z upływem czasu zatrudnienia (a w krańcowych przypadkach nawet maleje).

¹⁰³ Wniosek DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych COM(2021) 762 final z dnia 9.12.2021 r. (ang: Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work).

Rozdział IV.

Ocena możliwości wprowadzenia jednolitej umowy o pracę w Polsce

Prezentowany rozdział zawiera wyniki badań jakościowych przeprowadzonych wśród przedstawicieli organizacji pracowników i pracodawców. Celem badania było zebranie informacji na temat możliwości i zasadności wprowadzenia jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony w Polsce.

4.1. Metodologia badania i opis próby

Badanie miało charakter jakościowy. Wybór takiej metody nie był przypadkowy. Zadaniem jej było dostarczenie danych pierwotnych na potrzeby prezentowanego raportu. Należy dodać, iż w Polsce jednolita umowa na czas nieokreślony nie funkcjonuje. Celem badania było poznanie opinii organizacji pracodawców i pracowników na temat perspektywy i zasadności implementacji tej umowy w warunkach polskich. Możliwość poznania opinii dają techniki właściwe do badań jakościowych. Należy w tym przypadku odwołać się do ich zalet. Wyniki badań jakościowych pokazują zjawiska na szczeblu mikro, w ścisłym związku z otoczeniem. Pozwalają spojrzeć na nie z perspektywy zainteresowanego, poznać jego motywacje, potrzeby, cele, znaczenie, jakie badanemu zjawisku przypisuje, drogi, jakimi do określonych wniosków dochodzi. Badania jakościowe mają więc charakter holistyczny, wskazują złożoność zjawiska. Są też elastyczne, pozwalając dokonywać zmian w trakcie procesu badawczego, jeśli przyjęte w badaniu założenia nie sprawdzają się w kontakcie z respondentem. Pozwala to korygować zaplanowany przebieg wywiadu. Stąd badania jakościowe są szczególnie użyteczne dla poznawania obszarów słabo znanych i formułowania pierwszych hipotez, co ma miejsce przy analizach jednolitej umowy o pracę.

W prezentowanym raporcie wyniki zgromadzono poprzez wykorzystanie w procesie badania techniki *mix mode* – w przypadkach, gdzie było to możliwe, wykorzystano technikę Zogniskowanego Wywiadu Grupowego (FGI) z trojgiem respondentów (tzw. Triada) lub Diadę, czyli wywiad z parą badanych. W pozostałych przypadkach techniką badawczą był Pogłębiony Wywiad Indywidualny (IDI). Jedna Triada, jedna Diada i jeden Wywiad Indywidualny zostały przeprowadzone w profesjonalnym studiu badawczym, tzw. fokusowni. Pozostałe wywiady miały charakter on-line i były realizowane na platformie ZOOM. Czas trwania każdego wywiadu, niezależnie od typu, wynosił około jednej godziny. Dominacja w badaniu IDI wynikała z postaw respondentów wobec badania. Generalnie byli oni zainteresowani uczestnictwem w badaniu, ale preferowali wywiady indywidualne niż grupowe. Rodzaj wywiadu determinował decyzję o udziale w nim.

W sumie zrealizowano 17 wywiadów (1 Triada, 3 Diady i 13 Pogłębionych Wywiadów Indywidualnych). Próba składała się z 22 osób, reprezentujących organizacje pracodawców ($n = 7$)

i pracowników (n = 15), na poziomie ogólnopolskim lub wojewódzkim¹⁰⁴. Byli oni przedstawicielami reprezentatywnych organizacji związkowych oraz reprezentatywnych organizacji pracodawców w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego.

4.2. Dlaczego w Polsce są stosowane elastyczne formy zatrudnienia? – perspektywa organizacji pracodawców i pracowników

Na polskim rynku pracy od dłuższego czasu pracownicy funkcjonują w oparciu o zróżnicowane formy zatrudnienia (o czym szczegółowo pisaliśmy w raporcie z pierwszego modułu badań). Trend ten jest zgodny od lat 80. XX wieku z obserwowanym w wielu krajach Unii Europejskiej. Był on skutkiem istniejącej sytuacji gospodarczej oraz rosnącej konkurencji między podmiotami gospodarczymi i poszczególnymi krajami. Zjawisko to w kolejnej dekadzie było wzmacniane przeprowadzanymi reformami, które sprzyjały stosowaniu zatrudnienia czasowego/doraźnego. W Polsce w tym okresie przeprowadzano transformację ustrojową oraz gospodarczą, co znajdowało odzwierciedlenie w budowaniu modelu gospodarki wolnorynkowej. Powstawał rynek produktów, kapitału i pracy. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że w kolejnych latach (po 2000 r.) rozwojowi, czy też utrzymaniu urozmaiconych form zatrudnienia sprzyjały postępujące zmiany technologiczne (w tym rozwój na szeroką skalę narzędzi ICT), zmiany polityczne czy sama globalizacja. Wymienione czynniki są głównymi determinantami uelastycznienia rynku pracy.

Rezultaty tego procesu są różne dla podstawowych podmiotów rynku pracy tj. pracodawców i zatrudnionych. Powstaje pytanie co kryje się za nimi, dlaczego w tak szerokim zakresie elastyczne formy zatrudnienia są stosowane w Polsce. Odpowiedzi na to pytanie poszukujemy w opiniach przedstawicieli organizacji pracodawców i pracowników. Uwagę zwraca zgodność przedstawicieli obu stron co do zasady stosowania elastycznych form zatrudnienia. Według nich gospodarka jest czynnikiem determinującym funkcjonowanie rynku pracy, co implikuje jego zróżnicowanie. Poszczególne segmenty gospodarki mają swoją specyfikę, a to rzutuje na charakter prowadzonej działalności gospodarczej, dobór pracowników w przekroju potencjału roboczego (intelektualnego i fizycznego) i czas na jaki są angażowani. W niektórych segmentach natężenie działań gospodarczych jest równomierne (w ciągu roku, miesięcy, tygodni), w innych występuje zróżnicowanie ich natężenia (sezonowość) i to wpływa na poziom i charakter zatrudnienia.

„W momencie, gdy pracę mamy ciągłą i cały czas jest ta praca to lepiej się opłaca zatrudnić na umowę o pracę, czyli mówiąc krótko 8h dziennie, 40h w tygodniu, 2 dni wolne. Jeżeli pracownicy nie mają zapewnionej ciągłej pracy i ta praca jest wybiórczo, że np. poniedziałek, wtorek pracy nie ma, a środa, czwartek jest jej tyle, że trzeba pracować po 12h, to Kodeks pracy zezwala, bo normy czasowe są zachowane, ale pracownik by niekoniecznie musiał tak chcieć. I wtedy ta inna

¹⁰⁴ W badaniu uczestniczyli przedstawiciele z następujących **organizacji pracodawców**: Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacja „Lewiatan”, Związek Przedsiębiorców, Pracodawców, Ogólnopolska Federacja Organizacji Pozarządowych oraz **organizacji pracowników**: NSZZ Solidarność, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych – Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa, Ogólnopolski Związek Zawodowy Samozatrudnionych, Związek Pielęgniarek i Położnych; Związek Zawodowy Inżynierów i Techników.

forma – umowa zlecenie czy kontrakt, czy jakieś inne są wskazane i wtedy pracownik wyraża zgodę na taką pracę”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

„Wszyscy rozumieją, że jak jest projekt to się pracuje w projekcie a to jest standard. Rozumie się też, że jak to nie jest projekt tylko organizacja miała jakieś środki w pewnym momencie, których potem nie ma zupełnie w innych warunkach, niż przedsiębiorcy (bo nie świadczy stałych usług, tylko ma bardziej dorywcze zadania) to obie strony rozumieją zasady, w których funkcjonują”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Zdaniem badanych nie można obecnie wskazać jednej formy zatrudnienia, która byłaby najlepsza z perspektywy pracownika i pracodawcy. Każdy uczestnik rynku kieruje się swoim interesem i ryzykami, jakie powstają na skutek stosowania określonych form zatrudnienia.

„Ale też nie powiedziałbym, że któraś z tych form zatrudnienia jest jakaś zupełnie negatywna czy zupełnie zła od strony pracodawców. Każda wiąże się z jakimiś ryzykami, które są dla pracodawcy i dla pracownika”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Istotną zatem jest jakaś kalkulacja, która argumentuje wykorzystanie takiej, czy innej formy zatrudnienia. Rachunku opłacalności ich stosowania dokonują zarówno pracownicy jak i pracodawcy. Pracodawca jest w określonych warunkach gotowy odstąpić od swojej kalkulacji i zatrudnić pracownika na podstawie rodzaju umowy, jaką kandydat proponuje, mimo iż jest ona kosztowniejszą formą zatrudnienia. Dotyczy to, np. zawodów deficytowych czy specjalistów o bardzo wysokich kompetencjach, a realizacja zadań w firmie nie pozwala na zatrudnienie osób o innym profilu, czy wydłużenie procesu rekrutacji. Natomiast pracownik niejednokrotnie decyduje się na przyjęcie jakiegokolwiek propozycji pracy i formy zatrudnienia, bowiem świadczenie pracy jest podstawowym źródłem dochodu dla jego gospodarstwa domowego. Czasami zgadza się na dany rodzaj zatrudnienia, ponieważ ono gwarantuje stabilizację na rynku pracy. Nie zawsze czynnik ekonomiczny w postaci wyższego wynagrodzenia będzie determinował wybór umowy, na podstawie której pracownik będzie związany z pracodawcą. Przy wyborze ważne mogą okazać się inne elementy, np. odległość do miejsca pracy, możliwości rozwoju zawodowego.

Respondenci podczas wywiadu niejednokrotnie podkreślali, że pomimo tak dużego zróżnicowania form zatrudnienia, to żadna z nich nie jest adekwatna do oczekiwań współczesnego rynku pracy. Zdaniem badanych wynika to z obowiązującego Kodeksu pracy, który był opracowany w zupełnie innych uwarunkowaniach systemowych (politycznych, ustrojowych, gospodarczych). Treści w nim zawarte były tworzone przed wprowadzeniem gospodarki rynkowej i one generowały alternatywne rozwiązania dotyczące różnych form zatrudnienia, w tym tych zaliczanych do elastycznych.

Mimo, iż po 1989 r. kodeks pracy był nowelizowany, to dziś nie spełnia swojej roli. Wprowadzanie w nim ciągłych zmian adekwatnych do realiów gospodarki rynkowej i zgodnych z zaleceniami Komisji Europejskiej nie porządkuje tzw. zatrudnienia pracowniczego, ale czyni go mało transparentnym i wprowadza chaos w zakresie regulacji rynku pracy, na którym ten rodzaj zatrudnienia występuje.

„Żadna forma świadczenia pracy czy żadna forma prawna świadczenia pracy nie jest dobra i nie jest adekwatna do współczesnego rynku pracy... Z drugiej strony wszelkie inne formy, tzw.

pozakodeksowe świadczenia pracy ani nie chronią ludzi, którzy pracują i to jest podstawowa ich wada, ani nie spełniają pozostałych postulatów, tzn. też niekoniecznie przystają do rzeczywistości”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

„Ja przyznaję, że w tej chwili Kodeks pracy stał się bardzo skomplikowany. Kiedyś ten dokument był naprawdę dużo łatwiejszy. To była ustawa, którą czytając nie miało się jakichś szczególnie dużych wątpliwości. Wraz z upływem czasu, w ciągu tych ostatnich 10 lat szczególnie pod względem implementacji rozwiązań unijnych ta ustawa stała się w wielu przypadkach nieczytelna. Ja to odczuwam jako radca prawny, a jestem przekonany, że osoba, która nie ma żadnej styczności z prawem, czytając wiele przepisów, wiele rozwiązań, może po prostu nie wiedzieć, o co w tym tak naprawdę chodzi”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Każda ze stosowanych elastycznych form zatrudnienia ma swoje wady i zalety i w tej części raportu są one przedstawiane. Mimo, iż umowa na czas nieokreślony nie należy do elastycznych form zatrudnienia, to była ona na ogół wśród respondentów punktem wyjścia w formułowaniu opinii dotyczących alternatywnych form zatrudnienia. W opiniach tych padało stwierdzenie, że jest to najpowszechniejsza forma zatrudnienia funkcjonująca od ponad 100 lat. Podmioty rynku pracy często traktują ją jako standard determinujący warunki pracy. Umowa ta jednak usztywnia rynek pracy, a rozwiązania jakie zapewnia są bardzo kosztowne dla pracodawcy. Koszty te szczególnie są dokuczliwe dla mniejszych firm (tj. mikroprzedsiębiorstw, małych firm), co determinuje ich skłonność do zatrudnienia czasowego pracowników.

Zdaniem przedstawicieli pracodawców problem dotyczy przede wszystkim kosztów, które należy analizować w różnych obszarach działalności firmy. Koszty wynikają z konieczności organizacji określonych działów, np. kadrowych, bhp, czy placowych, które muszą zapewnić obsługę pracowników zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Problem dotyczy przygotowania dokumentacji dotyczącej zatrudnianych pracowników (umowy, różne oświadczenia) i wypełnianych deklaracji z tytułu ubezpieczenia społecznego.

„Obsługa umowy o pracę wymaga większego zaangażowania i wsparcia ze strony działu kadr i płac w procesie rozliczania w przeciwieństwie do firm, które korzystają z małych biur księgowych. Dzisiaj przyjmując do pracy pracownika, podpisuje nam 4 do 8 dokumentów i oświadczeń, że zapoznał się ze wszystkimi informacjami. Następnie musi otrzymać informację o warunkach zatrudnienia obok umowy o pracę i następnie pracodawca musi go co miesiąc rozliczać w zakresie składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne oraz podatek”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Innym rodzajem kosztów są te wynikające z choroby pracownika. Pracodawca wypłaca wynagrodzenie chorobowe z własnych środków przez okres pierwszych 33 dni, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia przez 14 dni. Obciążenia te są dokuczliwe dla firm, a przede wszystkim nie radzą sobie z nimi mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób. W tak małym zespole nieobecność już jednego pracownika może stanowić problem nie tylko kosztowy, ale również organizacyjny. Zdaniem respondentów regulacje dotyczące okresu pokrywania kosztów wynagrodzenia chorobowego ze środków własnych firmy powinny uwzględniać jej wielkość (mierzoną liczbą zatrudnionych). Dokuczliwe są również dla firm przepisy dotyczące praw pracownika z tytułu urlopu wychowawczego.

„Dzisiaj prawo do nabywania urlopu wypoczynkowego w trakcie urlopu wychowawczego też jest dodatkowym kosztem i problemem dla małych firm. Jeżeli zatrudniamy 5 do 6 osób (zakłady fryzjerskie, małe firmy budowlane, usługowe) to jest duży potencjał kadrowy, że jeżeli dwie osoby korzystają z uprawnień rodzicielskich (co nie jest złe, każdy ma prawo do tego) to dla małej firmy wzięcie urlopu przez osobę w ciąży i powrót po 3 latach jest dość dużym wysiłkiem finansowym. I to buduje negatywne nastawienie do umowy o pracę”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Zdaniem respondentów często do atutów zatrudnienia pracowniczego zalicza się bezpieczeństwo, stabilizację, jaką ona zapewnia. Twierdzą oni, że jest to bezpodstawne stwierdzenie, wskazując na fikcyjność przepisów dotyczących wspomnianego bezpieczeństwa. Odwołują się do prawa, jakie ma pracodawca w związku z zastosowaniem artykułu 52 Kodeksu pracy, na podstawie którego może zwolnić każdego pracownika kierując się potrzebami firmy. Brak bezpieczeństwa dostrzegają też w praktykach dotyczących, np. nieprzestrzegania przez pracodawców kodeksowego czasu pracy. Tutaj w ich opinii zauważalny jest ewidentny brak ochrony praw pracownika.

„Na razie sama umowa na czas nieokreślony – to jest świetna, tutaj wywalczona umowa przez pracowników, która jest w Kodeksie pracy zakotwiczona, która obejmuje wszystkie zakresy, łącznie z delegowaniem, z czasem wolnym, odpoczynku, urlopami, itd., tylko jest tu jedna moja drobna uwaga. Mianowicie jest artykuł 52, który mówi, że długoletniego, sprawdzonego pracownika 5 minut przed emeryturą można zwolnić w trybie art. 52 i wtedy nie liczy się...”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

„Fikcja przy tej funkcji ochrony kodeksowej umowy o pracę jest jej podstawową, moim zdaniem, wadą. Również przepisy z nią związane, a dotyczące np. czasu pracy, itd. W budżetówce, kiedy pracuje się powiedzmy 8h od 8 do 16 czy w szkole nawet... Chociaż już w szkole się pokazuje, że to coś jest nie tak”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

Powyższe wypowiedzi potwierdzają konieczność zmiany regulacji dotyczących umowy najczęściej stosowanej. Ochronna jej funkcja nie zawsze jest w praktyce potwierdzana, a przepisy ją regulujące są „martwymi zapisami”, dlatego pracownicy decydują się na przyjmowanie propozycji elastycznego zatrudnienia.

Praca na czas określony. Wysokie koszty angażowania pracowników na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony powodują konieczność stosowania mniej kapitałochłonnych form zatrudnienia, które wiążą się z elastycznością rynku pracy. Jedną z takich form jest praca na podstawie umowy na czas określony. Forma ta należy do zatrudnienia pracowniczego, regulowanego przepisami zawartymi w Kodeksie pracy i jest najczęściej stosowaną elastyczną formą zatrudnienia. O skali wykorzystania opisywanej umowy decydują jej zalety. Zdaniem respondentów przede wszystkim daje ona możliwość dostosowania strategii personalnej do charakteru koniunktury gospodarczej, do zapotrzebowania na konkretne produkty (w tym usługi) oferowane przez firmę.

„.... pracownik jest zatrudniany do wykonania konkretnego projektu, będącego często elementem strategii, którego czas trwania jest z góry przewidziany, umowa na czas określony jest właściwym rozwiązaniem”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Ten rodzaj umowy może być narzędziem wykorzystanym do testowania kompetencji i postaw zatrudnionego pracownika. Pozwala więc sprawdzić przydatność pracownika do realizacji

różnych zadań zawodowych. Zdaniem respondentów reprezentujących organizacje pracowników weryfikacja taka powinna mieć miejsce w ramach próbnego okresu zatrudnienia, a nie przez 33 miesiące (uwaga dotyczy okresu maksymalnego zatrudnienia u jednego pracodawcy na podstawie umowy na czas określony).

„Dlaczego na 33? Dlaczego tak długo? Mógłby Kodeks pracy przewidywać 12. Po roku to i pracodawca, i pracownik się zdecydują, czy chcą dalej pracować, czy nie. To jest za długo wg mnie”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

Analizowany rodzaj umowy jest również korzystny dla pracownika. Umożliwia on bowiem poznanie kultury organizacyjnej firmy, perspektywy awansu i rozwoju pracownika, co może determinować decyzje o pozostaniu w firmie, czy też odejściu po zakończeniu umowy.

Badania wskazują na inne jeszcze powody zawierania umowy o pracę na czas określony. Adresowane są one często do osób zajmujących stanowiska zagrożone wypaleniem zawodowym. W tym przypadku decyzja o tej formie jest wspólnie podejmowana przez pracownika i pracodawcę. Nie wszyscy są zainteresowani realizacją w dłuższej perspektywie zadań powodujących zbyt duże obciążenie psychiczne, czy też tych, które są wykonywane w szczególnie uciążliwych warunkach, szkodliwych dla zdrowia.

„Są zawody, w których pracownik się „wypala” i pracodawca chętnie wymienia go po 33 miesiącach na nowego (np. kelner). Są też pracodawcy, którzy potrzebują wymiany kadr ze względu na potrzebę nowych pomysłów, świeżego spojrzenia”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

Respondenci podkreślają, że mimo, iż umowa o pracę na czas określony jest elastyczną formą zatrudnienia, co może jej nadawać pejoratywny charakter, to w porównaniu do innych form najbardziej chroni pracownika. Ochrona wynika z przyznanych pracownikowi praw wynikających z Kodeksu pracy.

Umowa zlecenia. Ten rodzaj umowy może być alternatywną formą angażowania pracownika wobec zatrudnienia regulowanego kodeksem pracy. Uznaje się ją jako formę najbardziej odzwierciedlającą idee elastycznego rynku pracy. Zdaniem respondentów właśnie istota tej umowy polegająca na zlecaniu zadań określonym wykonawcom była szczególnie w przeszłości nadużywana.

„Została zaprojektowana w celu uelastycznienia rynku pracy, w efekcie jednak często jest nadużywana wobec pracowników, których obowiązki mieszczą się w definicji umowy o pracę”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

Zastosowanie jej nie zawsze było uzasadnione rodzajem prowadzonej działalności gospodarczej. Było spowodowane oszczędnościami finansowymi jakie ona dawała firmom, ze względu na brak obowiązku odprowadzania składek na cele ubezpieczenia społecznego.

„Jedyną zaletą to była taka i wada, że nie musiał pracodawca w tym przypadku odprowadzać składek na ZUS, ale w tym momencie pracownik nie miał ochrony ubezpieczeniowej. Doszło do patologii”. [przedstawiciel organizacji pracowników].

Inne wskazywane przez badanych korzyści finansowe dla pracodawców to możliwość wyeliminowania kosztów związanych z wypłatą pracownikom odpraw z tytułu ich zwolnienia i wypłaty wynagrodzenia za okres, kiedy pracownik przebywa na urlopie wypoczynkowym.

„Umowa zlecenie – pracownik przychodzi, kiedy chce, ale nie ma płacone za urlop, za wolne, itd., a pracodawca może powiedzieć, że dzisiaj nie mam dla ciebie pracy, to cię nie zatrudnię”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

W kilku przypadkach wskazywano, że umowa zlecenia ze względu na niższe koszty zatrudnienia pracowników jest czynnikiem gwarantującym funkcjonowanie organizacji pozarządowych. Analizowany rodzaj umowy gwarantuje stabilizację firmy, zapewnia jej pozyskanie pracowników.

„W większości organizacji pozarządowych, które zatrudniają pracowników to są umowy tymczasowe na bardzo konkretne rzeczy, gdzie umowa o dzieło, na zlecenie, są najczęściej praktykowane”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Umowa zlecenia jako forma zatrudnienia jest w opinii respondentów korzystna dla osób, które ze względu na inne obowiązki jak nauka, opieka nad osobami zależnymi, wykorzystują ją do pozyskania dodatkowego dochodu. Daje możliwość elastycznego ustalania godzin, czy dni pracy. Jest ona również pozytywnie odbierana przez cudzoziemców, którzy za jej pośrednictwem mogą pracować nie tylko dłużej w ciągu dnia, ale mogą również to robić w dni wolne od pracy (np. niedziele, święta). Cudzoziemcy na ogół pracują w dni wolne od pracy, czy w godzinach nocnych i nie oczekują wyższych stawek, które mogłyby stanowić duże obciążenie finansowe dla pracodawców. Oni chcą pracować w celu akumulowania kapitału finansowego, z którym wrócą do swojego kraju, albo który będą sukcesywnie przekazywać rodzinom, najbliższym, którzy nie zdecydowali się na migrację.

„Zdarza się, że cudzoziemcy preferują umowy o zlecenia ze względu na to, że mogliby wykonywać pracę w wyższym wymiarze godzin niż to jest ustalone w kodeksie pracy. Tak samo jak kiedyś nasza migracja za granicę chciała zarobić większe środki finansowe i trudno się temu dziwić”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Możliwość wydłużania dnia pracy poprzez umowy zlecenia jest zdecydowanie negatywnie oceniana przez organizacje pracowników. Pejoratywne oceny są wynikiem braku wypłaty pracownikowi wyższego wynagrodzenia, które rekompensowałoby przekroczenie tygodniowej czy miesięcznej normy czasu pracy. Korzyści, jakie pojawiają się w formie oszczędności, dotyczą pracodawcy, który wydłużając czas pracy nie ponosi z tego tytułu dodatkowych kosztów. Natomiast pojawiłyby się one w przypadku zatrudnienia regulowanego Kodeksem pracy.

Z powyższej analizy wynika, że umowy cywilnoprawne pozostawiają poza kontrolą czas pracy pracownika. Wydłużanie czasu może negatywnie wpływać na stan zdrowia pracownika i na jakość jego pracy.

„Pielęgniarka, która schodzi po nocnym dyżurze i biegnie na następny 12-godzinny dyżur do następnego szpitala, po południu jest już niewydajna i może to zagrażać jej zdrowiu. To stwarza ogromną patologię. Przecież pielęgniarki cały czas mówią o tym, że podejmują dodatkową pracę ze względów finansowych”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

Należy zauważyć, iż w pojedynczych przypadkach wskazywano, że zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia daje pracownikom większą swobodę „w poruszaniu się” po rynku pracy. Mogą w dowolnym momencie zmieniać miejsce pracy, ponieważ nie obowiązuje ich okres wypowiedzenia.

dzenia. Czasami okres wypowiedzenia zabiera szansę podjęcia bardziej atrakcyjnej pracy, a ona może już się nie powtórzyć.

Umowa o dzieło – to kolejna obok umowy zlecenia forma zatrudnienia regulowana Kodeksem cywilnym. Zakres jej zastosowania według respondentów jest węższy bowiem dotyczy wykonania dzieła. Natomiast dzieło jako rezultat jest ograniczone do wykorzystania w umowach. Najczęściej ten rodzaj umowy dotyczy, tzw. wolnych zawodów.

„Dotyczy wąskiej grupy pracowników, najczęściej wykonujących wolne zawody (artyści) lub specjalistów realizujących jakiś konkretny projekt (np. naukowiec wygłaszający wykład)”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

Badania wskazują na nadużywanie tej formy zatrudnienia. Zdaniem respondentów umowa ta zastępuje umowy zlecenia, bowiem ze względu na koszty jest korzystniejszą formą zatrudnienia. Natomiast jest na tyle niejasno zdefiniowana, że trudno czasem pracodawcy zdecydować, czy zlecona praca wypełnia znamiona umowy zlecenia, czy umowy o dzieło.

„Widzę dużo niejasności między umowami o pracę, a na zlecenie, czy umowami o dzieło. Te granice nie są jasne i zmieniają się na przestrzeni czasu. Tutaj można byłoby się zastanowić, jak uczynić te granice bardziej precyzyjnie, wyjaśniając np. czy jeśli zespół muzyczny robi koncerty, to na ile to jest dzieło a na ile to jest zlecenie. I takie rzeczy mocno dotyczą sektora organizacji pozarządowych”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Z analizowanych wypowiedzi wynika, że pracodawcy zatrudniają osoby na podstawie umów zlecenia lub o dzieło, dostosowując w ten sposób liczbę pracowników do sezonowych fluktuacji w zamówieniach.

Zatrudnienie tymczasowe, dotyczy relacji między trzema podmiotami, tj. agencją pracy tymczasowej (czyli pracodawcą), pracownikiem i pracodawcą użytkownikiem. Jest formą pożądaną i pozytywnie ocenianą przede wszystkim przez pracodawców, którzy najczęściej korzystają z pracowników tymczasowych w sytuacji, kiedy zwiększa się nieoczekiwane popyt na produkty i usługi firmy (tzw. nieplanowane zamówienia). Tu czynnikiem generującym zapotrzebowanie na tę kategorię pracowników może być sezonowość produkcji czy usług. Czyli duża zmienność ilości zamówień i dostosowanie kosztów firmy do aktualnego zapotrzebowania w kontekście bycia konkurencyjnym determinują zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych. Firmom nie opłaca się utrzymywać nadwyżek mocy produkcyjnych, w tym kapitału ludzkiego, bo to jest zbyt kosztowne, dlatego sięgają po grupę pracowników tymczasowych.

Inne sytuacje, które tworzą zapotrzebowanie na tymczasowych pracowników, to konieczność zastąpienia nieobecnego pracownika przez dłuższy okres. Zdaniem respondentów znaczenie opisywanej formy zatrudnienia jest również bardzo ważne na wczesnym etapie rozwoju firmy, bowiem jej wykorzystanie zmniejsza ryzyko finansowania nowej inwestycji.

„Chciałbym jednak powiedzieć, że szczególnie w czasie określonych kryzysów spowolnienia pracodawcy patrzą bardziej łaskawie na agencje, ponieważ dają takie poczucie pewnego zabezpieczenia przed nagłą zmianą nastrojów gospodarczych i potrzebom restrukturyzacji firmy. Mają więc większą odwagę do tego, żeby skorzystać z pracy tymczasowej, czy też podejmując się

nowych inicjatyw, co jest obarczone pewnym ryzykiem biznesowym". [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Zdaniem jeszcze innych zatrudnienie tymczasowe jest intratne w przypadku angażowania do pracy cudzoziemców. Opłacalność ta wynika z odciążenia firmy z realizacji wszystkich sformalizowanych działań dotyczących legalności pobytu i zatrudnienia cudzoziemca.

„Kolejną rzeczą jest zatrudnianie cudzoziemców i to jakie agencje wygrywają w tym procesie rolę, jest po prostu nie do podważenia. Nasze przepisy dotyczące zatrudnienia cudzoziemców z państw trzecich (spoza UE) najeżone są zagrożeniami, wysokimi karami ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, Straży, Granicznej. Połapanie się w systemie legalnego zatrudnienia cudzoziemca przy tak złożonych (i wywołanych głównie przez urzędy wojewódzkie) niepewnościach co do obrotów dokumentów, oczekiwaniem po kilka miesięcy na decyzję i zmianami uwarunkowanymi zewnętrzną sytuacją, np. przy Covidzie lub przy wojnie na Ukrainie, to te wszystkie środki mają sprzyjać przedsiębiorcom zatrudniającym osoby z państw trzecich, ale na koniec dnia nie wszyscy przedsiębiorcy się czują pewnie, a nie chcą kary grzywny od Straży granicznej". [przedstawiciel organizacji pracodawców]

„Zatem agencje pracy tymczasowej dają firmom profesjonalne działy, przyjmując odpowiedzialność zdejmując duży ciężar odpowiedzialności ze strony pracodawcy, bo odpowiadają za legalizację pobytu cudzoziemca. Trochę jest to niedoszacowane, ile agencje dają temu użytkownikowi i jak stabilizują ten rynek". [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Inaczej tę formę oceniają organizacje pracowników. One wskazują przede wszystkim na ich mankamenty akcentując zbędne pośrednictwo pracy, jakie prowadzą agencje zatrudnienia, co skutkuje mniejszym wynagrodzeniem pracownika.

„Według mnie to jest po prostu chore. Jak może być, że pani jako pracodawca zgłasza się do mnie, ja jestem agentem, szukam gdzieś tam, znajduję, przyjmuję i kieruję do pani, a pani jako pani daje ogłoszenie i nikt do pani się nie zgłasza? To jest takie pośrednictwo pracy i z tego wynika, tylko i wyłącznie, że trzecia osoba zmniejsza wynagrodzenie pracownika, a zwiększa koszty pracodawcy". [przedstawiciel organizacji pracowników]

Pracownicy nie tylko otrzymują niższe wynagrodzenie, ale również są pozbawieni pewnych bonusów, jakie otrzymują stali pracownicy firmy. Ten rodzaj pracy dyskryminuje pracowników a właściwie ich segmentuje na swoich (insiders) i obcych (outsiders).

Pejoratywny charakter ocen wynika również z zagrożeń naruszenia równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym. Zdaniem respondentów w przypadku pracowników tymczasowych następują często zmiany w rozkładzie godzin i dni pracy.

Telepraca/Praca zdalna. Ostatnie lata pokazują dużą rolę narzędzi ICT w świadczeniu pracy. Stanowią one nie tylko instrument pracy, ale coraz częściej organizują tę pracę. Początkowo w tym procesie istotna była telepraca, a obecnie w związku z pandemią COVID-19 bardziej powszechna staje się praca zdalna. Ta ostatnia forma nie jest jeszcze prawnie zdefiniowana i niepoprawnie jest przez niektórych pracowników utożsamiana z telepracą. W wywiadach respondenci częściej odnosili się do pracy zdalnej (wprowadzanej w związku z COVID-19).

O fenomenie pracy zdalnej dowodzi fakt jej obecnego stosowania, mimo iż nie ma ograniczeń sanitarnych, które ją „wymusiły”, czy wprowadziły do praktyki. Forma ta jest na ogół pozytywnie oceniana zarówno przez organizacje pracodawców jak i pracowników. Pracodawcom zapewnia niższe koszty, np. z tytułu oszczędności powierzchni niezbędnej do realizacji zadań zawodowych, energii, ogrzewania. Pozytywne skutki dla pracownika to przede wszystkim możliwość elastycznej organizacji pracy (godzin pracy), oszczędność czasu i kosztów z tytułu wyeliminowania dojazdów do pracy.

„Ona w pewnych aspektach może być korzystna, zależy, co preferuje pracownik. Może – ze względu na dojazdy, inne rzeczy – 4 godziny pracować w telepracy. Jak ma dojeżdżać godzinę do pracy w jedną stronę, to on woli 2-3 godziny posiedzieć przed komputerem”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

Oczywiście jak w każdej formie zatrudnienia również i w tej pojawiają się pewne ryzyka. I jedno z nich dotyczy zaburzenia równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym. Istnieje niebezpieczeństwo wydłużania godzin pracy i zlecenia większej ilości zadań. Innym ryzykiem dla pracownika jest izolacja społeczna i ryzyko wypalenia.

4.3 Czy jest potrzeba wprowadzenia nowej formy zatrudnienia w postaci jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony?

Po uzyskaniu opinii organizacji pracodawców i pracowników na temat stosowanych elastycznych form zatrudnienia i powodów ich wykorzystania zapytano, czy widzą potrzebę wprowadzenia jednolitej umowy o pracę (kontraktu) na czas nieokreślony. Wyjaśniono jego ideę, wskazując na główne cechy kontraktu.

Odpowiedzi na to pytanie nie były obszerne. Zdaniem respondentów trudno jest wypowiadać się na temat koncepcji ogólnie sformułowanej przez Komisję Europejską. Uwaga ta dotyczyła dwóch najważniejszych elementów zawartych w tej koncepcji, tj. świadczeń pieniężnych oraz ochrony przed wypowiedzeniem. Brak konkretnych rozwiązań w tym obszarze umowy nie pozwala na przedstawienie opinii, czy taka umowa w określonej firmie czy państwie jest zasadna. Dlatego w wielu wypowiedziach pojawiały się stwierdzenia: *„to zależy od...”, „to zależy jak...”*.

„Trudno jest tak naprawdę rozmawiać na temat tej propozycji, bo nie znamy żadnych szczegółów. To jest trochę pisane palcem po wodzie i tak naprawdę w tej koncepcji może się zawierać bardzo dużo dobrych rozwiązań”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

„...jesteśmy generalnie za umowami o pracę, niech będzie ten nowy rodzaj, ale my nie znamy tutaj szczegółowych zasad. Dlatego nie będziemy się wypowiadać, powiemy tak i później to będzie przeciw nam wykorzystane”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

Uwagę zwraca znajomość tematu jednolitej umowy na czas nieokreślony. Wśród badanych były osoby, które dobrze znały historię analizowanego kontraktu, jak i również posiadały wiedzę o próbach jego implementacji w Hiszpanii, czy we Włoszech.

Mimo, braku jednoznacznego stanowiska wobec badanej koncepcji można wskazać kilka problemów, jakie były przez respondentów zdefiniowane w tej części badania.

Po pierwsze pojawiają się wątpliwości, czy jednolity kontrakt rozwiąże problemy, które zdecydowały o jego wprowadzeniu. Uwaga dotyczy segmentacji pracowników na rynku pracy (dualizacji rynku pracy), która zdaniem niektórych respondentów nie musi być skutkiem terminowego zatrudnienia, czyli elastycznych form pracy. Dlatego potrzebna jest rzetelna diagnoza tego problemu, a to wymaga przeprowadzenia nowych badań i innego spojrzenia na zjawisko segmentacji kreowanej poprzez elastyczność rynku pracy.

„Zwracam też uwagę, że badania, które zrobiono, pokazały, że nietrafnie zidentyfikowano pojęcie rynku pracy i jego segmenty. Które nie zawsze są skutkiem braku stabilnego zatrudnienia. Koniec, kropka. Budowanie więc koncepcji, jakiegokolwiek na tym, że mamy tę przyczynę znieść, unieważnić i przeciwdziałać jej, jest idiotyzmem. Jeżeli coś nie jest przyczyną, to walka z tym nie usunie jej i nie rozwiąże problemu”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

„Ta segmentacja rynku pracy dzisiaj tak naprawdę wygląda w ten sposób, że mamy pracowników na etatach w dużych firmach i urzędach, a drugi segment tego rynku pracy to są te prace, gdzie jest to mniejsze przedsiębiorstwo, mikroprzedsiębiorstwo, samozatrudniony albo jakaś nieduża firma, która żyje od 1-go do 1-go, od zlecenia do zlecenia i musi liczyć każdy grosz, i dlatego nie ma bardzo wielu benefitów, bardzo wielu dodatkowych środków dla pracowników. Ja bym dzisiaj powiedział, że tak wygląda segmentacja rynku pracy, a nie, że jest to tak, że są osoby, które mają umowę na czas określony albo na czas nieokreślony”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

„Tutaj jest mowa, że likwidujemy podział na umowy terminowe i bezterminowe. Ja bym nie powiedział, że to jest problem dzisiaj i że to jest element segmentacji rynku pracy, że jest podział na umowy terminowe i nieterminowe. Raczej ta segmentacja dotyczy tego, że są umowy, które są lepiej płatne i wiążą się z lepszymi warunkami pracy, i są umowy, które są gorzej płatne i wiążą się z gorszymi warunkami pracy”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Po drugie konieczność przeprowadzenia nowych rzetelnych badań rynku pracy, dowodzić ma o archaicznym charakterze badanej umowy. Zawarte w koncepcji założenia nie odpowiadają wymaganiom współczesnego rynku pracy. Dlatego zdaniem badanych, próby wdrożenia takiej umowy w innych krajach nie powiodły się. Ponadto źródłem archaicznego podejścia do nowej koncepcji jest bazowanie na starych rozwiązaniach.

„Żadna forma świadczenia pracy czy żadna forma prawna świadczenia pracy nie jest dobra i nie jest adekwatna do współczesnego rynku pracy. Tyle na ten temat. Dlaczego? Dlatego, że umowy o pracę – te klasyczne, kodeksowe są anachroniczne i fikcyjne w istotnej części”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

Po trzecie, jeśli umowa na czas nieokreślony ma być narzędziem w realizacji koncepcji tj. flexicurity, to zauważa się brak logiki w proponowanym rozwiązaniu, bowiem ona eliminuje wszystkie terminowe formy zatrudnienia, czyli *flexi*, a daje tylko „pewne poczucie” bezpieczeństwa, czyli *curity*. Ponadto zdaniem większości respondentów i to tych reprezentujących pracodawców, jaki i pracowników współczesna gospodarka i jej rynek pracy nie mogą być regulowane jednym sztywnym rozwiązaniem, które jest sprzeczne z zasadą wolności działania, wyboru czy wymaganiami branż, zawodów, typów przedsiębiorstw i sytuacji na rynku pracy. Według opinii niektórych

badanych, zmiany powinny być ukierunkowane w przeciwną stronę, czyli jeszcze szerszej dywersyfikacji umów o pracę, z uwzględnieniem wymogów branżowych i oczekiwań pracowników.

„Niech pani sobie wyobrazi nauczyciela, górnika, kolejarza, przedszkolankę. Tych zawodów jest mnóstwo, ktoś, kto świadczy usługi, ale już na umowę o pracę i stworzy dla nich – tak jak jest u nas, wsadzone wszystko w jedną umowę. Przecież to jest nielogiczne, to przeczy samo sobie. Jeśli chodzi o pracę, to jakieś podstawowe warunki owszem, można zawrzeć w tym, ale nie szczegółowe tego typu jak obowiązek wpisywania pensji w tej umowie o pracę. I teraz zgadnijcie, co napisze pracodawca przyjmując nowego pracownika?” [przedstawiciel organizacji pracowników]

„Jak wrzucimy wszystkich do jednego worka, to wszystkich traktujemy równo. Równiówka już kiedyś była. Teraz pracownik ma prawo wybrać sobie formę zatrudnienia i to on o tym decyduje, i on ponosi tego konsekwencje. Jeśli wprowadzimy tę jednolitą umowę, to wszystkich będzie obowiązywało to samo i wszyscy będą mieli to samo”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

Po czwarte, jeśli jednak obok jednolitej umowy miałyby być zachowana różnorodność umów zatrudnienia to wymaga, to uporządkowania. Mamy wiele umów dotyczących zatrudnienia i przepisy w tym zakresie do nich nie są jednoznaczne, co pozwala na dowolność ich interpretacji. Może dlatego lepiej jest pozostać przy dotychczasowych rozwiązaniach i uporządkować te istniejące, a nie wprowadzać nową formę, której skutki są dziś trudne do przewidzenia. Uwaga dotyczy niejasności przepisów regulujących przede wszystkim umowy zlecenia i umowy o dzieło.

„Widzę dużo niejasności między umowami o pracę, a na zlecenie, czy umowy o dzieło. Te granice nie są jasne i zmieniają się na przestrzeni czasu. Tutaj można byłoby się zastanowić, jak uczynić te granice bardziej precyzyjnie, wyjaśniając np. czy jeśli zespół muzyczny robi koncerty, to na ile to jest dzieło a na ile to jest zlecenie. I takie rzeczy mocno dotyczą sektora organizacji pozarządowych”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

Uwagę o konieczności uporządkowania istniejących form odnoszono często do pracy zdalnej. Ta forma jest obecna na rynku pracy tylko nie została uregulowana i ona wydaje się być pilniejszym problemem do kodyfikacji niż wprowadzanie jednolitej umowy. O takiej potrzebie dowodzi skala obecnego jej wykorzystania przez pracodawców mimo zniesienia ograniczeń sanitarnych, jak i pozytywne nastawienie do niej pracowników.

„...uregulowania wymaga kwestia związana z pracą zdalną, bo to też generuje po jakiejś stronie pracownika pewne koszty związane, tu mówimy chociażby o elektryczności, która teraz staje się towarem deficytowym i kosztami energii, bo trzeba chociażby ładować laptopa lub telefonu i ludzie zazwyczaj robią to w pracy. I to z jednej strony po stronie pracownika, z drugiej strony po stronie pracodawcy jest kwestia pewnego rodzaju nadzoru nad pracownikiem, ze względu na pewnego rodzaju możliwości monitorowania miejsca przebywania pracownika, problemy natury takiej prawnej i wolnościowej, bo wtedy taki pracownik jest w sumie szpiegowany”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

„Formy te które mamy w Kodeksie pracy, gdyby były one wzmocnione u różnych pracodawców branżowych lub wzmocniane ze względu na specyfikę oraz wzmocniane układami zbiorowymi

pracy to mogłyby te formuły być. Niektóre formy jak telepraca, które są specyficzne, ale i tak wynikają z formuły umowy o pracę, powinny być jak najszybciej przystosowane do obecnych realiów – czyli unormowanie zdalnego wykonywania pracy”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

Po piąte respondenci również wskazali w swoich wypowiedziach, że od pewnego czasu wprowadzono wiele zmian w umowach dotyczących zatrudnienia elastycznego. Zmiany te stopniowo zbliżają różne formy umów kodeksowych i pozakodeksowych w obszarze obciążeń podatkowych (oskładkowania na rzecz ZUS). W takiej sytuacji nie ma już potrzeby zrównywania, czy ujednoczenia ich jedną umową. Znacznie lepiej byłoby nadal modyfikować obecnie funkcjonujące formy zatrudnienia oraz kontrolować prawidłowe ich stosowanie niż wprowadzać coś zupełnie nowego.

„Wydaje mi się, że dzisiaj rynek pracy jest na tyle ugruntowany, sytuacja na rynku pracy jest na tyle dobra – ta rekordowo niska stopa bezrobocia rejestrowanego którą teraz mamy... To na razie pokazuje, że nie ma tutaj jakiegoś bardzo dużego problemu dotyczącego rynku pracy. Tak, że mielibyśmy teraz zrobić rewolucję w postaci jednego, ujednoczonego kontraktu pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Wydaje się właśnie, że ten wachlarz tych różnych możliwości wiąże się z tym, że i pracodawca, i pracownik mają różne możliwości działania”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

„Na to bym też chciał zwrócić uwagę. I też to, co widzimy w ostatnich latach, i może bardziej z punktu widzenia tego, w jaki sposób kształtuje się też tło podatkowe, to jednak coraz bardziej zbliżamy się do wyrównywania obciążeń pomiędzy tymi elastycznymi formami a zatrudnieniem na umowę o pracę. I też być może właśnie dlatego powstała ta idea jednolitego kontraktu, bo w zasadzie dzisiaj, jeśli ktoś szuka bardzo mocno optymalizacji podatkowej, to już tak bardzo jej nie znajdzie po tej stronie umów cywilnoprawnych”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

„Myślę, że można by działać już w ramach obowiązujących obecnie form zatrudnienia tylko je udoskonalić”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

Sceptyczne podejście do nowej formy umowy przejawiało się w większości wypowiedzi. Na ogół respondenci nie są zwolennikami rewolucyjnych rozwiązań, a takie w ich opinii pojawiają się w przypadku implementacji analizowanej umowy. Wolą pozostać, przy formach znanych, mimo iż są przez nich krytykowane ze względu na pewne mankamenty.

„Ten pomysł jest nierealny. Jest niemożliwy do wykonania. Proszę zwrócić uwagę na jedną rzecz, że prawo pracy kształtowało się 100 lat, a jednolity kontrakt ma być kształtowany w ciągu pół roku, albo roku. Coś tu nie gra. Prawo, tak jak rozwój społeczeństwa, potrzebuje czasu na ten rozwój. Nie jesteśmy inżynierami społecznymi, żeby ludzi wkładać w klatki i swoje pomysły”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

„Nie potrzeba wielkich reform, tylko są pewne rzeczy, które można naprawić nie dużymi, ale takimi punktowymi, celowymi zmianami. To jest trochę tak jakbyśmy chcieli przeprowadzić operację, którą można przeprowadzić za pomocą lasera bez otwierania, ale ktoś by się uparł, że trzeba po prostu zrobić operację na otwartej klatce piersiowej”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

4.4 Argumenty za i przeciw wprowadzeniu jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony w opiniach respondentów organizacji pracodawców i pracowników

Zasygnalizowany wyżej ogólny odbiór idei „jednolitej umowy o pracę”, nie był generalnie pozytywny ze strony większości respondentów, zarówno reprezentujących stronę pracodawców, jak i pracowników. Jeśli jednak głębiej przyjrzeć się wypowiedziom, to widać, że w opiniach, jeśli są zbieżne, akcenty są przez obie strony rozkładane różnie, a zdarza się, że wyrażane oceny pozostają wręcz sprzeczne. Stąd w tej części raportu zaprezentowane w opracowaniu będą najpierw poglądy reprezentantów pracodawców (zaznaczone zostanie, jeśli reprezentanci pracowników mają zbliżone opinie), a potem reprezentantów pracowników.

4.4.1 Perspektywa pracodawców

Pracodawcy generalnie krytycznie odnoszą się do koncepcji jednolitej umowy o pracę. W istocie widzą jedną tylko jej zaletę – prostotę, pod warunkiem jednak, że zastąpi wszystkie inne umowy o pracę, czy kontrakty o jej świadczenie (na przykład o charakterze cywilnoprawnym). Jest to zrozumiałe i zgodne z ideą jednolitej umowy o pracę. Jednakże, co zostanie opisane dalej, pozostaje to w sprzeczności z innymi postulatami dotyczącymi zachowania elastyczności na rynku pracy, gdzie respondenci chcą jednolitej umowy o pracę obok innych sposobów kontraktowania pracy, a nie zamiast nich.

Przyglądając się bliżej argumentacji na rzecz jednolitej umowy o pracę w odniesieniu do kwestii prostoty umów wskazywano głównie na dwie kwestie – mniejszego obciążania działów kadr pracą (a więc w domyśle możliwość ograniczania ich obsady) oraz ograniczania liczby doradców zewnętrznych pozyskiwanych dla rozwiązywania konkretnych problemów prawnych. „*Jeśli mówimy o tym, że jest to jedna umowa, to w takim razie znika nam połowa rynku doradców czy ekspertów*”. [przedstawiciel organizacji pracodawców] Zatem kluczową tu kwestią z perspektywy pracodawców są koszty, dążenie do ich ograniczenia. Problem ten wyjaśnia dobrze teoria kosztów transakcyjnych, bo mamy tu do czynienia z minimalizacją kosztów zawieranych kontraktów. Im są prostsze, tym tańsze. Również użyteczna może być elastyczna teoria firmy – respondenci sygnalizują bowiem chęć ograniczenia zatrudnienia pracowników potrzebnych w szczególnych sytuacjach. Użyte oszczędności mogą pozwolić na wzmocnienie, przez wyższe zatrudnienie lub płace, pracowników „rdzenia” firmy, kluczowych dla jej działalności.

Zwraca też uwagę sygnalizowany przez respondentów problem niepewności, który jednolita umowa o pracę mogłaby ograniczyć. Bo przy jednolitej umowie o pracę „*znikają nam wszystkie kwestie dotyczące tego, czy ta umowa jest oskładkowana, nieoskładkowana, znikają nam wszystkie kwestie administracyjne – czy trzeba zgłaszać, nie zgłaszać, wyrejestrować itd.*” [przedstawiciel organizacji pracodawców] A niepewność znów kreuje koszty związane ze sporami z pracownikami czy konfliktami o interpretację przepisów z organami kontrolnymi.

Generalnie, jeden typ umowy mógłby obniżyć koszty transakcyjne w wielu wymiarach. I to, z perspektywy pracodawców, byłaby praktycznie jedyną zaletą jednolitej umowy o pracę.

Natomiast problemów z nią związanych pracodawcy widzą wiele. Pierwszy dotyczy poziomu sztywności, czy z drugiej strony patrząc, elastyczności zatrudnienia. Potwierdziła się teza formułowana w literaturze przedmiotu, iż formy kontraktowania pracy, spór o ich kształt, są odzwierciedleniem sporu o to, kto ma przejmować rosnącą niepewność gospodarowania w warunkach szybko zmieniających się systemów ekonomicznych, co konkretyzuje się w dyskusjach o poziomie elastyczności zatrudnienia. Problem ten dostrzegają respondenci reprezentujący zarówno pracodawców, jak i pracowników, co dowodzi, że sztywny rynek pracy (a ku takiemu prowadzi w opinii respondentów jednolita umowa o pracę) nie jest traktowany jako dobry przez wszystkich uczestników życia gospodarczego. Obecna sytuacja nie jest uznawana za idealną, ale dającą pewną swobodę w zakresie sposobów kontraktowania pracy, gdy warunki rynkowe zmieniają się. Ewentualne wprowadzenie jednolitej umowy o pracę, w opinii respondentów, tej swobody pozbawiałoby obie strony. W szczególności kierownictwo firmy straciłoby możliwość elastycznego zarządzania kadrami, bo wielość form kontraktowania pracy traktowana jest jako instrument oddziaływania na pracowników, gdy warunki rynkowe zmieniają się. *„Pracodawca ma różne mechanizmy, żeby zarządzać kadrą poprzez różne rodzaje umów, a jeśli będzie jedna i sztywna, zastępująca wszystkie w Kodeksie, to według mnie, utrudni znacznie funkcjonowanie firm”*. [przedstawiciel organizacji pracowników] Ciekawe, że jest to głos przedstawiciela pracowników przyjmującego perspektywę pracodawcy, bo zatroskanego o stabilność firmy w trudnych, jak sobie zdaje sprawę, warunkach gospodarowania i w konsekwencji zagrożenia stabilności miejsc pracy.

Przedstawiciel pracodawców, dzieląc tę opinię, z kolei dostrzega wykorzystywanie wielości form umów o pracę dla oszukania drugiej strony, ale głównie wini tu swoją stronę, czyli pracodawców. Mamy więc do czynienia z sytuacją opisywaną przez teorię agencji, gdzie i „pryncypał”–pracodawca, i „agent”–pracownik mogą zachowywać się oportunistycznie. Jednocześnie krytykuje też arbitra–państwo, które w wielości rozwiązań prawnych nie potrafi wyegzekwować swoich regulacji. Wydawać by się mogło, że jest to głos „za” sztywniejszą, jednolitą umową o pracę. Respondent jednak uważa, że gdyby odpowiedzią państwa na swoją nieskuteczność było właśnie wdrażanie tej umowy, to byłoby wbrew obserwowanym trendom uelastyczniania rynku pracy.

Kolejny obszar krytyki jednolitej umowy o pracę ze strony przedstawicieli przedsiębiorców dotyczy relacji pracownik–pracodawca, a w szczególności uprzywilejowania tego pierwszego w ramach rozważanego rozwiązania. Uprzywilejowanie to wynikałoby z faktu, iż to pracodawca ponosi wszystkie koszty zatrudnienia, przyuczenia i monitorowania pracy zatrudnionego, a w przypadku, gdy okaże się on nieefektywny, koszty jego zwolnienia (a więc wszystkie koszt transakcyjne) ponosi właśnie pracodawca. Pracownik z tych kosztów jest całkowicie zwolniony a nawet, w przypadku swego niepowodzenia, uzyskuje bonus. *„No to w takim razie, dlaczego pracodawca ma ponieść koszty tego, że ktoś się nie jest przydatny w jego firmie?”*. [przedstawiciel organizacji pracodawców] Sprzyja to zachowaniom oportunistycznym pracownika, który może wręcz świadomie ograniczać swój wysiłek w pracy, wiedząc, że jego zwolnienie jest kosztowne i może być, mimo wszystko, nieopłacalne dla pracodawcy. *„Jeśli będzie pracownik, który zobaczy, że i tak go nie zwolnią, to może sobie symulować, że pracuje”*. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Oczywiście nie wszyscy respondenci formułują tak radykalne wnioski. Niektórzy uważają, że jednolita umowa o pracę, dając swoisty dwuletni „czas ochrony” (bo pracodawcy nie będą chcieli płacić odszkodowania), co najwyżej, nie będzie sprzyjać szczególnym wysiłkom pracownika na rzecz podniesienia kwalifikacji i w konsekwencji wzrostu wydajności pracy. Dużo będzie tu zależeć

od sytuacji na rynku pracy – czy będzie istotne bezrobocie, a więc potrzeba zachowania posiadanej pracy, czy też łatwo będzie można nowe zatrudnienie uzyskać. Dochodzą też indywidualne motywacje jednostki. „... *jak nie tutaj, to pójdę sobie popracować gdzieś 2 lata, jakoś tam przeżyję, bo i tak mnie nie zwolnią*”. Ale też zastrzega: „... *mówię bardzo hipotetycznie i pewnie to zależy*”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

To ograniczenie rotacji gorszych pracowników prowadzi, w opinii niektórych respondentów, do blokowania etatów i utrudniania przyjmowania pracowników lepszych, co jest problemem i dla zatrudniających i poszukujących pracy. Respondent twierdzi: „*Dopiero za 2 lata będziemy się zastanawiać, czy mu przedłużymy, czy poszukamy sobie nowego, ale mamy tutaj zablokowane i nie będziemy nikogo więcej zatrudniać*”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Konsekwencją zasygnalizowanych problemów jest obawa pracodawców o wzrost kosztów pracy, bo relacja płaca/wydajność nie będzie się kształtowała korzystnie. „*Ale jeśli taka odprawa należałaby się niezależnie od przyczyn zwolnienia, to obawiam się, że to byłoby kolejne obciążenie pracodawców. Wejdę teraz w ich buty – tak naprawdę powodowałoby to wzrost kosztów pracy*”. [przedstawiciel organizacji pracodawców] Co ciekawe, to i przedstawiciele pracowników obawiają się o ograniczenie zatrudnienia z tego tytułu. Może to uderzyć szczególnie w mniejsze firmy i pracowników gorzej wykwalifikowanych, znajdujących się, zgodnie z elastyczną teorią firmy, poza „rdzeniem” załogi. „*No i później pracodawca by już bardzo kalkulował, czy stać mnie na kolejnego pracownika, który, na przykład, nie będzie tym inżynierem, tylko, na przykład, będzie zajmował się administracją w firmie, a nie taką typowo biznesową w organizacji. Wtedy to będzie się na pewno wiązało z tym, czy nas stać, czy jesteśmy takim podmiotem, który zatrudni kolejnego pracownika*”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

Zwraca tu uwagę generalnie konfrontacyjna perspektywa widzenia relacji pracodawca – pracownik (z obu stron) przy ewentualnym wdrażaniu jednolitej umowy o pracę, tak, jak widzi to teoria agencji. Obie strony, w opinii respondentów, mają tendencję do zachowań oportunistycznych w warunkach asymetrii informacyjnej. Nie są dostrzegane szanse, jakie tworzy ten typ kontraktu, z okresem przejściowym, dla budowania kapitału społecznego, a więc budowania zaufania między stronami czy kapitału ludzkiego w postaci kwalifikacji niezbędnych dla uzyskania pozycji w firmie. Wskazuje to, co pokazują też inne badania, że stosunki przemysłowe w polskich przedsiębiorstwach mają raczej charakter konfrontacyjny, co trzeba wziąć pod uwagę, przy ewentualnym wprowadzaniu do polskiego ustawodawstwa jednolitej umowy o pracę.

Kolejny problem był sygnalizowany głównie, co zaskakuje, przez przedstawicieli pracodawców, choć przedstawiciele pracowników też zwracali na niego uwagę. Dotyczy on utrudnień, wobec jakich mogą, w opinii respondentów, stawać pewne grupy pracowników, gdyby wprowadzić jednolitą umowę o pracę. Ekspozowanie tego problemu przez pracodawców może wynikać ze związków z tym problemem z zarządzaniem zasobami pracy.

I tak, reprezentanci podmiotów finansowanych w trybie projektowym (głównie organizacji pozarządowych) zwracają uwagę, że zakończenie konkretnego przedsięwzięcia jednocześnie kończy zatrudnienie osób je obsługujących. Podejmowanie przez organizację zobowiązań wobec pracowników w dłuższym terminie nie jest możliwe. Zresztą i jednostki poszukujące tu pracy często preferują zatrudnienie krótkookresowe. „*Te osoby pracujące w takim sektorze mają same w sobie taką cechę społeczną, że często się angażują wolontariacko i tej elastyczności oczekują. Tam nakłada*

się system dotacyjny, małe pieniądze i same cechy pracowników tej branży". [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Należy zauważyć, że w trybie projektowym pracują nie tylko zatrudnieni w organizacjach pozarządowych, ale i w innych, specyficznych, a ważnych dla gospodarki obszarach, w szczególności branży informatycznej. *„Pracujemy tam projektowo i jak ktoś da lepsze warunki do następnego projektu, to idziemy sobie dalej a jeżeli mamy tu 2 lata obniżenia uprawnień pracowniczych, to znów jest to w jakiś sposób dla nas niekorzystne*". [przedstawiciel organizacji pracodawców] Sytuacja taka, gdyby jednolita umowa o pracę weszła w życie, prowadziłaby do prób jej obchodzenia, czy szukania zatrudnienia za granicą.

Przedstawiciele pracodawców, ale i przy wsparciu przedstawicieli pracowników, zwracają jeszcze uwagę na szerszy kontekst zagadnienia. Jednolita umowa o pracę wspierałaby zatrudniających się trwale w jednej firmie, co może oznaczać lojalność, dążenie do stabilizacji w ramach „rdzenia” pracujących, ale też bierność i brak gotowości na zmianę i innowacje w życiu zawodowym. W tej sytuacji osoby rozwijające się, szukające nowych wyzwań, byłyby dyskryminowane i skłaniane do powściągnięcia swoich ambicji. *„Z drugiej strony, jak chodzi o takiego dynamicznego pracownika, to nie wiem, czy nie jest to dla niego kara, bo ktoś mniej dynamiczny dostaje za to przywileje, że jest mniej dynamiczny. Bo to, że jest związany z jednym pracodawcą może być spowodowane lojalnością, ale też biernością. Trochę to więc hamuje postawę produktywną, może nawet rozwój*”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Z perspektywy pracodawców problemem, w przypadku wdrożenia jednolitej umowy o pracę, byłoby też zatrudnianie cudzoziemców, coraz dziś popularniejsze wobec deficytów polskiej siły roboczej. Pozwolenia na pracę dla tej grupy osób są bowiem wydawane zwykle na okres krótszy niż 2 lata. *„Nie można zatrudnić na czas nieokreślony pracownika, który jest cudzoziemcem na podstawie oświadczenia. Tak samo, jak ktoś ma nawet pozwolenie na pracę to też to pozwolenie jest na jakiś czas*”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Zarówno przedstawiciele pracodawców, jak i pracowników, choć ci pierwsi z większym naciskiem (co może zaskakiwać), akcentowali problemy związane z konsekwencjami wprowadzania jednolitej umowy o pracę dla najmłodszych i najstarszych. Przy czym opinie były tu sprzeczne i nie wiązały się prosto z afiliacją respondenta.

Z jednej strony wskazywano na możliwą dyskryminację młodszych, z uwagi na niższe koszty ich zwolnienia względem starszych. *„Starsi mieliby większe wynagrodzenia, nie obawialiby się zwolnień. Bo jakby pracodawca zwolnił starego, to by za duże koszty poniósł. To zwolni młodego. Również, jak wspomniano, aktywniejsi pracownicy, co wiążą respondenci z młodością, byłiby w gorszej sytuacji. „Blokowanie wejścia na rynek pracy młodym pracownikom, wśród których po większa się grupa osób, które nie chcą wiązać się sztywno umową z jednym pracodawcą, wolą negocjować warunki umowy i mieć możliwość elastycznego reagowania na pojawiające się na rynku pracy szanse*”. [przedstawiciel organizacji pracodawców]

Ale są i opinie przeciwne. Respondenci uważają, że osoby starsze, szczególnie jeśli wchodzi na nowe ścieżki kariery zawodowej, mogą być dyskryminowane. *„Wprowadzenie tej jednolitej umowy bardziej korzystne jest na etapie młodych ludzi, którzy dopiero wchodzi w system pracy. Przed nimi znacznie dłuższa droga, dłuższy staż pracy i oni mają więcej czasu, żeby to wszystko*

przejsć...Ścieżka tej kariery zawodowej, według tej nowej umowy, będzie dla niego (50+ czy nawet 45+) o wiele krótsza". [przedstawiciel organizacji pracodawców] Można więc uznać, że rozważana umowa, nie tyle jakąś grupę dyskryminuje lub wspiera, co raczej oddziałuje, z perspektywy wieku, jednocześnie w różnych kierunkach.

Generalnie, z perspektywy przedstawicieli pracodawców, niekiedy jednak wspieranych opiniami reprezentantów strony pracowniczej, jednolita umowa o pracę niesie znacznie więcej problemów i ryzyka niż korzyści. Respondenci obawiają się przede wszystkim sztywności rozwiązań, nadmiernej ochrony pracowników czy nierówności sytuacji różnych grup na rynku pracy, co utrudni prowadzenie polityki zatrudnienia na poziomie przedsiębiorstwa.

W tej sytuacji respondenci reprezentujący pracodawców wskazują, że niezadowoleni z ewentualnego wprowadzenia jednolitej umowy o pracę będą starali się ją obchodzić. W opinii tej są wspierani przez reprezentantów pracowników.

Wskazuje się tu na dwa możliwe sposoby działania. Jeden to samozatrudnienie i tworzenie fikcyjnych firm świadczących pracę głównie na rzecz jednego podmiotu. Wchodzi też w grę ucieczka do szarej strefy. *„Jeśli zwiększymy koszty pracy, to znowu zacznie się kombinowanie: a jak inaczej możemy się zatrudnić, a może inna forma? Nie mówię o szarej strefie, ale na pewno by się pojawiła*". [przedstawiciel organizacji pracodawców] Drugi sygnalizowany sposób, to wypłata „bonusów” pracownikowi, który zmienia pracodawcę przez nowego zatrudniającego, by skompensować ewentualną stratę związaną z przejściem do nowej firmy. Oczywiście sięganie po te, czy inne „obejścia” regulacji będą zależały od ewentualnych szczegółowych rozwiązań ustawowych.

4.4.2 Perspektywa pracowników

Uczestniczący w badaniu przedstawiciele organizacji pracodawców wskazując głównie na niepokojące ich cechy jednolitej umowy o pracę albo podejmowali kwestie o szerszym wymiarze (dyskryminacja niektórych grup pracowników), albo sygnalizowali specyficzne dla zarządzających firmami problemy, pozostając w opozycji do opinii reprezentantów pracowników. Ci ostatni w kwestiach często zgadzali się z pracodawcami. Tam jednak, gdzie przedstawiciele pracodawców prezentowali swoje własne interesy często pozostające w sprzeczności z interesami pracowników przedstawiali inne punkty widzenia. I te właśnie będą poniżej przedstawione.

Kluczową zaletą jednolitej umowy o pracę, z perspektywy pracowników, jest ich ochrona przed zwolnieniem, szczególnie w pierwszym okresie zatrudnienia. Odszkodowanie wypłacane przez pracodawcę pełni tu też, do pewnego stopnia, funkcję uzupełniającą wobec zasiłku dla bezrobotnych – chroni poziom życia po utracie pracy i daje czas na poszukiwanie nowego zatrudnienia. *„Mówimy o ludziach, którzy chcieliby kiedyś dostać umowę o pracę, ale ich charakter pracy, kwalifikacje lub okoliczności uniemożliwiają wejście w umowę o pracę. Rzeczywiście ten jednolity kontrakt jest kontraktem dla nich, żeby oni znaleźli się wreszcie w jakimś systemie ochrony*". [przedstawiciel organizacji pracowników]

Dobrze ten problem opisuje teoria agencji, przy czym tutaj agent (pracownik), przez kształt i szczegółowość kontraktu chciałby się ochronić przed przewagą pryncypała (pracodawcy). Stąd, w szczególności, dalsze postulaty doprecyzowania zawartości jednolitej umowy o pracę w odniesieniu do wysokości odszkodowania przy zwolnieniu. *„Czy to (odszkodowanie) byłoby zróżnicowa-*

ne..., czy byłoby, że jest to najniższa krajowa? To wszystko musiałoby być w zapisie i wtedy, czy ten pracownik zwalniany bez względu na to, co on wykonuje, dostaje takie samo odszkodowanie, by to odszkodowanie otrzymywał w stosunku do swoich zarobków?”. [przedstawiciel organizacji pracowników]

Respondent zastanawia się też, na ile postulaty zawarte w koncepcji jednolitej umowy o pracę nie są już, w rozmaitej formie, zapisane w istniejącym prawodawstwie pracy.

Oczywiście to, co przedstawiciel pracowników widzi jako zaletę jednolitej umowy o pracę (ochrona pracownika), pracodawcy oceniają jako wadę (ochrona nadmierna). Choć respondent – przedstawiciel organizacji pracowników, co zaskakuje, wskazuje, że odszkodowanie nie powinno być wypłacane od pierwszego miesiąca zatrudnienia. Być może uważa, że byłby to zbyt daleko idący postulat, który zniechęciłby pracodawców do całej idei jednolitej umowy o pracę. *„Jeżeli byłby taki okres, na przykład 2 miesiące, że pracownik pracuje i pracodawcy się ten pracownik nie podoba, no to może nie przedłużyć, ale jak zacznie już pracować trzeci, to pracodawca już musi mu dać odprawę”.* [przedstawiciel organizacji pracowników]

Inne obawy przedstawiciela pracowników związane z jednolitą umową o pracę dotyczą kwestii BHP. Uważają oni, że w okresie wstępnym, gdy możliwość zwolnienia będzie relatywnie mało kosztowna dla pracodawcy, zatrudnieni, uważając ten czas w istocie jako próbny, będą motywowani do uzyskiwania rezultatów za wszelką cenę, co może sprzyjać lekceważeniu przepisów BHP. *„Ktoś może walczyć o wskaźnik wynikający z pracy, ale może zapomnieć o bezpieczeństwie. Wchodząc w ten pierwszy etap dojścia do stabilizacji w zakładzie pracy od pracownika się oczekuje dużego wykazania i psychicznego, i fizycznego w zależności od wykonywanych czynności. Osoby w wieku 50+ czy 45+ czasami już sobie mogą nie radzić w takich sytuacjach”.* [przedstawiciel organizacji pracowników]. Dochodzi więc jeszcze kwestia, już podnoszona, dyskryminacji ze względu na wiek. Być może, ale to już, co ciekawe, opinia przedstawiciela pracodawców, należałoby wraz z ewentualnym wprowadzeniem jednolitej umowy o pracę, skorygować przepisy BHP. Sugeruje to trafność obaw pracowniczych w tej kwestii.

Generalnie, przedstawiciele pracowników, jak to wstępnie sygnalizowano, mimo zarysowanych wyżej argumentów, nie byli szczególnymi zwolennikami jednolitej umowy o pracę.

Rozdział V.

Wnioski

Punktem wyjścia dla rozważań na temat ewentualnej celowości wprowadzenia do polskiego prawa pracy koncepcji jednolitej umowy o pracę musi być ocena obecnego stanu polskiego rynku pracy, szczególnie w zakresie jego elastyczności.

Przeprowadzona w raporcie ocena rynku pracy w kontekście uregulowań prawnych pozwala na sformułowanie następujących konkluzji.

W doktrynie prawa pracy panuje zgoda co do tego, iż umowa o pracę zawarta na czas określony zapewnia mniejszą stabilizację zatrudnienia niż umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony¹⁰⁵. Pomimo daleko idących zmian w tej kategorii umów, jakie wprowadzono do Kodeksu pracy w 2015 r., w aktualnym stanie prawnym pracownicy zatrudnieni na omawianej podstawie nie korzystają z powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy, z jakiej korzystają osoby zatrudnione na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca przy wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony nie ma obowiązku podania jakiegokolwiek, zwłaszcza uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia. Ponadto, pracodawcy nie mają obowiązku konsultowania zamierzonego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony z zakładową organizacją związkową. Pracownikowi zwolnionemu przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Wyłączenie pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych spod powszechnej ochrony trwałości stosunku pracy sprawia, że tego typu umowy o pracę są traktowane przez pracodawców jako bardziej elastyczne. Pozwalają im na łatwiejsze podejmowanie decyzji o zwalnianiu z pracy pracowników.

Powyższe mankamenty odnoszące się do umowy na czas określony, które rzutują na stabilność zatrudnienia osób świadczących pracę na jej podstawie, likwidować ma ustawa o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Ma ona na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej. Niewątpliwie wprowadzane rozwiązania przyczynią się do zwiększenia stabilizacji zatrudnienia w Polsce.

Nie może jednak ująć uwadze, iż w ocenie niektórych badaczy, ograniczenie w 2015 r. długości trwania umowy na czas określony i możliwości wielokrotnego ich zawierania, a także uzależnienie długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, odbyło się kosztem poziomu elastyczności rynku pracy w Polsce. W świetle powyższego należy się spodziewać, iż projektowane przepisy implementujące do Kodeksu pracy postanowienia dyrektywy 2019/1152, wprowadzające dalej idącą ochronę prawną

¹⁰⁵ A.M. Świątkowski, *Ograniczenie swobody zawierania umów o pracę na czas określony jako alternatywa koncepcji flex-security*, MOPR 2008, Nr 11.

stosunku pracy opartego o umowę na czas określony, będą skutkować dalszym obniżeniem elastyczności rynku pracy w Polsce. Z drugiej strony zmiany te mogą spowodować jeszcze większą niechęć do nawiązywania umów o pracę w Polsce, a pracodawcy będą wybierać umowy cywilnoprawne w celu możliwości elastycznego kształtowania zatrudnienia w zakładzie pracy.

Wydaje się, że dotychczas wprowadzone w polskim prawie pracy zmiany w zakresie niwelowania nierówności w ochronie przysługującej pracownikom zatrudnionym na podstawie umów na czas określony z jednej strony i na czas nieokreślony z drugiej oraz planowana w 2023 r. nowelizacja Kodeksu pracy w kierunku dalszej stabilizacji zatrudnienia terminowego są skutecznym instrumentem w przeciwdziałaniu segmentacji i dualizmu rynku pracy w Polsce. Rozważane wprowadzenie kolejnego instrumentu w postaci jednolitej umowy o pracę jawi się więc nie tylko jako zbędne, ale także ekonomicznie nieracjonalne, gdyż poniekąd przekreśla dotychczasowe zmiany idące w kierunku bardziej przewidywalnego zatrudnienia na polskim rynku pracy.

Koncepcja jednolitej umowy o pracę zaprezentowana przez Komisję Europejską idzie w dwóch kierunkach: z jednej strony łatwiejszej możliwości zwolnienia pracownika w okresie wstępnym, z drugiej większej stabilizacji zatrudnienia w miarę upływu czasu jego trwania. Może to zatem skutkować większą rotacją pracowników w początkowym okresie, a zatem mniejszą przewidywalnością zatrudnienia w tym czasie. Jednocześnie rezygnacja z umów na czas określony i zastąpienie ich jednolitą umową o pracę może spowodować, iż przedsiębiorcy stracą możliwość elastyczności organizacji, która jest zapewniona przez umowy terminowe. Taki zarzut jest również często stawiany wobec planowanej na 2023 r. nowelizacji Kodeksu pracy wzmacniającej ochronę prawną zatrudnienia terminowego.

Przeprowadzona analiza piśmiennictwa oraz wykonane badania jakościowe pozwalają sformułować zbieżne z powyższymi konkluzje. Są one przedstawione z perspektywy analiz zawartych w rozdziale drugim i czwartym raportu.

Przede wszystkim potrzeba uelastycznienia rynku pracy ma charakter obiektywny i wynika z narastającej w gospodarce niepewności związanej z globalizacją, wdrażania nowych technologii, w szczególności ICT a w Polsce dodatkowo z postępującej transformacji. Wszystko to prowadzi do narastania konkurencji, wobec której stają przedsiębiorstwa, tworzącej narastającą presję na obniżanie kosztów.

Z przeprowadzonych badań wynika, że pracodawcy i pracownicy, zdają sobie z tego sprawę i poszukują realnych rozwiązań w zakresie regulacji rynku pracy. Tym bardziej, że na obiektywne trendy nakłada się sytuacja w poszczególnych segmentach rynku pracy. Gdzie jest „rynek pracownika”, zatem brakuje kompetentnych kandydatów do pracy, pracodawcy akceptują nie tylko wyższe płace ale i umowy gwarantujące wyższą pewność zatrudnienia. Natomiast tam, gdzie mamy „rynek pracodawcy” a zatem trudno znaleźć zatrudnienie, pracownicy akceptują umowy bardziej elastyczne. Regulacje państwowe powinny zatem stabilizować rynek pracy i chronić przed sytuacjami ekstremalnymi, bo generalnie konflikt między kapitałem a pracą jest naturalny, co respondenci rozumieją, eksponując, co rozumieją, swoje interesy.

Przyjmując tak zarysowaną perspektywę, a więc z wpisanym w rynek pracy konfliktem, obecne regulacje w zakresie rynku pracy nie są, w świetle badań, uważane za satysfakcjonujące

dla żadnej ze stron, choć także nie zostały odrzucone. Po prostu żadna z form zatrudnienia nie została uznana za adekwatną do wymagań współczesnego rynku pracy.

Wiąże się to, w opinii respondentów, z kształtem obowiązującego Kodeksu Pracy, który, mimo licznych nowelizacji, nosi piętno okresu, w którym powstał, to jest przed pojawieniem się w Polsce gospodarki rynkowej. Zatrudnienie pracownicze respondenci widzą, z perspektywy prawnej, jako mało transparentne. Umowa na czas nieokreślony jest dla pracodawców, w wielu sytuacjach, zbyt sztywna i kosztowna, szczególnie w odniesieniu do małych firm. Dla pracowników wydaje się być bezpieczniejsza od innych form zatrudnienia, ale też może okazać się zawodna, bo możliwości zwalniania pracowników pod jej rządami są relatywnie duże a ochrona zbyt słaba.

Wśród elastycznych form zatrudnienia stosunkowo pozytywnie wypowiedziano się o umowie na czas określony, bo przyznaje pracownikom prawa wynikające z Kodeksu Pracy. Przy czym okres trwania takich umów powinien być krótszy niż 33 miesiące.

Natomiast w przypadku umów cywilnoprawnych wskazuje się na nadmierne uprzywilejowanie pracodawcy, pozwalając obniżyć mu nakłady i ryzyko związane z zatrudnianiem kosztem interesu pracowników. Co więcej, te umowy bywają nadużywane ponad potrzebę. Z perspektywy pracowników umowy cywilnoprawne satysfakcjonować mogą tylko wybrane grupy pracobiorców o specyficznych potrzebach (studenci, opiekunowie osób zależnych, cudzoziemcy).

Szczególnie sprzeczne opinie pracodawców i pracobiorców budzi zatrudnienie tymczasowe. Bywa bardzo intratne dla tych pierwszych a w wielu wymiarach niekorzystne dla zatrudnianych w ten sposób.

Praca zdalna/telepraca nie jest źródłem większych kontrowersji na poziomie organizacji pracodawców i pracobiorców doceniających jej walory, szczególnie w okresie COVID. Niemniej występujące tu regulacje prawne muszą być doprecyzowane.

Z kolei przeprowadzone jakościowe badania opinii na temat ewentualnego wprowadzenia jednolitej umowy o pracę pokazały, że ani przedstawiciele pracowników, ani pracodawców, nie oczekują, by wprowadzić tę regulację do polskiego prawa pracy. Potencjalne niebezpieczeństwa obie strony postrzegają podobnie, a różnice pojawiają się tylko tam, gdzie interesy stron są w sposób oczywisty sprzeczne ze względu na ich pozycję w przedsiębiorstwie, co dobrze wyjaśniają teorie praw własności. Sprzeczności te dotyczyły głównie elastyczności zatrudnienia, którą pracodawcy postrzegali, przy jednolitej umowie o pracę, jako niedostateczną, gdy pracownicy uważali, że daje im ona, do pewnego stopnia, dodatkowe bezpieczeństwo zatrudnienia. Trudno więc mówić, że ta forma prawna radykalnie osłabia wiodącą sprzeczność we współczesnej gospodarce między kapitałem i pracą a dotyczącą elastyczności rynku pracy, dla którego to powodu miałyby być wprowadzona w życie (inaczej niż, niestety bardzo kosztowna, koncepcja flexicurity). Zatem oczekiwana przez pracowników w ramach jednolitej umowy o pracę większa stabilność, byłaby kosztem, w ocenie respondentów – pracodawców, efektywnej polityki zatrudnienia na poziomie przedsiębiorstwa i rzutowała na jego wyniki ekonomiczne. Nie substytuuje ona więc w zadowalającym stopniu dla pracodawców zatrudnienia terminowego, choć, do pewnego stopnia, satysfakcjonuje pracowników.

Ponadto, we wspólnej opinii obu stron, jednolita umowa o pracę nie rozwiązuje kluczowej kwestii, z punktu widzenia społecznego postrzegania funkcjonowania rynku pracy, to jest jego

segmentacji, czego od tego instrumentu prawnego oczekiwano. Wiodącym czynnikiem segmentującym, w opinii respondentów, okazałby się status wynikający ze stażu w danym przedsiębiorstwie. „*W pierwszym okresie tej umowy segmentuje się pracowników – bo osoby z krótkim stażem, nowo zatrudnione są segmentowane od razu do najniższej grupy i stamtąd dopiero wraz ze stażem pracy i rozwojem osobistym mogą przechodzić kolejne szczeble*”. „*Wtedy będzie to nierówność konstytucyjna, bo jedni dostaną od razu, a inni w krokach będą dochodzić do jakichś benefitów*”. Z przywołanego cytatu wynika więc, że koncepcja jednolitej umowy o pracę nie przeciwdziała segmentacji pracowników, a nawet może ją wzmacniać, poprzez narzucony podział na tych zatrudnionych w okresie wstępnym i po nim, czyli bezterminowo. Podstawowy społeczny argument za jednolitą umową o pracę został zatem w badaniach odrzucony przez obie strony.

Co więcej, respondenci wskazywali, choć nie było tu jednomyślności, a nawet argumenty bywały wzajemnie sprzeczne, że są grupy, które mogłyby podlegać w rezultacie stosowania jednolitej umowy o pracę, dyskryminacji. Cytowani rozmówcy mówili o pracujących w systemach projektowych, osobach dynamicznych i rozwijających się, które zmieniają pracę, ale również grupach tradycyjnie problemowych, to jest najmłodszych i najstarszych.

Wskazywano też, że w pierwszym okresie zatrudnienia, gdy zwolnienie pracownika nie byłoby jeszcze kosztowne, pracodawca mógłby tworzyć szczególną konkurencję między kandydatami, co groziłoby omijaniem przez nich przepisów BHP, by wykazać się wyższą wydajnością.

Gdyby jednak uznano, że prace nad tą formą zatrudnienia należy prowadzić, to respondenci wskazali na szereg rozwiązań, które należałoby wziąć pod uwagę. Przede wszystkim jednolita umowa o pracę nie powinna być jedyną opcją w kontraktowaniu zatrudnienia. W szczególności należałoby zachować umowy cywilnoprawne i samozatrudnienie. Przyjęte rozwiązania powinny być elastyczne. Oznaczałoby to dopuszczalność zmienności rozwiązań w skali branży, a także możliwość odstąpienia od stosowania okresu wstępnego w przypadku przyjmowania na równorzędne stanowiska. Wreszcie sugeruje się, żeby pierwszy okres zatrudnienia w danej firmie (1–6 miesięcy) nie oznaczał potrzeby wypłacania odszkodowania za zwolnienie.

W pojedynczych przypadkach wskazywano, że jednolita umowa o pracę mogłaby mieć zastosowanie w sektorze administracji publicznej i dużych przedsiębiorstwach, natomiast w małych i mikroprzedsiębiorstwach oraz organizacjach pozarządowych zupełnie nie sprawdziłaby się. Jednak z prawnego punktu widzenia zdaniem respondentów trudno byłoby wprowadzić jednolitą umowę w sektorze administracji, bowiem on podlega szczególnym przepisom, a spory jakie się pojawiają są rozstrzygane przez sądy administracyjne, a nie pracy.

Te rozwiązania oznaczają jednak, że atrybuty jednolitej umowy o pracę byłyby radykalnie osłabione i jej wprowadzenie nie mogłoby przynieść oczekiwanych przez twórców skutków. Gdyby jednak próbowano wprowadzić ją w życie w radykalnym kształcie, jako opcję wiodącą w kontraktowaniu pracy, to respondenci uważają, że dochodziłoby do jej obchodzenia różnymi sposobami, jak wchodzenie w szarą strefę, samozatrudnienie, czy poprzez oferowanie szczególnie pożądanym pracownikom relatywnie wysokich płac.

Konkludując, biorąc pod uwagę zarówno istniejący w Polsce stan prawny i praktykę na rozważanym obszarze, a także opinie o koncepcji jednolitej umowy o pracę, respondenci reprezentujący zarówno stronę pracowników, jak i pracodawców, są sceptyczni wobec tego rozwiązania. Nie

chę rewolucji w prawie pracy, a nawet uważają ideę jednolitej umowy o pracę za nierealną, czego dowodem są niepowodzenia we wdrażaniu jej za granicą. Wolą pozostać przy istniejących formach, jednak, co jest w Polsce czynione, przy wprowadzaniu zmian w prawnym kształcie umów dotyczących elastyczności zatrudnienia i wzmocnienia ich egzekwowania. Zmiany powinny dotyczyć głównie zrównywania różnych form umów pod względem obciążeń podatkowych i składkowych. Wówczas różnorodność form przy skutecznej kontroli utrudniającej ich nadużywanie, będzie odzwierciedlać różnorodność potrzeb pracodawców i pracowników.

Bibliografia

- Bąk E. (2013), Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy, C.H.Beck, Warszawa 2009; J. Męcina, Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Bakalarz T. (2019), Zatrudnienie za pośrednictwem platformy internetowej jako przejaw „ubezryzacji” pracy, *Przegląd Prawa i Administracji* CXVII, No 3944, Wrocław.
- Bednarski M. (2019), Social determinants of the shadow economy in the small and micro-sized enterprise sector from the local perspective. Conclusions of empirical research, *Problemy Polityki Społecznej*, nr 1.
- Bednarski M., Arendt Ł., Grabowski W., Kukulak-Dolata I. (2020), Segmentacja rynku pracy w Polsce, IPiSS, Warszawa.
- Bednarski M., Frieskie K.W. (red.) (2012), Zatrudnienia na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska, IPiSS, Warszawa.
- Bednarski M., Głogosz D. (2015), Teraźniejszość i przyszłość czasu pracy w opinii pracowników. Wyniki badań empirycznych, *Polityka Społeczna*, nr 4/2015.
- Bohdziewicz P. (2014), Praca tymczasowa jako epizod w przebiegu kariery zawodowej – ujęcie teoretyczne i weryfikacja empiryczna [w:] B. Urbaniak P. Oleksiak „Praca tymczasowa droga do kariery czy ślepy zaułek Wydawnictwo UŁ.
- Booth A., Francesconi M., Frank J. (2000), Temporary Jobs:Stepping Stones or Dead Ends? IZA Discussion Paper no.205.
- Borkowska S. (2010), Równowaga między pracą a życiem zawodowym, *Acta Universitatis Lodziensis – Folia Oeconomica*, nr 240, s. 5–7.
- Bukowski M. (2020), Orzeł z popiołów. Gospodarka po COVID-19, WiseEuropa, Warszawa.
- Casale G., Perulli A., Towards the Single Employment Contract. Comparative Reflections, Hart Publishing, Oxford–Portland, Oregon, International Labour Office, Geneva 2014,
- Dualizm polskiego rynku pracy w dobie pandemii, Debata ekspercka 20 września 2020 r. <https://pie.net.pl/category/wydarzenia/page/2/> [dostęp 10.09.22.r.].
- Dyrektywa 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz. Urz. WE L 175 z 10.07.1999) .
- Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracowników. (2007) Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg; <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrialrelations-dictionary/employee-sharing>, 2.
- Eurofound, New forms of employment, (2015) Luxembourg, s. 1–2.

- Florek L. (1980), Staż pracy, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa, s. 26 i n.
- Frankfort-Nachmias C., Nachmias D. (2001), Metody badawcze w naukach społecznych, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań.
- Freelancing w Polsce i na świecie w 2020 r., <https://brief.pl/freelancing-w-polsce-i-na-swiecie-w-2020-r-raport/> [dostęp 10.09.2022 r.].
- Giesecke J., Grob M. (2013), Temporary Employment: Chance or Risk? *European Sociological Review* 19.
- Gardawski J. (red.) (2009), Polacy pracujący a kryzys fordyzmu, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa.
- Hilarowicz A. (2010), Społeczny wymiar niestandardowych form zatrudnienia w Organizacja i Zarządzanie, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej, t. 2.
- <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/fikcyjne-samozatrudnienie-w-tychbranzach-jest-najczestsze/23eypls> [dostęp 23.02.2022 r.].
- <https://pl.wikipedia.org/wiki/Freelancer>.
- https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1686c758en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&_csp_=fc80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemIGO=oecd&itemContentType=book#endnotea3z18, por. przypis 18 [dostęp 29.11.2022 r.].
- <https://www.prawo.pl/kadry/rynek-pracy-w-polsce-coraz-mniej-elastyczny,497588.html>
- https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1686c758-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&_csp_=fc80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemIGO=oecd&itemContentType=book# [dostęp 25.11.2011 r.].
- Jaren A. (2016), Praca zdalna jako źródło problemów realizacji funkcji pracy [w:] *Opuscula Sociologica* nr 2.
- Kiersztyn A. (2020), Niepewność zatrudnienia młodych dorosłych: analiza sekwencji karier zawodowych, *Studia BAS*, 2(62).
- Kiersztyn A., Dzierzgowski J. (2012), Portret zatrudnionego na czas określony: wyniki analiz ilościowych [w:] *Zatrudnienia na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, pod red. M. Bednarskiego, K.W. Frieskiego, IPiSS, Warszawa.
- Konwencja nr 175 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca pracy w niepełnym wymiarze czasu art. 1p.a. <https://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k175.html> [dostęp 1.09.2021 r.]; Zalecenie nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu <https://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z182.html> [dostęp 1.09.2022 r.]; Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz.U. z 1974 r. nr 24, poz. 141 z późn. zm.
- Kryńska E. (2007), Elastyczność zatrudniania na polskim rynku pracy [w:] *Polityka Społeczna*, nr 11–12.
- Kwiatkowski E. (2002), *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa.
- Ludera-Ruszel A. (2021), „Równowaga między życiem zawodowym i prywatnym pracownika świadczącego pracę zdalnie – stan polskich regulacji kodeksu pracy [w:] *Roczniki Administracji i Prawa wydanie specjalnie, XXI*, Wyższa Szkoła Humanitas.

- Łaska-Formejster A. (2022), Funkcjonowanie Łódzkich agencji pracy tymczasowej w opinii zatrudnionych przez nich pracowników w *Acta Universitatis Lodzensis, Folia Sociologica* 81, Łódź.
- Marler J.H., Barringer M., Milkovich G.T. (2002), Boundaryless and traditional contingent employees: Worlds apart, „*Journal of Organizational Behavior*”, vol. 23, no. 4.
- Mierzejewska K., Chomiccki M. (2020), Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej. Wyniki badań przeprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19 w *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach* nr 3, Katowice, s. 40.
- Miles M.B., Huberman A.M. (2000), *Analiza danych jakościowych*, Trans Humana Wydawnictwo Uniwersyteckie, Białystok.
- Mitrus L. Kilka uwag w sprawie realizacji obowiązków pracowniczych w domu pracownika w *Roczniki Administracji i Prawa* wydanie specjalnie, XXI, Wyższa Szkoła Humanitas 2021 r., s. 380.
- Monitoring rynku pracy – wybrane zagadnienia. Dane za 2012 rok. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/monitoring-ryнку-pracy-wybrane-zagadnienia-dane-za-2012-rok-,9,1.html>.
- Motywacja pracownika tymczasowego: wyzwania i korzyści Raport Manpower Group https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2017/12/2013_Motywacja_Pracownika_Tymczasowego_wyzwania_i_korzysci_raport_ManpowerGroup.pdf [dostęp 1.09.2022 r.].
- North D.C. (1984), Transaction Cost, Institutions and Economic History, „*Journal of Institutional and Theoretical Economies*”, nr 1.
- Owczarek D. (2018), *Nowe formy pracy w Polsce*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Pejovich S. ed. (1990), *The Economic of Property Rights: Towards a Theory of Comparative Systems*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht.
- Pisarczyk Ł. (2019), *Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu 2019*, wyd. 1, [w:] B. Godlewska-Bujok, K. Walczak (red.), *Różnorodność w jedności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i polityki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, Warszawa, wydanie elektroniczne Legalis.
- Prassl J., Uber Risa M. (2016), Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork, „*Comparative Labor Law & Policy Journal*” nr 8.
- Pocztowski A. (2007), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa.
- Przywojska J. (2014), *Pracownicy tymczasowi w firmie w perspektywie pracodawców – agencji pracy tymczasowej* [w:] B. Urbaniak P. Oleksiak, „*Praca tymczasowa droga do kariery czy ślepy zaułek*”, Wydawnictwo UŁ.
- Raport 2022 Rynek usług HR 2021 https://www.polskieforumhr.pl/wp-content/uploads/2022/03/Raport_2022_rynek_uslug_HR_2021.pdf [dostęp 01.09.2022 r.].
- Raport: Freelancing w Polsce 2020. https://useme.com/pl/blog/raport-freelancing-w-polsce-2020,205/?utm_medium=partner&utm_source=pr&utm_campaign=raport [dostęp 11.09.2022 r.].

- Rogozińska-Pawełczyk A. (2014), Analiza trójstronnej relacji zawodowej pomiędzy agencją pracy tymczasowej, firmą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym [w:] B. Urbaniak P. Oleksiak, „Praca tymczasowa droga do kariery czy ślepy zaułek, Wydawnictwo UŁ.
- Rzeszutek I. (2018), Triangulacja w badaniach społecznych, „Młoda humanistyka”, nr 2; Rutkowski W. (2009), Współczesne państwo dobrobytu. Ekspansja, kryzys, spory, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Standing G. (2011), The Precariat: The New Dangerous Class, London, New York: Bloomsbury Academic.
- Strzemińska H. (1995), Przyszłość czasu pracy. Formy modele wymiary [w:] Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku, IPiSS, Warszawa.
- Strzemińska H., Bednarski M. (red.) (2014), Working Time. Trends and prospects in the New Economy, Friedrich Ebert Stiftung – IPiSS, Warszawa.
- Surdykowska B. (2008), Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu [w:] Zeszyty Prawnicze UKSW 2008, nr 8/1.
- Surdykowska B. (2018), Projekt dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE – element implementacji Europejskiego filaru praw socjalnych, MOPR, Nr 3.
- Świątkowski A.M. (2015), Prawo pracy Unii Europejskiej, C.H.Beck, Wyd. I.
- Unterschütz J. (2001), Pojęcie telepracy i pracy zdalnej. Dotychczasowe doświadczenia i regulacje prawne [w:] M. Mędrala (red. nauk.) „Praca zdalna w polskim systemie prawnym” Wolters Kluwer, Warszawa, s. 14.
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, Dz.U. 2003 nr 166, poz. 1608 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015, poz. 1220).
- Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U.2021.2095, z późn. zm.
- Wilkim J. (2016), Instytucjonalne i kulturowe podstawy gospodarowania, WN „Scholar”, Warszawa.
- Williamson O. (1998), Ekonomiczne instytucje kapitalizmu, PWN, Warszawa.
- Wiśniewski J. (2007), Istota samozatrudnienia, Studia z zakresu prawa i administracji, UKW, 2013; Elastyczne formy pracy-poradnik dla pracowników, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Zalega T. (2009), Praca zdalna – obraz przemian w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej [w:] Master of Business Administration, t. 17, nr 4.
- Zeszyt metodologiczny. Statystyka rynku pracy i wynagrodzeń. Publikacja w formacie PDF. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/zeszyt-metodologiczny-statystyka-ryнку-pracy-i-wynagrodzen,1,3.html>.
- Zieliński T., Prawo pracy. Zarys systemu, część I, Warszawa-Kraków 1986, s. 233.

ANEKS

Narzędzia do badań jakościowych

Scenariusz FGI do badania jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony

Proszę wpisać następujące informacje:

data przeprowadzenia FGI

godzina rozpoczęcia wywiadu

liczba uczestników wywiadu

Dzień dobry.

Nazywam się i jestem Moderatorem prowadzącym badanie na zlecenie Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. *Badanie to prowadzone jest w celu zdiagnozowania potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę dla wprowadzenia nowej elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy. Pana(i) opinia na ten temat oraz refleksje stanowią dla nas niezwykle cenne źródło informacji. PRZY CZYM ZALEŻY NAM, ŻEBY PODSTAWOWE PRZEKAZYWANE INFORMACJE WYNIKAŁY Z PAŃSTWA PRAKTYCZNYCH DOŚWIADCZEŃ.* Odpowiedzi udzielane przez Państwa podczas przeprowadzania wywiadu nie będą ujawniane osobom postronnym, prezentowane będą wyłącznie w postaci zbiorczej. Całe spotkanie trwać będzie około 2 godzin i zostanie nagrane.

Na wstępie wyjaśnię kilka kwestii dotyczących jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony.

Zmiany o charakterze technologicznym, ewolucja mechanizmu rynkowego, tendencje w koniunkturze powodują, że sposoby świadczenia pracy ulegają zmianie, a z nimi kształt i zasięg odnoszących się do nich regulacji prawnych. Obok tradycyjnej umowy o pracę na czas nieokreślony, na pełen etat, pojawia się na większą skalę zatrudnienie na czas określony, na niepełny etat, umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie, telepraca, praca poprzez agencje zatrudnienia (umowy trójstronne) czy za pośrednictwem platform cyfrowych. Wszystkie te zmiany, generalnie o charakterze deregulującym i liberalizującym stosunki pracy oznaczają osłabienie trwałości i stabilności zatrudnienia. Jest to najczęściej niekorzystne dla pracownika, wprowadza w jego życie destabilizację i niepewność, co do dochodów jego gospodarstwa domowego. Chociaż pewnej, ograniczonej grupie pracowników takie rozwiązania mogą odpowiadać, gdy ich pozycja na rynku pracy jest mocna, a wolność wyboru zatrudnienia cenną wartością. Jednocześnie, z perspektywy państwa, niepewność zatrudnienia tworzy napięcia społeczne, czyni niestabilnymi jego dochody podatkowe i składkowe. Z drugiej jednak strony zarysowane procesy mogą leżeć w interesie pracodawców działających w coraz bardziej niepewnym warunkach rynkowych. Daleko idące gwarancje zatrudnienia przerzucają bowiem ryzyko gospodarowania głównie na pracodawców, co może destabilizować działanie przedsiębiorstwa, hamować jego rozwój oznaczający też nowe miejsca pracy, a w skrajnych przypadkach prowadzić do jego likwidacji. Ucieczką przed zbyt restrykcyjnym pra-

wem pracy może być też lokowanie, w części lub w całości, aktywności ekonomicznej w „szarej strefie”. Należy zatem szukać rozwiązań kompromisowych z perspektywy pracownika, pracodawcy i państwa. Powyższa konkluzja wynika z rozległych badań międzynarodowych potwierdzonych badaniami krajowymi.

Takim sposobem jest idea *flexicurity*, a więc połączenia bezpieczeństwa zatrudnienia z jego elastycznością. Oznacza względną łatwość zwalniania pracownika, któremu jednak państwo gwarantuje wysoki zasiłek i szkolenia pozwalające szybko wrócić do zatrudnienia. Jednak takie rozwiązanie jest kosztowne i stąd może mieć ograniczony zasięg.

Tymczasem zaprezentowane wyżej procesy prowadzić mogą do niebezpiecznego społecznie zjawiska segmentacji rynku pracy. Polega ona na tym (w najprostszych modelach), że pracujący zostają podzieleni na dwa segmenty – lepszy i gorszy. W lepszym (pierwotnym) płace są wysokie, praca stabilna, bezpieczna, benefity socjalne wysokie, możliwości szkolenia i awansu rozległe. W segmencie gorszym (wtórnym) jest odwrotnie. W praktyce obserwuje się w segmentach koncentrację cech albo dobrych miejsc pracy dla zatrudnionego, albo złych. Społeczny problem związany z segmentacją polega na tym, że młody pracownik, trafiając do segmentu wtórnego, ma małą szansę awansować do pierwotnego i odwrotnie. Segmentacja utrwała zatem i stabilizuje podziały w społeczeństwie ze wszystkimi tego złymi konsekwencjami. Do segmentu wtórnego trafiają bowiem zwykle słabsi – gorzej wykształceni, z upośledzonych warstw społecznych, kobiety, cudzoziemcy, chorzy, byli więźniowie. Wskazują na to rozległe badania polskie i światowe. Segmentacja zamyka im drogę do awansu społecznego, oferując gorsze, niestabilne miejsca pracy w dłuższej perspektywie.

Próba rozwiązania tego problemu, w duchu *flexicurity*, jest koncepcja jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony (*single open – ended contract*). Ma ona być właśnie kompromisem między stabilnym zatrudnieniem i ograniczaniem segmentacji, a redukcją sztywnej ochrony pracownika oferowaną przez tradycyjną umowę o pracę na czas nieokreślony. W zależności, jak się jednolitą umowę o pracę ukształtuje, rynek pracy może być bardziej bądź mniej elastyczny. Jej istotą jest to, że zawierana jest na czas nieokreślony, ale wprowadza długą fazę wstępną zatrudnienia, w trakcie której rosną, wraz ze stażem pracy, uprawnienia pracownicze aż osiągną fazę stabilizacji, czyli uprawnień pełnych. Faza wstępna zatrudnienia wiąże się z bardzo ograniczonymi uprawnieniami pieniężnymi oraz praktycznie brakiem ochrony przed wypowiedzeniem. Ten pierwszy element oznacza, że pracodawca, od momentu zawarcia umowy, w przypadku zwolnienia, musiałby wypłacić pracownikowi odprawę pieniężną, tym wyższą, im pracownik jest dłużej zatrudniony, ale do pewnego pułapu. Ma to zniechęcić pracodawców do łatwego zwalniania, chronić dochody zwalnianego, ale tylko w pewnym okresie. Ochrona przed wypowiedzeniem wiązałaby się z regulacjami prawnymi określanymi przez dane państwo w fazie stabilizacji zatrudnienia. Staż pracy byłby także pozytywnie związany z tymi uprawnieniami pracowników. Choć ta kwestia będzie zależała od rozwiązań krajowych.

Jednolita umowa o pracę na czas nieokreślony jest więc faktycznie próbą połączenia elastyczności (względnie łatwe zwolnienie, szczególnie pracownika z krótkim stażem) ze stabilizacją dla dłużej pracujących. Skuteczność tej koncepcji zależy jednak od konkretnych rozwiązań: czasu dochodzenia do pełnej stabilizacji, wysokości odszkodowań dla zwalnianych czy uprawnień pracownika już w okresie stabilizacji, a więc uzyskania pełnych uprawnień pracowniczych.

Generalnie jednolita umowa o pracę na czas nieokreślony likwiduje podział na umowy terminowe i bezterminowe oferując płynne przechodzenie pracownika w fazę pełnej stabilizacji. Koncepcja ta ma charakter dyskusyjny. W szczególności istotna jest kwestia, na ile skutecznie waży interesy wszystkich stron (co w dużej mierze zależy od konkretnych rozwiązań) oraz to, czy celów tej koncepcji nie da się osiągnąć poprzez już istniejące instrumenty prawa pracy. Są też obawy o ewentualną dyskryminację krócej zatrudnionych.

Rozgrzewka:

Proszę uzyskać następujące informacje o uczestnikach badania:

instytucję/organizację którą reprezentuje (nazwa lokalizacja)

zajmowane stanowisko/ pełniona funkcja

wykształcenie,

staż pracy

Dyspozycja 1 dotyczy generalnej celowości wprowadzania jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony.

Ustalić: *Czy jednolita umowa o pracę wnosi nowe elementy do systemu prawa pracy, czy też jej cele da się zrealizować w ramach istniejących rozwiązań?*

Zanim przejdziemy do celowości wprowadzenia jednolitej umowy o pracę proszę powiedzieć, jakie Państwo najczęściej stosujecie atypowe formy zatrudnienia, w tym umowy o pracę na czas określony i umowy cywilnoprawne i z jakich powodów są one wykorzystywane przez Was? Różne formy zatrudnienia (umowa o pracę, umowy cywilnoprawne, telepraca, poprzez agencje zatrudnienia, platformy cyfrowe, na czas określony, na część etatu) realizują różne potrzeby pracodawców i pracowników, oferując, w różnym stopniu pewność albo niepewność zatrudnienia. Czy zatem potrzebna jest nowa forma prawna w postaci jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony, czy też wystarczy korzystać z istniejących już form? Innymi słowy, czy wprowadzenie jednolitej umowy spowoduje, że będzie w praktyce wykorzystywana odpowiadając na potrzeby pracobiorców oraz pracodawców będące przyczyną zawierania umów terminowych?

Dyspozycja 2 dotyczy identyfikacji wad i zalet jednolitej umowy o pracę z perspektywy pracowników.

Ustalić: *Jakie korzyści, a jakie niebezpieczeństwa niesie dla pracowników zastosowanie jednolitej umowy o pracę?*

Jednolita umowa o pracę ma stabilizować pozycję zatrudnionego (głównie przez wypłatę stosownego świadczenia pieniężnego), w szczególności wraz z wydłużeniem jego stażu pracy. Im dłuższy staż tym zwolnienie jest kosztowniejsze i wiąże się uwzględnieniem narastających ograniczeń prawnych (do pewnego momentu). Czy w opinii respondentów, zatrudnienie faktycznie będzie lepiej chronione niż przy istniejących dotąd formach prawnych? Jak długi powinien być okres dochodzenia do stanu stabilizacji, jaka ochrona pracownika powinna obowiązywać w okresie stabilizacji, jak powinna być skala odszkodowań za wcześniejsze zwolnienie, by jednolita umowa o pra-

cę na czas nieokreślony miała stabilizujący skutek dla pracownika? Z drugiej strony, czy jednolita umowa o pracę nie przywiązuje nadmiernie zatrudnionego do danej firmy, wymagając w nowej firmie czasu, by dojść do pełnych uprawnień pracowniczych? Czy sprzyjać będzie rozwojowi pracownika? A może będzie destabilizować sytuację pracownika i usztywniać jego proces kariery zawodowej ze względu na sukcesywne dochodzenie do pełnych uprawnień przez pracownika u każdego nowego pracodawcy? Problem przenoszenia uprawnień w związku ze zwolnieniem pracownika, czy uprawnienia są uznawane przez kolejnego pracodawcę?

Dyspozycja 3 dotyczy identyfikacji wad i zalet jednolitej umowy o pracę z perspektywy pracodawcy.

Ustalić: **Jakie korzyści, a jakie niebezpieczeństwa niesie dla pracodawców zastosowanie jednolitej umowy o pracę?**

Jednolita umowa o pracę stabilizując, w założeniu, pozycję zatrudnionego, usztywnia zakres zatrudnieniowych decyzji pracodawcy. Może to istotnie utrudniać mu zarządzanie zasobami pracy, szczególnie w warunkach wysokiego poziomu niepewności w gospodarce. Jakie (wymienione w poprzednim pytaniu) parametry jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony byłyby dla pracodawcy trudne do zaakceptowania grożąc destabilizacją firmy? A może oferowana przez jednolitą umowę o pracę mieszanka stabilizacji, ale i elastyczności jest dla pracodawcy korzystna pozwalając utrzymać w firmie wartościową kadrę nawet w okresach dekonunktury (bo zmiana pracy nie będzie się pracownikowi opłacać w sytuacji, gdy będzie musiał dopiero dochodzić do pełnych uprawnień pracowniczych w nowym miejscu zatrudnienia?). Czy może ona sprzyjać transparentności zarządzania zasobami pracy, awansowania, rozwoju pracownika?

Dyspozycja 4 dotyczy atrakcyjności jednolitej umowy o pracę dla różnych grup pracowniczych.

Ustalić: **Jakie są skutki, korzystne i niekorzystne, w podziale na poszczególne grupy pracownicze?**

Zasób siły roboczej jest mocno posegmentowany. Dla jakich grup pracowniczych (starsi – młodszy, lepiej wykształceni – gorzej wykształceni, pożądana na rynku pracy – mający trudności z zatrudnieniem, kobiety – mężczyźni, krajowcy – cudzoziemcy, mieszkańcy dużych miast – średnich małych wsi, wykonujących prace fizyczne (manualne) – umysłowe (kognitywne), prace powtarzalne – twórcze (rutynowe kognitywne) jednolita umowa o pracę byłaby bardziej, a dla jakich mniej korzystna? A może groziłaby tu dyskryminacja niektórych grup, którym by takiej umowy odmawiano? Albo gorszy status nowozatrudnionych uznano by za dyskryminację?

Dyspozycja 5 dotyczy ewentualnego wpływu jednolitej umowy o pracę na BHP.

Ustalić: **Czy różny, ze względu na staż, status pracowników w firmie, nie spowoduje pogorszenia bezpieczeństwa i higieny pracy?**

Czy różna sytuacja prawna pracowników w firmie może potencjalnie różnicować ich bezpieczeństwo i higienę pracy, tak w wymiarze fizycznym, jak i psychicznym. Czy tak może być w istocie?

Dyspozycja 6 dotyczy spodziewanej akceptacji ewentualnego wprowadzenia jednolitej umowy o pracę.

Ustalić: Czy pracodawcy i pracownicy, biorąc pod uwagę całokształt rozważanych czynników chcieliby wprowadzenia jednolitej umowy o pracę?

Jednolita umowa o pracę to, w świetle literatury, koncepcja kontrowersyjna. Jak, generalnie, po przeprowadzonej dyskusji, widzą ją respondenci? Czy miałyby szansę na upowszechnienie? Czy powinna dotyczyć wszystkich podmiotów gospodarczych ze względu na rodzaj prowadzonej działalności? Czy wielkość firmy byłaby istotna dla wyłączenia pewnych grup firm z obowiązku stosowania tego rodzaju umowy? Jak powinny być regulowane dobrowolne odejścia pracownika w ramach proponowanej umowy o pracę? Czy pracownicy powinni ponosić jakieś koszty z tego tytułu, bo np. pracodawca sfinansował pracownikowi bardzo kosztowne szkolenie? Czy umowa jednolita powinna zastąpić wszystkie inne dostępne umowy (np. umowa o dzieło, umowa zlecenia, itd.), czy powinna być jeszcze jedną możliwością angażowania pracowników do pracy? Biorąc pod uwagę walory jednolitej umowy o pracę, co zdaniem Państwa należałoby zrobić, żeby zachęcić do jej stosowania?

Scenariusz IDI do badania jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony

Czas trwania: 60 min

Wprowadzenie

Dzień dobry.

Nazywam się i jestem Moderatorem prowadzącym badanie na zlecenie Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. *Badanie to prowadzone jest w celu zdiagnozowania potencjalnej roli jednolitej umowy o pracę dla wprowadzenia nowej elastyczności i bezpieczeństwa na polskim rynku pracy. Pana(i) opinia na ten temat oraz refleksje stanowią dla nas niezwykle cenne źródło informacji. **PRZY CZYM ZALEŻY NAM, ŻEBY PODSTAWOWE PRZEKAZYWANE INFORMACJE WYNIKAŁY Z PAŃSTWA PRAKTYCZNYCH DOŚWIADCZEŃ.*** Odpowiedzi udzielane przez Państwa podczas przeprowadzania wywiadu nie będą ujawniane osobom postronnym, prezentowane będą wyłącznie w postaci zbiorczej. Całe spotkanie trwać będzie około 1 godziny i zostanie nagrane.

Na wstępie zostanie wyjaśnionych kilka kwestii dotyczących jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony.

Zmiany o charakterze technologicznym, ewolucja mechanizmu rynkowego, tendencje w koniunkturze powodują, że sposoby świadczenia pracy ulegają zmianie, a z nimi kształt i zasięg odnoszących się do nich regulacji prawnych. Obok tradycyjnej umowy o pracę na czas nieokreślony, na pełen etat, pojawia się na większą skalę zatrudnienie na czas określony, na niepełny etat, umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie, telepraca, praca poprzez agencje zatrudnienia (umowy trójstronne) czy za pośrednictwem platform cyfrowych. Wszystkie te zmiany, generalnie o charak-

terze deregulującym i liberalizującym stosunki pracy oznaczają osłabienie trwałości i stabilności zatrudnienia. Jest to najczęściej niekorzystne dla pracownika, wprowadza w jego życie destabilizację i niepewność, co do dochodów jego gospodarstwa domowego. Chociaż pewnej, ograniczonej grupie pracowników takie rozwiązania mogą odpowiadać, gdy ich pozycja na rynku pracy jest mocna, a wolność wyboru zatrudnienia cenną wartością. Jednocześnie, z perspektywy państwa, niepewność zatrudnienia tworzy napięcia społeczne, czyni niestabilnymi jego dochody podatkowe i składkowe. Z drugiej jednak strony zarysowane procesy mogą leżeć w interesie pracodawców działających w coraz bardziej niepewnym warunkach rynkowych. Daleko idące gwarancje zatrudnienia przerzucają bowiem ryzyko gospodarowania głównie na pracodawców, co może destabilizować działanie przedsiębiorstwa, hamować jego rozwój oznaczający też nowe miejsca pracy, a w skrajnych przypadkach prowadzić do jego likwidacji. Ucieczką przed zbyt restrykcyjnym prawem pracy może być też lokowanie, w części lub w całości, aktywności ekonomicznej w „szarej strefie”. Należy zatem szukać rozwiązań kompromisowych z perspektywy pracownika, pracodawcy i państwa. Powyższa konkluzja wynika z rozległych badań międzynarodowych potwierdzonych badaniami krajowymi.

Takim sposobem jest idea *flexicurity*, a więc połączenia bezpieczeństwa zatrudnienia z jego elastycznością. Oznacza względną łatwość zwalniania pracownika, któremu jednak państwo gwarantuje wysoki zasiłek i szkolenia pozwalające szybko wrócić do zatrudnienia. Jednak takie rozwiązanie jest kosztowne i stąd może mieć ograniczony zasięg.

Tymczasem zaprezentowane wyżej procesy prowadzić mogą do niebezpiecznego społecznie zjawiska segmentacji rynku pracy. Polega ona na tym (w najprostszych modelach), że pracujący zostają podzieleni na dwa segmenty – lepszy i gorszy. W lepszym (pierwotnym) płace są wysokie, praca stabilna, bezpieczna, benefity socjalne wysokie, możliwości szkolenia i awansu rozległe. W segmencie gorszym (wtórnym) jest odwrotnie. W praktyce obserwuje się w segmentach koncentrację cech albo dobrych miejsc pracy dla zatrudnionego, albo złych. Społeczny problem związany z segmentacją polega na tym, że młody pracownik, trafiając do segmentu wtórnego, ma małą szansę awansować do pierwotnego i odwrotnie. Segmentacja utrwała zatem i stabilizuje podziały w społeczeństwie ze wszystkimi tego złymi konsekwencjami. Do segmentu wtórnego trafiają bowiem zwykle słabsi – gorzej wykształceni, z upośledzonych warstw społecznych, kobiety, cudzoziemcy, chorzy, byli więźniowie. Wskazują na to rozległe badania polskie i światowe. Segmentacja zamyka im drogę do awansu społecznego, oferując gorsze, niestabilne miejsca pracy w dłuższej perspektywie.

Próbę rozwiązania tego problemu, w duchu *flexicurity*, jest koncepcja jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony (*single open – ended contract*). Ma ona być właśnie kompromisem między stabilnym zatrudnieniem i ograniczaniem segmentacji, a redukcją sztywnej ochrony pracownika oferowaną przez tradycyjną umowę o pracę na czas nieokreślony. W zależności, jak się jednolitą umowę o pracę ukształtuje, rynek pracy może być bardziej bądź mniej elastyczny. Jej istotą jest to, że zawierana jest na czas nieokreślony, ale wprowadza długą fazę wstępną zatrudnienia, w trakcie której rosną, wraz ze stażem pracy, uprawnienia pracownicze, aż osiągną fazę stabilizacji, czyli uprawnień pełnych. Faza wstępna zatrudnienia wiąże się z bardzo ograniczonymi uprawnieniami pieniężnymi oraz praktycznie brakiem ochrony przed wypowiedzeniem. Ten pierwszy element oznacza, że pracodawca, od momentu zawarcia umowy, w przypadku zwolnienia, musiałby wypłacić pracownikowi odprawę pieniężną, tym wyższą, im pracownik jest dłużej zatrudniony, ale do

pewnego pułapu. Ma to zniechęcić pracodawców do łatwego zwalniania, chronić dochody zwalnianego, ale tylko w pewnym okresie. Ochrona przed wypowiedzeniem wiązałaby się z regulacjami prawnymi określonymi przez dane państwo w fazie stabilizacji zatrudnienia. Staż pracy byłby także pozytywnie związany z tymi uprawnieniami pracowników. Choć ta kwestia będzie zależeć od rozwiązań krajowych.

Jednolita umowa o pracę na czas nieokreślony jest więc faktycznie próbą połączenia elastyczności (względnie łatwe zwolnienie, szczególnie pracownika z krótkim stażem) ze stabilizacją dla dłuższej pracujących. Skuteczność tej koncepcji zależy jednak od konkretnych rozwiązań: czasu dochodzenia do pełnej stabilizacji, wysokości odszkodowań dla zwalnianych czy uprawnień pracownika już w okresie stabilizacji, a więc uzyskania pełnych uprawnień pracowniczych.

Generalnie jednolita umowa o pracę na czas nieokreślony likwiduje podział na umowy terminowe i bezterminowe oferując płynne przechodzenie pracownika w fazę pełnej stabilizacji. Koncepcja ta ma charakter dyskusyjny. W szczególności istotna jest kwestia, na ile skutecznie waży interesy wszystkich stron (co w dużej mierze zależy od konkretnych rozwiązań) oraz to, czy celów tej koncepcji nie da się osiągnąć poprzez już istniejące instrumenty prawa pracy. Są też obawy o ewentualną dyskryminację krócej zatrudnionych.

* * * * *

[W wywiadach z przedstawicielami organizacji pracowników należy skupić się na perspektywie pracownika, w wywiadach z przedstawicielami pracodawców – na perspektywie pracodawcy]

1. Porozmawiajmy na początek o różnych formach zatrudnienia pod kątem korzyści i niedogodności z punktu widzenia pracownika / pracodawcy *[Moderator: szybko „przejsć” przez następujące typy umów: umowa o pracę, umowy cywilnoprawne, telepraca, poprzez agencje zatrudnienia, platformy cyfrowe, na czas określony, na część etatu)* – które są bardziej, a które mniej korzystne? Dlaczego? Które mają najwięcej „wad” lub mają „wady” najbardziej dotkliwe dla pracownika / pracodawcy?
2. Czy potrzebna jest jakakolwiek nowa forma prawna zatrudnienia, czy też wystarczy korzystać z istniejących już form? Dlaczego?

[Moderator: powinien upewnić się, że respondent zapoznał się z przesłaną wcześniej informacją o koncepcji jednolitej umowy. Powinien również udostępnić na ekranie tekst informujący o koncepcji, gdyby było potrzebne przypomnienie omawianych niektórych kwestii]

3. Co P. myśli o koncepcji jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony? Co jeszcze?
4. Jakie są zalety tego rozwiązania? Jakie jeszcze? Jakie korzyści z tego płyną dla pracowników /pracodawców? W jakim stopniu są ważne dla nich?
5. Czy to rozwiązanie ma jakieś wady? Jakież? W jakim stopniu są ważne dla pracowników/pracodawców?
6. Czy jednolita umowa o pracę wnosi nowe elementy do systemu prawa pracy, czy też jej cele da się zrealizować w ramach istniejących rozwiązań?

[pytania 7–11 należy zadać w wywiadach z przedstawicielami organizacji pracowników]

7. Jednolita umowa o pracę ma stabilizować pozycję zatrudnionego (głównie przez wypłatę stosownego świadczenia pieniężnego), w szczególności wraz z wydłużeniem jego stażu pracy. Im dłuższy staż tym zwolnienie jest kosztowniejsze i wiąże się uwzględnieniem narastających ograniczeń prawnych (do pewnego momentu). Czy w P. opinii, zatrudnienie faktycznie będzie lepiej chronione niż przy istniejących dotąd formach prawnych? Jak długi powinien być okres dochodzenia do stanu stabilizacji? Jaka ochrona pracownika powinna obowiązywać w okresie stabilizacji, jak powinna być skala odszkodowań za wcześniejsze zwolnienie, by jednolita umowa o pracę na czas nieokreślony miała stabilizujący skutek dla pracownika?
 8. Czy jednolita umowa o pracę nie przywiązuje nadmiernie zatrudnionego do danej firmy, wymagając w nowej firmie czasu, by dojść do pełnych uprawnień pracowniczych?
 9. Czy sprzyjać będzie rozwojowi pracownika?
 10. Czy nie będzie destabilizować sytuacji pracownika i usztywniać proces jego kariery zawodowej? (ze względu na sukcesywne dochodzenie do pełnych uprawnień przez pracownika u każdego nowego pracodawcy)
 11. Czy może powstać problem związany z przenoszeniem uprawnień pracowniczych w związku ze zwolnieniem pracownika? Czy uprawnienia będą uznawane przez kolejnego pracodawcę?
- [pytania 12–19 należy zadać w wywiadach z przedstawicielami organizacji pracodawców]*
12. Jednolita umowa o pracę stabilizując, w założeniu, pozycję zatrudnionego, usztywnia zakres zatrudnieniowych decyzji pracodawcy. Czy będzie to utrudniać mu zarządzanie zasobami pracy, szczególnie w warunkach wysokiego poziomu niepewności w gospodarce? Dlaczego?
 13. Które parametry jednolitej umowy o pracę na czas nieokreślony byłyby dla pracodawcy trudne do zaakceptowania grożąc destabilizacją firmy?
 14. Może oferowana przez jednolitą umowę o pracę mieszanka stabilizacji, ale i elastyczności jest dla pracodawcy korzystna pozwalając utrzymać w firmie wartościową kadrę nawet w okresach dekoniunktury? (bo zmiana pracy nie będzie się pracownikowi opłacać w sytuacji, gdy będzie musiał dopiero dochodzić do pełnych uprawnień pracowniczych w nowym miejscu zatrudnienia)
 15. Czy może ona sprzyjać transparentności zarządzania zasobami pracy, awansowania, rozwoju pracownika?
 16. Jakie byłyby skutki, korzystne i niekorzystne, w podziale na poszczególne grupy pracownicze? starsi – młodszy – lepiej wykształceni – gorzej wykształceni – pożądanym na rynku pracy – mający trudności z zatrudnieniem – kobiety – mężczyźni – krajowcy – cudzoziemcy – mieszkańcy dużych miast – średnich małych wsi – wykonujący prace fizyczne (manualne) – umysłowe (kognitywne) – wykonujący prace powtarzalne – twórcze (rutynowe kognitywne).
 17. Dla których grup pracowniczych jednolita umowa o pracę byłaby bardziej, a dla jakich mniej korzystna?

18. A czy nie stanowiłaby ryzyka dyskryminacji niektórych grup, którym by takiej umowy odmawiano? Albo gorszy status nowozatrudnionych uznano by za dyskryminację?
19. Czy różny, ze względu na staż, status pracowników w firmie, nie spowoduje pogorszenia bezpieczeństwa i higieny pracy? (Różna sytuacja prawna pracowników w firmie może potencjalnie różnicować ich bezpieczeństwo i higienę pracy, tak w wymiarze fizycznym, jak i psychicznym – czy tak może być w istocie?)

Podsumowanie

1. Podsumowując wszystkie argumenty za i przeciw, czy P. zdaniem, jednolita umowa o pracę powinna być wprowadzona?
2. Czy ta koncepcja wymaga jakichkolwiek modyfikacji, aby zwiększyć szansę jej upowszechnienia? Jakich?
3. [Pytania do przedstawicieli grup pracodawców] Czy powinna dotyczyć wszystkich grup firm ze względu na rodzaj prowadzonej działalności? Może wielkość firmy byłaby istotna dla wyłączenia pewnych grup firm z obowiązku stosowania tego rodzaju umowy? Jak powinny być regulowane dobrowolne odejścia pracownika w ramach proponowanej umowy o pracę? Czy pracownicy powinni ponosić jakieś koszty z tego tytułu, bo np. pracodawca sfinansował pracownikowi bardzo kosztowne szkolenie? Czy umowa jednolita powinna zastąpić wszystkie inne dostępne umowy (np. umowa o dzieło, umowa zlecenia, itd.), czy powinna być jeszcze jedną możliwością angażowania pracowników do pracy? Biorąc pod uwagę walory jednolitej umowy o pracę, co zdaniem Państwa należałoby zrobić, żeby zachęcić do jej stosowania?