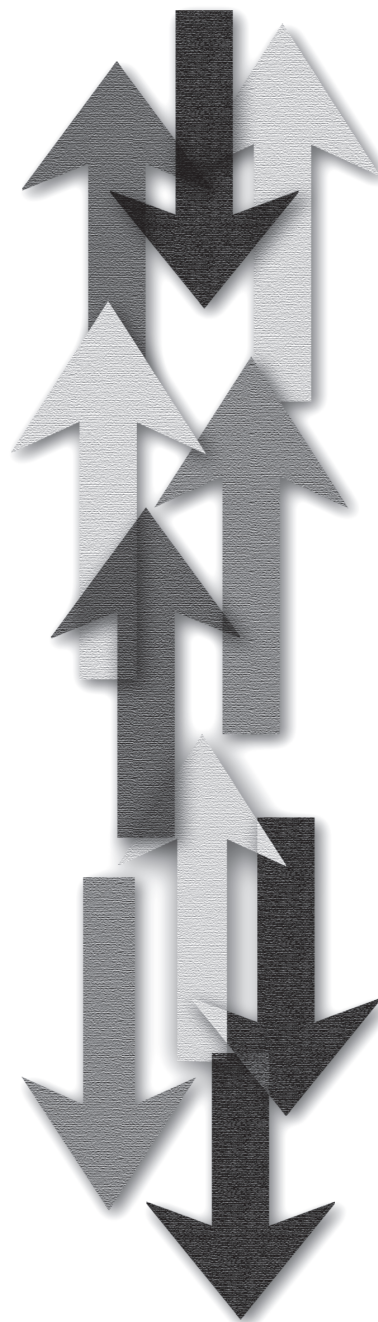


**Elastyczność
i sprawność
ryнку pracy**

Nr 87
2 0 0 6



BRE BANK SA



**Centrum Analiz
Społeczno-Ekonomicznych**

Publikacja jest kontynuacją serii wydawniczej Zeszyty PBR-CASE

CASE-Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Fundacja Naukowa
00-010 Warszawa, ul. Sienkiewicza 12

BRE Bank SA
00-950 Warszawa, ul. Senatorska 18

Copyright by: CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych – Fundacja Naukowa i BRE Bank SA

Redakcja naukowa
Ewa Balcerowicz
Sekretarz Zeszytów
Krystyna Olechowska

Autorzy
Michał Boni
Irena Kotowska
Elżbieta Szemplińska
Tomasz Szpikowski

Projekt okładki
Jacek Bieńkowski

DTP
SK Studio

ISSN 1233-121X

Wydawca
CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych – Fundacja Naukowa, 00-010 Warszawa, ul. Sienkiewicza 12
Nakładca
Fundacja BRE Banku, 00-950 Warszawa, ul. Królewska 14
Oddano do druku w grudniu 2006 r. Nakład 300 egz.

SPIS TREŚCI

LISTA UCZESTNIKÓW SEMINARIUM	4
WPROWADZENIE	5
ELASTYCZNOŚĆ I SPRAWNOŚĆ RYNKU PRACY W POLSCE – Michał Boni	9
Elastyczność i sprawność rynku pracy w Polsce	9
Elastyczność rynku pracy	9
Kilka wniosków dotyczących elastyczności	15
Sprawność rynku pracy	20
Krótkie wnioski	23
RYNEK PRACY A ZACHOWANIA DEMOGRAFICZNE – Irena E. Kotowska	25
ZARZĄDZANIE CZASEM PRACY – GRANICE SWOBODY PRACODAWCY – Elżbieta Szemplińska	33
ROLA AGENCJI PRACY CZASOWEJ W UELASTYCZNIANIU RYNKU PRACY – Tomasz Szpikowski	47
Nowa ustawa	47
Rynek pracy tymczasowej w Polsce	48
Polska na tle innych krajów UE	50
Otoczenie rynku pracy w Polsce	51
Podsumowanie	53

LISTA UCZESTNIKÓW SEMINARIUM

Ewa Balcerowicz	CASE
Michał Boni	ekspert rynku pracy
Iwona Burzanowska	ECORYS Polska
Krzysztof Cichocki	IBS PAN
Joanna Ćwiek	Gazeta Wyborcza
Marzena Gawrońska	
Małgorzata Górecka	RK Jobs
Stefan Kawalec	
Andrzej Kondratowicz	UW
Irena Elżbieta Kotowska	SGH
Maciej Krzak	PKPP Lewiatan
Robert Krzysztoń	ELASTAN
Ewa Krzywina	INE PAN
Piotr Mantorski	SINTEF
Maria Matey-Tyrowicz	INP PAN
Anna Midera	UŁ
Jarosław Neneman	UŁ
Krystyna Olechowska	CASE
Marta Pełka	Raiffeisen
Bartłomiej Piotrowski	BISE
Małgorzata Podogrodzka	SGH
Anna Rudzik	CASE
Jolanta Sala	IBnGR, GAB
Karolina Sędzimir-Domanowska	PKO BP
Michalina Szczepańska	Reuters
Wiesław Szczuka	BRE Bank
Krzysztof Szczygielski	CASE
Anita Szymańska	IBnGR, GAB
Andrzej Śniecikowski	Zmiany Investment
Joanna Tyrowicz	WNE UW
Mateusz Walewski	CASE
Leszek Wojciechowski	
Paweł Wojciechowski	S&P
Eliza Wójcik	Ambasada Brytyjska
Agnieszka Zabierska	RIC Jobs
Justyna Zawadzka	BRE Bank

Wprowadzenie

Specjaliści rynku pracy twierdzą, że naturalna stopa bezrobocia w Polsce nie spadnie poniżej 11 a nawet 13%. Podstawą prognozy jest istniejąca struktura zasobów pracy, czyli wiek osób poszukujących pracy, kwalifikacje i aktywność edukacyjna osób dorosłych. Z punktu widzenia aktywnej polityki rynku pracy, kto wie, czy jednym z najważniejszych narzędzi nie będzie integracja społeczna przez pracę, czyli, jak się przewiduje, szczególnego znaczenia mogą nabrać wszystkie formy związane z wykorzystaniem kontraktu socjalnego. Pierwsze więc będzie budowanie aktywności zawodowej, co wymaga pracy psychologa, doradcy zawodowego, być może zmiany kwalifikacji, wymaga to też dłuższego czasu pracy na próbę (w różnych formach) i specyficznego pośrednictwa pracy. A Polska, niestety, nie może się poszczycić żadnymi osiągnięciami w tej dziedzinie. Nie ma żadnej integracji między pomocą społeczną, która zasadniczo zajmuje się problemami integracji społecznej a służbami zatrudnienia. Ta instytucjonalna dezintegracja może być istotnym utrudnieniem w rozwiązywaniu problemów rynku pracy. Nawet zakładając, że przez najbliższe cztery lub pięć lat nie zmieni się koniunktura, wzrost gospodarczy itp., to może się okazać, że co najmniej 11% osób w wieku zatrudnieniowym może być stale bezrobotna, jeśli nie uruchomi się dodatkowych innych działań pozwalających na integrację społeczną, także przez pracę. Co prawda część znawców twierdzi, że istotniejsze od integracji społecznej są instytucje ekonomii społecznej. Wydaje się jednak, że instytucje ekonomii społecznej nie zaabsorbują zbyt wielkiej skali zasobów. Bezrobocie w Polsce, w dużej części, ma charakter strukturalny. Jest to bardzo wielkie wyzwanie. Skala i charakter bezrobocia prawdopodobnie będzie oznaczała konieczność akceptacji różnych krótkookresowych form zatrudnienia, jeśli chcemy zbudować aktywność osób pozostających bez pracy.

Wydawało się, że presja płacowa zmniejszy liczbę bezrobotnych, zachęci ich do aktywnego poszukiwania i podjęcia pracy. Być może wzrost płac w jakiejś części rozwiązałby problem polskiego bezro-

bocia, gdyby nie jego struktura. Najtrudniejszą grupą bezrobotnych są osoby o niskich kwalifikacjach, mało mobilne, najczęściej mieszkające na wsi albo w małych miastach. Wpływ wzrostu płac będzie więc minimalny na zatrudnienie tej grupy. Nie będzie motywacyjny, ponieważ na wymienionych obszarach albo pracy nie ma, albo bezrobotni nie mają poszukiwanych kwalifikacji. Zatrudnianie bezrobotnych sprowadzałoby się do przepłacania, i to w warunkach wysokiego klina podatkowego, który najbardziej uderza w osoby nisko wykwalifikowane. Osoba nisko wykwalifikowana i nisko płatna otrzymuje netto od 600 do 700 zł, a pracodawcę jej praca kosztuje 1100 lub 1200 zł. Pracodawcy nie opłaca się zatrudniać takiej osoby, która nie jest specjalnie zmotywowana, a pracownikowi nie opłaca się podjąć takiej pracy, bo zasiłek to tylko 200 zł mniej.

Czy lepsza opieka instytucjonalna zachęciłaby bezrobotnych do aktywniejszego poszukiwania pracy? Zdaniem E. Kotowskiej, nie. Podaż opieki instytucjonalnej jest bowiem bardzo silnie zróżnicowana regionalnie. Na obszarach wiejskich w ogóle jej nie ma. W Warszawie, przykładowo, 60% pracujących matek korzysta z przedszkoli, ale te przedszkola po prostu są.

Czy powinniśmy rozważać procentowy spadek bezrobocia, czy raczej przewidywać wzrost stopy zatrudnienia? Przykładowo stopa bezrobocia na Węgrzech jest bardzo niska, a mimo to stopę zatrudnienia mają na równie niskim poziomie jak Polska. Warto więc i tę kwestię przedyskutować.

Osoby oficjalnie nieaktywne (bo część z nich na pewno pracuje w szarej strefie) nie są podmiotem działania aktywnej polityki rynku pracy. Z badań jakościowych, z rozmów z przedstawicielami instytucji, np. pomocy społecznej czy rynku pracy, wynika, że istnieje grupa osób, których nie da się żadnymi sposobami przywrócić rynkowi pracy, albo, że byłoby to działanie bardzo kosztowne. Być może należałoby się zająć raczej ich dziećmi, które nie powinny dziedziczyć stylu życia bez pracy. Czy tę grupę osób można przywrócić rynkowi pracy? Zdaniem M. Boniego, poszukując odpowiedzi na pytanie należałoby zacząć od analizy pokazującej wybór strategii życiowych przez rodziny. Przykładowo, obserwowany od trzech lat wzrost skali ucieczki na wcześniejsze emerytury (jak wskazują częściowe badania) jest spowodowany czynnikami instytucjonalnymi. Po prostu ludzie obawiali się, że skończy się możliwość przechodzenia na wcześniejsze emerytury. Jednak niektórzy eksperci twierdzą, że w rodzinach, których młodzi członkowie wyjeżdżają do pracy za granicę (czasowo migrując), lepiej uciec na wcześniejszą emeryturę czy rentę, zostać w domu z małymi dziećmi, bo dochodowo rodzina i tak na tym nie straci. Co prawda brakuje w Polsce głębszych badań dotyczących wyboru strategii życiowych, ale nawet z częściowych badań, ogólnego oglądu widać, że ludzie wybierają nieaktywność, bo bardziej im się opłaca. Budżet domowy uzupełniają pracą w szarej strefie, transferami socjalnymi itp. Niezreformowany system pomocy społecznej zachęca do takich zachowań. Oczywiście system pomocy społecznej jest głównym powodem, ale nie wyczerpuje problemu nieaktywności zawodowej.

Wśród bezrobotnych są i takie grupy, do których można mieć wątpliwości czy je aktywizować. Jak wynika z badań M. Boniego, wśród osób, które dzisiaj są rolnikami, jest olbrzymia większość osób w wieku między 40. a 50. rokiem życia. Jeśli w ciągu najbliższych dziesięciu lat nie podejmie się jakichkolwiek działań restrukturyzacyjnych, to ze względu na rosnącą wydajność w rolnictwie dzisiejsi czterdziesto- i pięćdziesięciolatkowie opuszczą rynek pracy, zakładając, że wykorzystają renty strukturalne. Czyli za dziesięć lat dzisiejsze starsze pokolenie z naturalnych powodów stanie się nieaktywne. Problemem natomiast pozostanie co zrobić z dzisiejszymi młodszymi mieszkańcami wsi. Czy aktywizować ich bez względu na koszty?

Odpowiedź na tak postawione pytanie wymaga bardzo dokładnej analizy czy grupy, które dzisiaj uznajemy za kosztowne do aktywizacji, opłaca się podjąć wysiłek aktywizacyjny. Być może nie opłaca się czynić wielkich inwestycji dla dzisiejszych pięćdziesięciolatków pracujących w rolnictwie, bo, jak się wydaje, nie są na nie gotowi. Ale w młodszym wiekowo na pewno warto inwestować. To z kolei wymaga zdecentralizowanej polityki środowiskowej rynku pracy, wymaga sytuacji, w której w określonej gminie czy powiecie szkoły zaczynają pełnić edukacyjną rolę nie tylko dla ludzi młodych, ale i dla starszych, czyli konieczny jest pewien plan dla ludzi starszych i w średnim wieku o niskich kwalifikacjach, oczywiście, w sposób wybiórczy, bo nie będzie on przeznaczony dla wszystkich. Element ten na pewno pozwoliłby zwiększyć poziom aktywności zawodowej. Element drugi jest następujący. Jeśli spojrzymy na wskaźniki zatrudnienia w grupach wiekowych to są one na przyzwyczajonym europejskim poziomie dla grup między 30 a 45 a nawet 50 rokiem życia. Problemem są młodzi, a zwłaszcza ich start zawodowy i problemem jest wcześniejsze wychodzenie z rynku pracy. Zapewne decyzje, także radykalnie blokujące możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, ale równocześnie przeznaczenie pewnej puli pieniędzy np. unijnych dla ludzi między 45. a 50. rokiem życia umożliwiającej im uzupełnienie kwalifikacji zawodowych byłoby rozwiązaniem problemu przedwczesnej ucieczki na emeryturę.

Czy zajmować się zatrudnieniem najtrudniejszych przypadków? Może raczej skupić się na młodych i starszych poszukujących pracy, bo, jak się wydaje, zainwestowanie w te grupy zatrudnieniowe może przynieść dobre rezultaty. Chociaż wcale nie musimy zajmować się tylko i wyłącznie tymi, którzy mają najniższe kwalifikacje i są najmniej mobilni na rynku pracy, to z punktu widzenia spójności społecznej pytanie o to, w jakiej kondycji jest właśnie ta grupa potencjalnych pracowników powinno być pytaniem często zadawanym. Według M. Boniego jedynym rozwiązaniem problemów grupy najmniej mobilnej i najbardziej trudnej jest wprowadzenie uwarunkowanej pomocy społecznej. Czyli przejście od modelu transferów socjalnych, które „się należą”, zmiana postawy roszczeniowej na model „nic się nie należy”, a w zamian stworzenie warunków sprzyjających znalezieniu pracy. Wydaje się, że jest to jedyna droga, aby budować aktywność osób pozostających bez pracy.

Czy znamy koszty aktywnej polityki pracy? Według M. Boniego, niewiele wiemy na ten temat. Według oficjalnych danych z 2005 r. koszt zatrudnienia 1 osoby bezrobotnej wynosił 8,7 tys. zł. W poszczególnych regionach i województwach był oczywiście zróżnicowany. Natomiast trudno nam przejść nawet na kontraktowanie zewnętrznych usług zatrudnieniowych. Dlaczego? Nie mamy nawet wyszacowanych wielkości dotyczących kosztów pośrednictwa pracy w publicznym systemie, nie wiemy ile kosztuje usługa doradcy zawodowego. Oczywiście szacunki są możliwe, ale wymagają pokierowania całym procesem.

O wielu sprawach związanych z rynkiem pracy, również trudnych, budowaniu równowagi między zgodą na większe ryzyko życia w elastycznym, dynamicznym rynku pracy a potrzebą i poczuciem bezpieczeństwa warto o wiele więcej dyskutować. O tym, że brakuje mechanizmu, który wiąże zgodę pracowników na większą rotacyjność, elastyczność itp. rynku pracy w zamian za większe inwestowanie w ich umiejętności. Źródłem finansowania mogą być różne środki - pracodawców, państwa i pracowników. Połowa polskich pracowników jest gotowych inwestować w poprawę własnych kwalifikacji. Trzeba skorzystać z tego, że tak ludzie uważają. Gdyby funkcjonował taki mechanizm, prawdopodobnie mielibyśmy zgodę na większą elastyczność rynku pracy, bo większe kwalifikacje są jednak biletem do lepszej pozycji na rynku pracy.

Obecna sytuacja na rynku pracy (i nie tylko), masa pieniędzy unijnych, którą trzeba będzie zagospodarować wymaga mądrego przywództwa.

Elastyczność i sprawność polskiego rynku pracy była tematem 87 seminarium BRE-CASE. Seminarium zorganizowała Fundacja CASE we współpracy z BRE Bankiem SA w ramach stałego cyklu spotkań panelowych. Seminarium odbyło się w Warszawie, w listopadzie 2006 r.

Organizatorzy zaprosili do wygłoszenia referatów: dr Michała Boniego, eksperta rynku pracy i prof. dr hab. Irenę Elżbietę Kotowską, kierownika Zakładu Demografii w Instytucie Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej. Zeszyt zawiera także artykuły Elżbiety Szempińskiej, specjalisty ds. prawa pracy oraz Tomasza Szpikowskiego, prezesa Work Service SA, które dopełniają diskutowaną podczas seminarium problematykę.

Elastyczność i sprawność rynku pracy w Polsce

W publicznej dyskusji na temat polityki społecznej często dominują stereotypowe pojęcia dotyczące rynku pracy. Twierdzi się, że polski rynek pracy jest całkowicie nieelastyczny. Twierdzi się, że wielka skala migracji od 2 do 3 milionów powoduje liczne straty ekonomiczne i społeczne. Twierdzi się, że bezrobocie w Polsce spada właśnie dzięki migracji. Większość tych twierdzeń jest bardzo przydatna w debatach medialnych, natomiast niewiele ma wspólnego z rzeczywistością.

Elastyczność rynku pracy

Co to jest elastyczność rynku pracy? Są to różnego rodzaju uwarunkowania prawne, które umożliwiają lub ograniczają stosowanie zmiennych form organizacji pracy i czasu pracy, także niety-

powych form zatrudnienia, które mają wpływ na realne funkcjonowanie kluczowego pojęcia współczesnej gospodarki i rynku pracy, czyli adaptacyjności. Z kolei adaptacyjność to umiejętność dostosowywania się pracowników i przedsiębiorstw do zmieniających się wymogów rynku. Rosnąca adaptacyjność i stosowanie narzędzi elastyczności odpowiada więc na wyzwania konkurencyjności.

Sprawność instytucji rynku pracy natomiast, to ich efektywność i możliwy jak największy wpływ na dynamikę przepływów: (a) z nieaktywności do pracy – co prawda w Polsce instytucje rynku pracy w minimalny sposób zachęcają osoby w ogóle nieaktywne do tego, aby podejmowały pracę, ale na świecie rzecz wygląda inaczej, (b) z bezrobocia do pracy, (c) z pracy do pracy – fluktuacja jest przecież naturalną cechą rynku pracy.

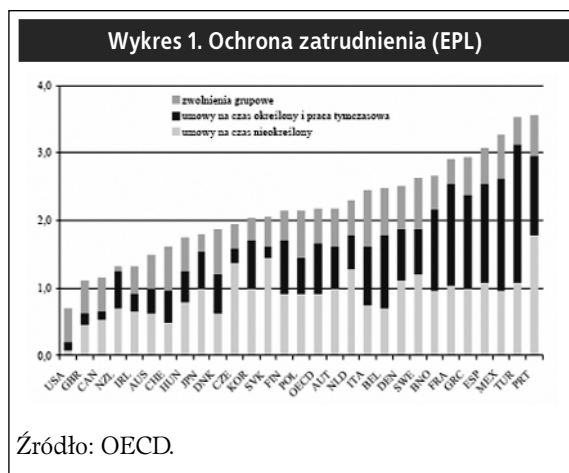
Elementem sprawności rynku pracy jest dobre adresowanie narzędzi stosowanych w ramach aktywnej polityki rynku pracy (APRP) oraz jej efektywność netto – taka, przy której bierze się pod uwagę, że działania powinny być nakierowane na tych, którzy sami nie daliby sobie rady na rynku pracy. Ważnym elementem sprawności instytucji rynku pracy jest także sprawność współdziałania publicznych służb zatrudnienia (PSZ) i innych podmiotów.

Znaczenie elastyczności i sprawności rynku pracy jest oczywiste. Trzeba koniecznie podkreślić, że są to dwa podstawowe czynniki poprawiające sytuację na rynku pracy (wspierające adaptacyjność). Trudno jednak zgodzić się z twierdzeniem, że wprowadzenie elastycznych rozwiązań stanie się panaceum na wszelkie problemy rynku pracy. Bywają takie okresy w publicznej debacie w Polsce, kiedy mówi się: jeśli mielibyśmy maksymalnie elastyczny rynek pracy, to bezrobocie by zniknęło, miejsca pracy byłyby tworzone itp. Zaprzeczają temu twierdzeniu liczne badania, analizy oraz raporty OECD, które wskazują, że dopiero użycie wielu różnych instrumentów i narzędzi może poprawiać sytuację na rynku pracy. Elastyczność niewątpliwie jest jednym z tych czynników, ale nie wyłącznym.

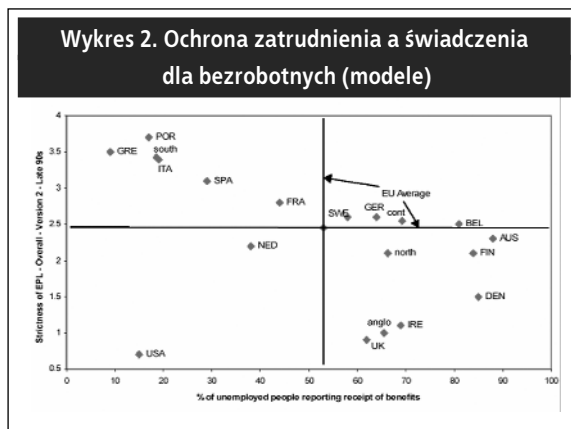
I elastyczność, i sprawność rynku pracy mają duże znaczenie w dzisiejszych warunkach wzrostu gospodarczego w Polsce, ponieważ stwarzają możliwości oddziaływania na tę grupę bezrobotnych, której bezrobocie ma charakter strukturalny. A dobra i efektywna polityka rynku pracy dawałaby szansę na zmniejszanie tego najbardziej groźnego i trwałego bezrobocia.

Oczywiste, że elastyczność i sprawność rynku pracy wspierają konkurencyjność firm i gospodarki, a także są warunkiem poprawy jakości życia, czyli budowania równowagi między pracą i życiem – oddziaływania np. na politykę rodzinną, na tworzenie warunków dla godzenia funkcji życiowych i zawodowych.

Jednym z najpowszechniejszych mierników elastyczności rynku pracy jest tzw. indeks prawnej ochrony zatrudnienia (EPL), który pozwala budować porównywalne dane między różnymi krajami. Wskaźnik ten jest istotny dla dynamiki rynku pracy, bo pokazuje jak różne elementy związane z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, z wypłacaniem im takich czy innych odpraw wpływają na to, czy pracodawca zachowuje się dynamicznie i elastycznie, czy ze względu na koszty związane z wielkością np. odpraw, unika zwolnień grupowych, ale też nie podejmuje koniecznych wyzwań restrukturyzacyjnych.



grupie krajów, blisko przeciętnego wyniku dla OECD ze wskaźnikiem nieco powyżej 2 pkt., co oznacza, że w porównaniu z Wlk. Brytanią, Stanami Zjednoczonymi czy Kanadą, Irlandią, Nową Zelandią nie jesteśmy krajem o zbyt elastycznym rynku pracy. Zarazem jednak polski rynek pracy stał się o wiele bardziej elastyczny niż krajów południowej Europy, czy o tradycyjnym modelu socjalnym, jak Francja. Wydaje się, że podjęte w 2002 r. w Polsce działania zmieniające funkcjonowanie zwolnień grupowych, dające większe możliwości stosowania umów na czas określony, wprowadzające rozwiązania dotyczące pracy tymczasowej przyczyniły się do uelastycznienia polskiego rynku pracy, co właśnie potwierdza wskaźnik EPL (wykres 1).



Jeśli Polska jest tak blisko średniej OECD, to może nie warto kruszyć kopii o poprawę elastyczności rynku pracy? Nie tylko warto, ale jest to konieczne, ponieważ elastyczność zawsze trzeba rozpatrywać z punktu widzenia potrzeb rynku pracy danego kraju, a nie ze względu na pozycję w międzynarodowych rankingach.

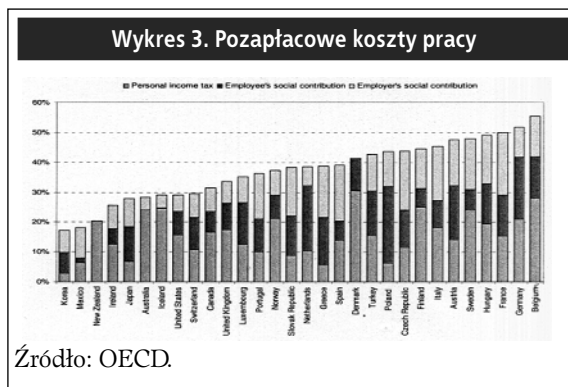
Właśnie w takim kontekście – szerszego wpływu poziomu ochrony zatrudnienia na sytuację na

rynku pracy – warto oceniać realne funkcjonowanie wskaźnika EPL. Im mniejszy wskaźnik ochrony zatrudnienia, tym łatwiej kogoś zwolnić lub zatrudnić, tym lepsze warunki dla dynamiki na rynku pracy, która ułatwia procesy adaptacyjne. Na przedstawianym powyżej wykresie, po lewej stronie znajduje się oś pokazująca skalę „sztywności” w obszarze ochrony zatrudnienia, po prawej zaś – oś, wedle której odślania się skala dostępu bezrobotnych do świadczeń finansowych (zasiłków).

Warto więc przyjrzeć się relacji między wskaźnikiem EPL a dostępem do różnych form świadczeń przysługujących osobom bezrobotnym. Relacje te są różne w odmiennych modelach socjalnych – i jest to obraz o wiele bardziej skomplikowany, związany z realnie prowadzoną w danych krajach polityką socjalną i polityką rynku pracy, a nie z prostym „etykietowaniem”, dotyczącym przynależności do obozu liberalnego czy socjalnego. Przykładowo, Stany Zjednoczone mają bardzo niski wskaźnik EPL (czyli wysoką elastyczność rynku pracy), ale także bardzo niski procent osób pobierających świadczenia dla bezrobotnych (wykres 2). Polskę, prawdopodobnie, umieścilibyśmy na poziomie Stanów Zjednoczonych, jeśli chodzi o procent bezrobotnych otrzymujących świadczenia, ale w pobliżu Holandii (trochę poniżej), jeśli chodzi o wskaźnik EPL. Przy czym, w Polsce wsparcie dochodowe osób bezrobotnych zostało obecnie przerzucone z systemu zasiłków dla bezrobotnych – na system pomocy społecznej (realnie ok. 45 – 50% bezrobotnych ma jednak dostęp do jakichś transferów socjalnych o charakterze finansowym).

Wykres 2 pokazuje dodatkowo, że w krajach o wysokiej nieelastyczności rynku pracy i ochrony zatrudnienia (płd. Europa: Grecja, Włochy, Portugalia, w jakiejś części Hiszpania) dostęp do zasiłków dla bezrobotnych w pewnej mierze jest ograniczony. Natomiast kraje, które mają bardziej liberalny model socjalny (Wlk. Brytania, Irlandia, Dania), czyli stosunkowo wysoką elastyczność rynku pracy (niski wskaźnik EPL), charakteryzują się dużym udziałem osób pobierających świadczenia dla bezrobotnych z wyraźnym założeniem jednak, że te świadczenia mają prowadzić do powrotu na rynek pracy. Gdybyśmy w Polsce mieli świadczenia dla osób bezrobotnych, które realnie prowadziłyby do powrotu na rynek pracy, to być może nie obawialibyśmy się skali świadczeń. Warto przypomnieć, że w Polsce tylko 13% osób bezrobotnych pobiera świadczenia, natomiast około 40% osób korzystających z zasiłków pomocy społecznej to osoby bezrobotne, co już podkreśliłem uprzednio.

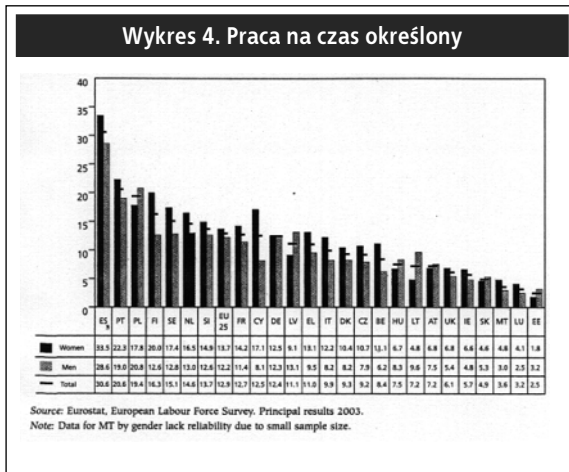
Ważnym elementem elastycznego rynku jest nie tylko elastyczność płacowa, ale i elastyczność kosztowa, czyli w jaki sposób skala obciążeń pozapłacowych (słynny klin podatkowy) wpływa na dynamikę na rynku pracy. Jak może wpływać wysoka skala klina podatkowego na ograniczanie zatrudniania osób najmniej wykwalifikowanych (z powodu nieopłacalności), a tym samym stymulować obecność tych osób w szarej strefie? Punktem wyjścia niech będzie wykres porównujący pozapłacowe koszty (składkę pracowników i składkę pracodawców na ubezpieczenia społeczne różnego typu, łącznie z obciążeniami na Fundusz Pracy) z obciążeniami podatkowymi (PIT pracowników) w różnych krajach (w ujęciu przeciętnym jako procent kosztów pracy).



Jak wynika z wykresu 3 Polska plasuje się w drugiej – „gorszej” grupie krajów, z wysokimi stosunkowo obciążeniami. W porównaniu z Koreą, Meksykiem, Nową Zelandią, Irlandią – różnica jest zasadnicza. Generalnie, wielkość klina podatkowego w Polsce jest bardzo dużym obciążeniem dla pracodawcy, szczególnie w przypadku chęci zatrudnienia osób o niskich kwalifikacjach. Będzie to miało coraz większe znaczenie, w kolejnych fazach wzrostu gospodarczego i potrzebie wzrostu zatrudnienia dla realizacji zadań biznesowych firm. Jeżeli bowiem będą one chciały utrzymywać swoje przewagi konkurencyjne, zarazem lepiej wynagradzać pracowników, szczególnie o wyspecjalizowanych i lepszych kwalifikacjach, to napotkają na problem kosztów zatrudnienia osób nisko płatnych. Przeniesie się ten problem albo na wzrost zatrudnienia w „szarej strefie”, albo na coraz bardziej niepewne i krótkotrwałe formy zatrudnienia pracowników rotacyjnych, potrzebnych doraźnie.

Ważnym elementem mierzącym elastyczność jest to, jak używane są i w jakiej skali takie formy organizacji czasu pracy jak: praca na czas określony, jak zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (*part-time job*), jak telepra-

ca, stosowanie agencji pracy czasowej, czy różne instrumenty pozwalające łączyć cykl kariery zawodowej z cyklem życia.

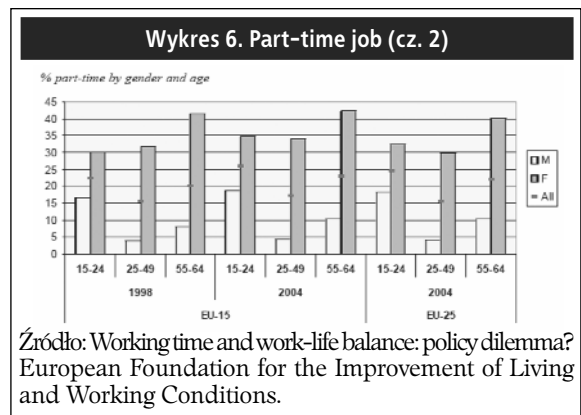
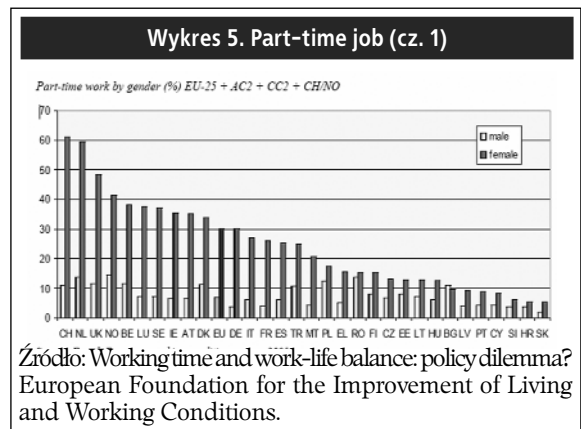


Forma pracy na czas określony jest powszechnie stosowana w krajach UE, przy czym warto zwrócić uwagę na olbrzymią skalę zróżnicowania pod tym względem w poszczególnych krajach. Średnio zatrudnienie na czas określony dotyczy 15% zatrudnionych. Natomiast są i takie kraje, jak Grecja, gdzie zatrudnienie na czas określony jest na minimalnym poziomie.

W Polsce pod koniec lat 90. od 5 do 6% zatrudnionych pracowało na czas określony, reszta – na czas nieokreślony, w stałym tzw. stabilnym zatrudnieniu. Sytuacja zmieniła się po zmianach przepisów i pod presją rynkową, z powodu potrzeby restrukturyzacji przedsiębiorstw. Dzisiaj Polska jest, zmiennie z Portugalią, na drugim lub trzecim miejscu w UE pod względem stosowania pracy na czas określony, czyli ta forma zatrudnienia dotyczy od 25 do 26% zatrudnionych. Wydaje się, że zasada ta pomogła restrukturyzować się przedsiębiorstwom i, że pomaga im

utrzymywać wysoką fluktuację i dynamikę zatrudnienia – jako czynnik stymulujący konkurencyjność. Oczywiście, konsekwencją takiej formy zatrudnienia jest to, że część pracowników nie ma poczucia stabilności i poczucia bezpieczeństwa. Generalnie, wydaje się jednak, że efekt zatrudnienia na czas określony jest pozytywny.

Poniżej, przedstawiam wykresy obrazujące stosowanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w różnych krajach:

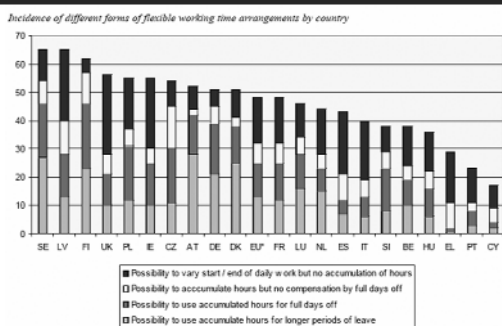


Wykres 5 obrazuje zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Generalnie, dominującymi użytkownikami tej formy zatrudnienia we

wszystkich krajach europejskich są kobiety. Średnio około 30% zatrudnionych Europejki korzysta właśnie z niepełnego wymiaru czasu pracy. W Szwajcarii z tej formy czasu pracy korzysta 60% zatrudnionych kobiet, podobnie wysoki wskaźnik ma Holandia, Wlk. Brytania i Norwegia. W Polsce wskaźnik jest stosunkowo nieduży – 14% kobiet i ok. 7-8% zatrudnionych mężczyzn. W Europie, wśród zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, podobnie jak w pracy na czas określony, dominują ludzie młodzi i tuż przed emeryturą. Generalnie, tę formę pracy wykorzystuje się jako pomagającą godzić obowiązki zawodowe i rodzinne młodym rodzicom oraz osobom starszym (wchodzącym na rynek pracy i wychodzącym z niego).

Spójrzmy na jeszcze inny aspekt elastyczności rynku pracy – organizację czasu pracy jako czynnik niesłyszanie istotny dla adaptacyjności przedsiębiorstw.

Wykres 7. Różne formy elastycznej organizacji czasu pracy (częstotliwość, zastosowanie w firmach)

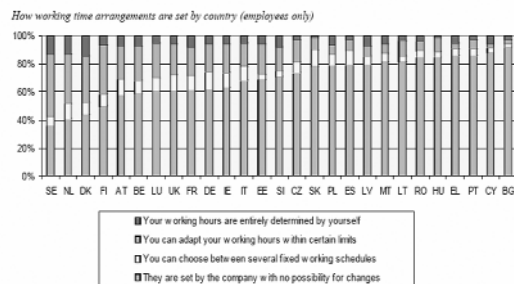


Źródło: Working time and work-life balance: policy dilemma? European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Pod względem częstotliwości wykorzystywania elastycznych form organizacji czasu pracy (co

oznacza m. in.: możliwość zaczynania i kończenia dnia pracy o różnych porach bez kumulowania godzin do rozliczenia; możliwość kumulowania godzin do rozliczenia bez kompensacji w postaci dni wolnych; możliwość użycia skumulowanych godzin do uzyskania dni wolnych; możliwość użycia skumulowanych godzin dla uzyskania dłuższego urlopu) Polska jest na piątym miejscu wśród krajów UE. Przy czym trzeba uwzględnić, że wykres 7 został sporządzony na podstawie informacji uzyskanych od pracodawców, a ci często jedynie deklarują otwarte i elastyczne podejście do godzin rozpoczynania i kończenia pracy – z praktyką bywa inaczej. Należy też uwzględnić, że w Polsce mamy stosunkowo niewielki udział możliwości kumulowania godzin, czyli pracowania dłużej bez możliwości uzyskania rekompensaty w postaci wolnego dnia. Tylko niektóre kraje (wykres 7) w miarę często stosują możliwość kumulowania godzin dłuższej pracy w zamian za dłuższy urlop. Należą do nich Szwecja, Austria, Dania, kraje o określonych profilach socjalnych. Ta forma pracy też nie jest bez znaczenia dla łączenia pewnych funkcji pracy zawodowej z życiem rodzinnym.

Wykres 8. Różne formy elastycznej organizacji czasu pracy (swoboda wyboru formy)



Źródło: Working time and work-life balance: policy dilemma? European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Jeśli przyjrzymy się elastyczności organizacji czasu pracy z punktu swobody wyboru przez pracowników (co oznacza: godziny pracy zależą wyłącznie od pracownika; możliwość adaptacji godzin pracy wedle uznania pracownika, choć z pewnymi ograniczeniami; możliwość wyboru spośród kilku schematów organizacji czasu pracy; układ czasu pracy zależny całkowicie od decyzji pracodawcy), to kwestia wygląda zupełnie inaczej niż widziana oczami pracodawców. Okazuje się, że tak naprawdę jedynie w Szwecji, Danii, Finlandii, Holandii i Austrii istnieje na większą skalę możliwość całkowicie swobodnego decydowania o różnych formach czasu pracy.

W większości krajów europejskich te możliwości są ograniczone, czyli w gruncie rzeczy to pracodawcy decydują o stosowaniu różnych elastycznych form czasu pracy. Warto pamiętać o tym zastrzeżeniu, ponieważ przy korzystaniu z elastycznych form czasu pracy może się pojawiać konflikt interesów między pracownikiem a pracodawcą. Zjawisko elastyczności wykorzystywania czasu pracy należy więc postrzegać z punktu sensownego godzenia interesów pracownika i pracodawcy. Kraje, w których pracownicy najswobodniej decydują o formach czasu pracy, to kraje o bardzo wysokim i rozwiniętym poziomie dialogu społecznego, a także o rozumieniu tych problemów przez związki zawodowe i dawaniu zgody na różne rozwiązania. I to jest przykład godzenia interesów obu stron dialogu. Austriacy dwa lata temu wprowadzili indywidualne konta czasu pracy. Podążają za nimi inne kraje i to z obopólną korzyścią pracowników i pracodawców.

Kilka wniosków dotyczących elastyczności

W latach 2002-2005 nastąpiła w Polsce wyraźna poprawa wskaźników dotyczących elastyczności i ochrony zatrudnienia, co stało się jednym z elementów budowania przewag konkurencyjnych polskich firm przygotowujących się do wejścia na rynek UE. Polski rynek pracy charakteryzuje wysoka skala zatrudnienia na czas określony (drugie miejsce w Europie po Hiszpanii). Odsetek osób zatrudnionych na czas określony zwiększył się z 6% pod koniec lat 90. do obecnych 26%. Zwiększa to adaptacyjność firm, ale zmniejsza poczucie bezpieczeństwa pracowników.

Wysoka skala zatrudnienia na czas określony może grozić utrwaleniem się rotacyjności zatrudnienia w wielu firmach, ale grozi także trwałym ustabilizowaniem się grupy, która jest stale rotowana, jeśli byli to pracownicy spoza puli ludzi młodych i starszych, jak dzieje się to w większości krajów UE. W efekcie może to spowodować segmentację, powstanie dualnego rynku pracy, a nawet, być może, powstanie pracowników II kategorii. Zastrzeżenie powyższe nie prowadzi oczywiście do postulatu ponownego „usztynienia” rynku pracy, a jest jedynie zachęceniem do zastanowienia się, jak neutralizować i kompensować różne negatywne zjawiska, które mogą się pojawić.

Trzeba też pamiętać, że elastyczność powinna być elementem negocjacji, pewnego wyboru i wzajemności interesów między pracodawcą a pracownikiem, czego w Polsce nie ma z kilku powodów: (a) małej wiedzy pracodawców o for-

mach elastyczności, (b) okresu rozliczania czasu pracy:

- 1) brakuje możliwości stosowania formy *opt/out* (pracodawca umawia się z pracownikiem, że może indywidualnie rozliczać czas pracy, co jest możliwe np. w Wlk. Brytanii; o co toczy się spór wokół europejskiej dyrektywy o czasie pracy)
- 2) okres rozliczania czasu pracy – 3, 4 miesiące, to za krótko dla firm sezonowych
- 3) brak pełnych warunków dla wdrożenia modelu kont czasu pracy; przydatnych zwłaszcza dla firm sezonowych, które nie ponosiłyby nadmiernych kosztów za godziny nadliczbowe w okresie szczytu sezonowego.

W Polsce mamy ponadto do czynienia z ewidentnym niedorozwojem zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. 70% polskich pracowników korzystających z tej formy zatrudnienia, to pracownicy uzupełniający pracę rodzin w rolnictwie. Niestety, w Polsce *part-time job* w ogóle nie pełni takiej funkcji, jak w innych krajach europejskich, czyli wsparcia dla łączenia funkcji zawodowych z rodzinnymi.

Mamy na małą skalę rozwinięte agencje pracy czasowej, chociaż od 2003 r. liczba ich wzrosła o 100%, ze 150 tys. oferowanych miejsc pracy do 300 tys. w roku ubiegłym.

Skala użycia telepracy jest również niewielka – 0,8% lub mniej. Być może sytuację zmieni rządowa inicjatywa wprowadzenia do kodeksu pra-

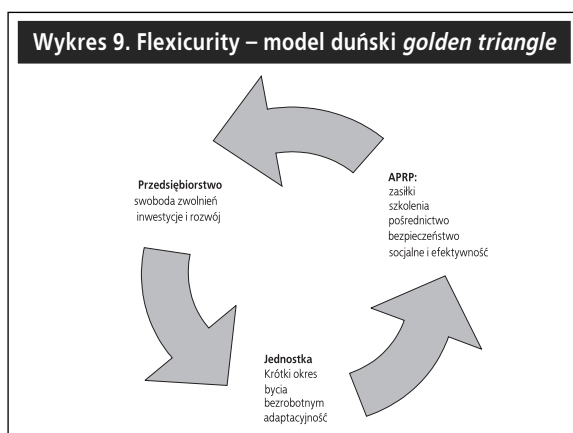
cy regulacji dotyczących telepracy zgodnie z porozumieniem ramowym między partnerami społecznymi zawartym w UE w 2002 r. i podpisanym także przez polskich pracodawców. Chociaż, niezgodnie z zapisami ramowego porozumienia, polski rząd wprowadził zapis mówiący o tym, że telepraca będzie wymagała formy stałej pracy, co może oznaczać niebezpieczeństwo, że tylko osoba wykonująca umownie pięć dni w tygodniu telepracę będzie zdefiniowana jako telepracownik, gdy tymczasem inne formy pośrednie (np. 3 dni w tygodniu jako telepracownik, a 2 dni w innej formie) nie będą klasyfikowane według polskiego zapisu jako telepraca.

I wreszcie, potencjał samozatrudnienia, który po odliczeniu rolników szacowany jest na 7-8%. Niebezpieczne w tym obszarze wydają się decyzje dotyczące wymogów wielkości płaconych składek ubezpieczeniowych, bo oznacza to, że np. praca lekarzy pracujących jako jednoosobowe podmioty, ale w przychodni i pod kierunkiem, będzie traciła atut pełnego samozatrudnienia od 2007 r., czyli wzrośnie skala płaconej składki, podrożeją koszty pracy.

Oceniając potencjał samozatrudnienia, spróbujmy go oszacować m.in. przez charakterystykę wyposażenia polskich gospodarstw domowych w przedmioty ważne dla komunikacji i nowoczesnej pracy rynkowej: telefony komórkowe – wg badań GUS z 2004 r. były w 54% gospodarstw domowych, dzisiaj – w 72%; i odpowiednio samochód – miało 46% gospodarstw, dzisiaj – 50%; komputer był w 33% gospodarstw domowych, dzisiaj w 36%; dostęp do Internetu miało 16,5% gospodarstw domowych, dzisiaj, jak się szacuje,

od 18 do 19% (we współczesnej gospodarce może to być kluczowe narzędzie pracy); telewizję kablową ma 96 osób na 1000 mieszkańców, co nie jest bez znaczenia dla *t-learningu*, który jest, jak twierdzi część specjalistów, przyszłościową formą edukacji dorosłych. Dla porównania, W Stanach Zjednoczonych około 70% gospodarstw domowych wyposażonych jest w powyższe urządzenia, a dodatkowo dysponuje kserokopiarką i osobnym pomieszczeniem, które można użyć jako pomieszczenie o charakterze biurowym. Warto przy tym pamiętać, że tendencja wyodrębniania pracy kontraktowanej indywidualnie w domu, z użyciem środków technicznych, będzie prawdopodobnie coraz większa.

Jak pogodzić elastyczność z pracowniczą potrzebą poczucia bezpieczeństwa? Po wielu debatach dotyczących deregulacji, elastyczności pojawiła się idea *flexicurity*, czyli łączenia *flexibility* (elastyczności) z *security* (bezpieczeństwem).



Model duński *flexicurity*, nazywany złotym trójkątem, można opisać w następujący sposób podkreślając właśnie jego trzy cechy i konstytutywne podmioty. Przedsiębiorstwo działające

w zdrowych, liberalnych warunkach konkurencji i gospodarki ma pełną swobodę zwolnień i zatrudniania. Jak niektórzy twierdzą, łatwiej jest zwolnić pracownika w Danii niż w Stanach Zjednoczonych. Zwolniony pracownik oczywiście ponosi jakąś odpowiedzialność za siebie. Zazwyczaj krótko bywa osobą bezrobotną dzięki aktywnej polityce rynku pracy, która jest do niego skierowana i wykorzystuje profesjonalizm służb zatrudnienia i różnicowane narzędzia aktywizacji. Dwa elementy APRP w ramach duńskiego *flexicurity* są ważne: zabezpieczenie dochodowe w postaci zasiłków, które jeszcze parę lat temu przyznawane były na 36 m-cy, obecnie – od 12 do 18 m-cy dla różnych grup pracowniczych oraz wielka intensywność działań związana ze szkoleniem i z ponownym przywróceniem pracownika do pracy.

Model duński jest niezwykle kosztowny. Wydatki na aktywną politykę rynku pracy w Danii wynoszą 1,5% PKB (w Polsce musielibyśmy wydać 15 zamiast 2,7 mld zł), a całość nakładów łącznie ze świadczeniami dochodowymi (stanowią ok. 3% PKB), czyli łącznie – wynosi ok. 4,5% PKB. Jest to niezwykle kosztowne rozwiązanie i oczywiście trzeba być bardzo daleko od chęci wprowadzenia go w Polsce przez proste skopowanie.

Natomiast lekcja, jaką można wyciągnąć z duńskiego *flexicurity* polega na czymś niezwykle istotnym. Po pierwsze – model ten charakteryzuje się bardzo przemyślanym podziałem odpowiedzialności. Przedsiębiorstwo nie zajmuje się pracownikiem, kiedy go zwolni, nie troszczy się o jego dochody i dalszy los na rynku pracy (nie

wydłużają się więc odprawy oraz reguły prawne ograniczające swobodę zwalniania). Odpowiedzialność za zwolnionego pracownika spoczywa na państwie i samym zwolnionym, który podlega działaniom aktywizującym. W Polsce natomiast ciągle czynione są próby przeniesienia odpowiedzialności państwa na przedsiębiorstwo za to, co się będzie działo z przyszłym bezrobotnym, przy czym państwo w chwili obecnej nie płaci ani złotówki na aktywną politykę rynku pracy. Wszystkie środki, które na ten cel są przeznaczane pochodzą ze składek pracodawców. Pracodawcy zarazem, nie mają żadnego wpływu na to, jak te środki są wydawane.

Obowiązujący w Danii podział odpowiedzialności za zwolnionego pracownika jest jedną z ważniejszych cech duńskiego *flexicurity*. A efekty duńskiego modelu? W rankingach konkurencyjności gospodarek i firm Dania jest na jednym z czołowych miejsc, ma niskie, bo 4,5-proc. bezrobocie, oraz 75-proc. wskaźnik zatrudnienia (najwyższy w UE).

W modelu holenderskim – *flexicurity* ma inną postać. Stosuje się tam wiele różnych nowoczesnych, elastycznych form zatrudnienia. Holandia ma bardzo wysoki, bo 51% (w UE – 37,3%) wskaźnik różnorodności kontraktów zatrudnieniowych – pod uwagę bierze się pracę w niepełnym wymiarze czasu; na czas określony i samozatrudnienie, ale z równym traktowaniem w dostępie do bonusów i rozwoju. W Polsce wskaźnik różnorodności kontraktów zatrudnieniowych wynosi od 40 do 45%, zależnie od skali samozatrudnienia w różnych fazach koniunktury gospodarczej.

Rozwiązania *flexicurity*, co ważne, muszą być dopasowane do lokalnych gospodarek, nie mogą być narzucone z zewnątrz. Ważnym elementem jest również wskaźnik przejścia z zatrudnienia czasowego (*transition*) na zatrudnienie stałe. Niekiedy uważa się, że można stosować wiele form czasowego zatrudnienia, co jest elastyczne, zwiększa konkurencyjność i adaptacyjność, ale pewne grupy pracowników po pewnym czasie powinny uzyskiwać możliwość większej stabilizacji zatrudnienia. W EU-15 wskaźnik ten wynosi 32%, przykładowo, w Luksemburgu – 62%, w Wielkiej Brytanii – 47%.

Jakie warunki sprzyjają *flexicurity*? Przede wszystkim odejście od koncepcji *job security* rozumianej jako gwarancja bezpieczeństwa pracy w jednym miejscu przez jak najdłuższy okres czasu, najlepiej przez całe życie, za czym optują związki zawodowe, a jest to przecież jedna z najważniejszych barier elastyczności rynku pracy. Przejść natomiast należy do modelu „employment security”, czyli modelu bezpieczeństwa zatrudnienia w czasie kariery zawodowej. Oznacza to stwarzanie możliwości, aby zatrudniony – często zmieniając pracę – miał rosnące warunki (np. ciągle poprawiające się i uzupełniane kwalifikacje) dla uzyskiwania ponownego zatrudnienia, co wymaga istnienia różnych form wspierania go, przy jego indywidualnym zaangażowaniu, w możliwości ponownego znalezienia pracy.

Korzystnymi warunkami dla *flexicurity* są także:

- 1) odpowiedni poziom legislacji, ale być może jedynie ogólne ramy rozwiązań legislacyjnych powinny być ustalane na szczeblu krajowym,

- a konkretne, szczegółowe rozwiązania powinny być zdecentralizowane
- 2) poziom negocjacji (kraj, firma, zbiorowa, indywidualna formuła) właśnie owych szczegółowych rozwiązań
- 3) poziom aktywności w obszarze *flexicurity* – dzielenie się odpowiedzialnością przez trzy podmioty: państwo, efektywną APRP, pracodawcę i pracownika
- 4) inna rola świadczeń dla bezrobotnych i generalnie transferów socjalnych – w Polsce np. tak niski udział kobiet w pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, bierze się z tego, że spora część kobiet korzysta z różnego rodzaju transferów i świadczeń socjalnych, a relacja między tymi transferami a możliwością uzyskania wynagrodzenia na poziomie połowy wynagrodzenia w niepełnym wymiarze czasu pracy jest taka, że być może bardziej się opłaca korzystanie z transferów i świadczeń niż wynagrodzenia. Konieczna jest więc dalsza praca nad lepszą adresowalnością transferów socjalnych
- 5) adaptacyjność pracowników – warunki, ale i postawa
- 6) infrastruktura dla uczenia się przez całe życie (*life long learning*)
- 7) swoboda działania przedsiębiorstw, jeśli chodzi o wybór sposobów rozliczania czasu pracy (porozumienia co do czasu i organizacji pracy).
- Rozważając modelowanie rynku pracy nie można zapominać o oporze związków zawodowych.
- Związki zawodowe w Europie zawsze były przeciwne deregulacji. Od lat są przeciwne elastyczności rynku pracy. Są również przeciw *flexicurity*. Słowo to weszło do języka UE po przeglądzie Strategii lizbońskiej w 2005 r., po raporcie Wima Koka – znalazło się w znowelizowanej Strategii lizbońskiej. Parę miesięcy już minęło od wprowadzenia tego terminu.
- Dla przedstawienia praktycznego wymiaru problemu sprzeciwu związków zawodowych wobec zmieniającego się i uelastyczniającego się rynku pracy, posłużę się anegdotą. Od dwóch miesięcy uczestniczę w spotkaniach *ad hoc* grupy pracowniczo-pracodawczej związanej z wyzwaniem rynku pracy. Spotkania te przebiegają zgodnie z następującym scenariuszem. Pracodawcy mówią o zagrożeniach w dłuższej perspektywie dla europejskiego rynku pracy, a pracownicy mówią, że wszystko, co związane z elastycznością jest groźne, w związku z tym nie ma o czym dalej rozmawiać. Polscy związkowcy wnoszą do tej dyskusji dwie ważne uwagi: skandalem jest, jak twierdzą, że w Polsce tak dużo osób pracuje na czas określony, skandaliczne są sposoby wykorzystywania samozatrudnienia, skandaliczne jest także powołanie agencji pracy czasowej. Na tym polega merytoryczny wkład polskich związkowców w myślenie o przyszłości europejskiego rynku pracy. Generalnie sprzeciwiają się, co rozumiałe, *opt/out*. Bronią więc tradycyjnego modelu pracy, w jednym miejscu, ze stałym wynagrodzeniem. Szczęśliwie, młodzi pracownicy, w większości zaangażowani w nowe formy gospodarki nie zapi-

sują się do związków zawodowych i to nie dlatego, że im ktoś zabrania. Po prostu inaczej postrzegają rzeczywistość, w której funkcjonują.

Sprawność rynku pracy

Poniżej przedstawiam krótką charakterystykę sytuacji na rynku pracy w Polsce, by ocenić, na ile rynek pracy jest sprawny – sprzyja przechodzeniu z bezrobocia do pracy, z nieaktywności – do pracy, czy z jednego miejsca pracy – do innego. Skrótowy charakter tej prezentacji powoduje, że dla przejrzystości lepiej ująć ją w punktach:

W Polsce mamy 13% bezrobotnych z prawem do zasiłku, czyli mamy do czynienia z wysoką elastycznością zasiłkową, która przenosi się na pomoc społeczną. 40% tych, którzy korzystają z zasiłków pomocy społecznej są osobami bezrobotnymi, ale funkcja zasiłków nie pełni żadnej roli zachęcającej do podjęcia aktywności.

Brakuje pomysłu na rozszerzenie kontraktów socjalnych i pomocy uwarunkowanej tzn. takiej, która polega na otrzymywaniu części zasiłku (jedna trzecia, a nawet połowa zasiłku z pomocy społecznej, czy jakiegokolwiek innego), ale pod warunkiem, że klient/beneficjent podejmuje uczestnictwo w szkoleniach, podejmuje pracę czasową itp. Projekt ustawy wprowadzającej takie rozwiązania był konsultowany przez partnerów społecznych w lipcu 2006 r. i zaginął gdzieś w głąbokich szufladach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Brakuje nam także warunków dla praktykowania modelu integracji społecznej – przez pracę,

co jest kluczową kwestią. Inaczej przecież pracuje się z osobami bezrobotnymi, jeśli myśli się o ich przywróceniu do jakiegokolwiek aktywności, w tym do aktywności zawodowej.

Warto przypomnieć, że Brazylia, w której z pomocą Banku Światowego wprowadzano pomoc uwarunkowaną, odnotowała bardzo duże sukcesy. Pomoc pomagała m.in. na tym, że świadczenie finansowe odbierała kobieta, a dostawała je pod warunkiem, że dzieci będą uczęszczały do szkoły, co w brazylijskich warunkach było kluczowym elementem pomocy dochodowej z jednej strony, ale i realnej integracji społecznej – z drugiej. Następnym warunkiem było uczestniczenie dzieci w przeglądach zębów. Dawanie pomocy finansowej, ale uwarunkowanej tak, aby zmieniać wzorce kulturowe, żeby nie nakręcać bezustannego bycia w biedzie – jest faktyczną pomocą.

W Polsce mamy też do czynienia z dużą skalą (50%) długotrwałego bezrobocia. Dotyczy grupy ludzi o niskiej mobilności i niskich kwalifikacjach. Od 75 do 80% polskich bezrobotnych rejestruje się po raz kolejny.

Wskaźnik płynności rynku pracy (proporcja osób odchodzących do pracy z grupy bezrobotnych do napływu bezrobotnych w danym okresie) oczywiście rośnie, bo mamy czas koniunktury gospodarczej, więc w 2005 r. przekroczył 50%. Niemniej mamy w Polsce województwa, w których wskaźnik wynosi 37 lub 38%.

Skala aktywizacji, która określa, ile osób pozwalają nam aktywizować stosowane narzędzia wygląda następująco: w 2004 r. – aktywizowa-

no 16% spośród bezrobotnych, w 2005 r. – 20%, w 2006 r. – może będzie to 25%. Niestety, nadal nie jest to nawet 30%. Tym bardziej warto przytoczyć badania, które wskazują, że wśród bezrobotnych 28,5% kompletnie nie jest zainteresowanych żadnym podjęciem pracy, 34,5% – tylko pod pewnymi warunkami, byłoby skłonnych podjąć pracę, a jedynie około 37% jest gotowych podjąć pracę. Problem polega na tym, że aktywizacja najczęściej obejmuje osoby z tej 37-proc. grupy – osoby, które i tak są aktywne. Bo tak jest wygodniej, bo łatwiej się rozliczyć z pieniędzy unijnych, bo można wykazać się sukcesem. Przy coraz większych unijnych środkach, powstaje problem znalezienia ludzi kwalifikujących się do aktywnych programów. Urzędy pracy po prostu boją się, że zajmując się nieaktywnymi bezrobotnymi, nie osiągną potrzebnego wyniku, jeśli chodzi o rezultaty i efektywność.

W 2005 r. na 1 doradcę przypadało aż 4 614 bezrobotnych (sic!). W tym roku sytuacja się nieco poprawiła. Rok temu na 1 pośrednika przypadało 1 678 bezrobotnych (sic!). Wskaźniki uzyskania oferty są bardzo różnorodne, uzależnione od grup zawodowych i regionów. Na ich podstawie można mówić o zawodach deficytowych i nadwyżkowych.

Co ważne, warto sobie uświadomić, że mamy już w Polsce do czynienia ze zjawiskiem metropolizacji rozwoju (duże miasta) i mamy klastry bezrobocia. Obserwując mapę bezrobocia od 1995 r., i to nawet przy zmniejszającym się bezrobociu, przy wzroście gospodarczym, przy koniunkturze – te same miejsca w Polsce są ciągle ciemne na takiej mapie. To są właśnie klastry bezrobocia. Jest to w oczywisty sposób podsta-

wowym problemem i wyzwaniem dla polskiego rynku pracy.

Mamy też w kraju wyraźnie widoczne zjawisko niedopasowania potrzeb rynku i podaży pracowników, co niektórzy pracodawcy tłumaczą skalą migracji („wszyscy wyjechali, nie możemy znaleźć pracowników”). Trudno zgodzić się z tą tezą. Przykładowo, w budownictwie pracodawcy musieli zacząć płacić więcej. Co prawda w 2006 r. płacili od 1200 do 1300 zł netto za miesięczną pracę pracownika niewykwalifikowanego, ale dawniej płacili dwa razy mniej. Czy można się dziwić, że część ludzi wyjechała do pracy? Jeśli nawet zarabiają tylko 800 funtów, to jest to sześć razy tyle, ile zarabiali w Polsce.

Niedopasowanie potrzeb rynku i podaży pracowników wiąże się z geografią (sytuacja różnie wygląda w zależności od miejsca w kraju); z kwestiami płacowymi (zaczęły się nieco zmieniać, specjaliści otrzymują już wyższe wynagrodzenia); z rolą „szarej strefy”; ze słabym pośrednictwem pracy. Najważniejszym elementem, zwłaszcza dzisiaj w warunkach wzrostu gospodarczego, który wymaga natychmiastowego poprawienia jest stymulacja mobilności. Narzędzia stymulacji są przygotowane, także w ustawie o zatrudnieniu – przepisy regulujące promocję zatrudnienia dla bezrobotnych przewidują pieniądze za dojazd do pracy, czasowy pobyt i wynajęcie mieszkania. Drugim elementem wzmocnienia mobilności jest elektroniczne pośrednictwo pracy w skali kraju. A trzecim – poprawa dostępności mieszkań.

Mówiąc o sprawności rynku pracy trzeba koniecznie odnotować, że w Polsce w różnych for-

mach kształcenia ustawicznego bierze udział 5,6% populacji między 25 rokiem życia a osiągnięciem wieku emerytalnego, a w EU jest to 11% (Strategia Lizbońska ten wskaźnik określiła na 12%). Dla porównania, w Szwecji wskaźnik wynosi 40%. Dane te dotyczą roku 2004 i części 2005 r. Sytuacja przypuszczalnie się zmienia, bo przeszło 50% badanych deklaruje chęć poprawiania kwalifikacji i wskazuje na wyraźne związki między poprawianiem kwalifikacji a umacnianiem własnej pozycji zawodowej.

Kluczowym składnikiem sprawności rynku pracy jest efektywność aktywnej polityki rynku pracy.

MPiPS liczy efektywność zatrudnieniową jako liczbę osób, które uzyskały zatrudnienie po działaniach aktywizujących w stosunku do liczby osób, które ukończyły działania aktywizujące. Stąd wskaźnik 47%, pokazujący średnią efektywność APRP w Polsce. Przy różnych formach aktywizacji ta efektywność wygląda odmiennie: szkolenia – 37%, roboty publiczne – 29%. Licząc jednak inaczej, czyli biorąc pod uwagę tych, którzy zaczynają aktywizację, okazuje się, że efektywność byłaby o wiele niższa, bowiem od 10 do 20% osób, które przystąpiły do poszczególnych przedsięwzięć, w ogóle ich nie kończy.

Jest to wyraźny element oraz dowód niskiej efektywności działania, niedopasowania narzędzi do osób potrzebujących wsparcia i aktywizacji, niedobrego zaadresowania narzędzi. Myśląc o efektywności netto, trzeba zatem pomagać tym, którzy sami nie mogą sobie pomóc, ale także brać pod uwagę ten rodzaj wskaźników efektywności, które rzetelnie oddadzą obraz sytuacji.

Stąd pytanie o podmioty, które prowadzą aktywną politykę rynku pracy. Moje sugestie dotyczące potrzeby szerszego otwarcia na zewnętrzne kontraktowanie usług zatrudnieniowych, potrzebę poszerzenia roli prywatnego pośrednictwa oraz doradztwa personalnego i zawodowego – zostały potraktowane w publicznej debacie i w ocenach przedstawicieli Ministerstwa Pracy jako subiektywno-ideologiczna chęć sprywatyzowania usług o charakterze publicznym. Wcale nie uważam, że ma to być jedynie komercyjny rynek. Również należy wziąć pod uwagę wyspecjalizowane, sprawnie funkcjonujące i wykorzystujące unikatowe kompetencje – organizacje pozarządowe. Niemniej, jeśli rynek nie zostanie otwarty dla innych podmiotów, to ciągle zajmować będziemy się jedynie tymi, którzy i tak sami mogą sobie dać radę, a skala oddziaływania i aktywizacji wzrośnie co najwyżej jeszcze o 10%. Coraz trudniej będzie nam poprawiać wskaźniki efektyw-

Tabela 1. Efektywność aktywnej polityki rynku pracy

Bezrobotni	Ogółem	Szkolenia	Staże	Roboty publiczne	Przygotowanie do zawodu	Prace interwencyjne
Objęci wsparciem	562 000 (20%)	151 000	163 000	69 000	67 000	71 000
Efekt zatr. MPiPS	47,3%	36,8%	46,2%	29%	46,1%	62%
Efekt zatr. realny	42,3%	35%	40%	28,5%	34%	55%

ności. Otwarcie się na komplementarny: prywatno-publiczny model usług zatrudnieniowych jest konieczne. Jest to jedna z ważniejszych kwestii dla sprawności polskiego rynku pracy, aczkolwiek równie istotny jest rozwój usług szkoleniowych, co wpływać ma na poprawę jakości polskich zasobów pracy.

Krótkie wnioski

1. Upowszechnić formy i sposoby elastyczności w organizacji pracy, czasu pracy i formach zatrudnienia.
2. Wprowadzić bardziej elastyczne rozwiązania w obszarze czasu pracy.
3. Rozważyć warunki i ramy dla powstania polskiego *flexicurity*.
4. Uzyskać w dialogu społecznym odpowiedź na pytanie: czy polskie związki zawodowe są partnerem do negocjowania *flexicurity*?
5. Zadbać o wzrost nakładów na APRP (1,8 mld – 2005 r.; 2,2 mld – 2006 r.; 2,7 mld – 2007 r. plus ok. 30% środki EFS) – nie są to duże nakłady, bo wynoszą od 0,3 do 0,35% PKB, ale zwiększenie ich musi mieć uzasadnienie w postaci poprawy efektywności polityki.
6. Postawić rzetelnie kwestię: kto ma finansować APRP? Dzisiaj nie ma dotacji budżetu, finansują tę politykę wyłącznie pracodawcy. W 2005 r. APRP kosztowała pracodawców 2,2 mld, a wypłaty zasiłków dla bezrobotnych

prawie 4 mld zł, a równocześnie poniesione w firmach nakłady na szkolenia pracowników – 2,3 mld zł. Jaka zatem ma być rola państwa?

7. Wprowadzić zasady monitorowania i oceny efektywności APRP (także efektywności netto) oraz zasady umożliwiające realne otwarcie się na rynek usług zatrudnieniowych (usługa – pośrednictwo).
8. Stworzyć instytucjonalne (finanse, infrastruktura, dostęp) warunki dla rozwoju w Polsce uczenia się przez całe życie.
9. Stwarzając warunki dla wzrostu i poprawy elastyczności i sprawności rynku pracy – wzmacnia się adaptacyjność i konkurencyjność polskich przedsiębiorstw i gospodarki.

* * *

Przedstawione skrótkowo wnioski warto rozbudować i poddać publicznej debacie. Moment jest dobry, bo powodujący wzrost zatrudnienia i spadek bezrobocia rozwój gospodarczy, na względnie wysokim poziomie, może sprzyjać odważniejszym reformom rynku pracy.

Elastyczność i sprawność rynku pracy – możliwości łączenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi w Polsce

1. Wprowadzenie

Zagadnienie elastyczności i sprawności rynku pracy w Polsce zostanie rozważone z punktu widzenia możliwości łączenia aktywności zawodowej i rodzinnej. Ich znaczenie wynika ze zmian zachodzących na współczesnym rynku pracy i zmian demograficznych, a także niskiego stopnia wykorzystania zasobów pracy. Wskaźniki zatrudnienia dla mężczyzn w Polsce są bowiem najniższe w Unii Europejskiej, natomiast wskaźnik zatrudnienia kobiet jest najniższy w grupie nowych członków UE, a wśród 25 krajów UE mniejszymi wartościami tego miernika charakteryzują się Grecja, Hiszpania, Włochy, a więc kraje o tradycyjnie niższej aktywności ekonomicznej kobiet. Podobnie bezrobocie kobiet jest zdecydowanie wyższe od obserwowanego w innych krajach Unii. Jednak zatrudnienie kobiet nie po-

winno ograniczać realizacji funkcji rodzinnych, w tym prokreacyjnych, ponieważ negatywnie wpływa to na reprodukcję ludności. Tymczasem Polska wraz z innymi krajami Europy Środkowej i Wschodniej należy – obok krajów śródziemnomorskich – do grupy krajów o najniższej dzietności w Europie.

Utrzymująca się niska dzietność¹ prowadzi do głębokiego spadku liczby ludności oraz przyspieszenia zmian struktur wieku polegających na silnym wzroście liczby osób starszych i długotrwałym spadku liczebności roczników najmłodszych, a także zmniejszaniu się liczby osób w wieku produkcyjnym². Zahamowanie i odwrócenie niekorzystnych zmian ludnościowych wymaga wzrostu dzietności. Jak połączyć wzrost zatrudnienia kobiet ze wzrostem dzietności, skoro dynamika i niestabilność popytu na pracę sprawiają, że ro-

śnie konkurencyjność między pracą zawodową a rodziną? Zmiany organizacji pracy, jej charakteru i form, charakterystyczne dla współczesnego rynku pracy, obok większej elastyczności zatrudnienia, prowadzą także do zwiększenia poczucia niepewności na rynku pracy, a nieciągłość zatrudnienia i jego różnorodne formy wymagają większego zaangażowania w zarządzanie własną pracą zawodową. Destandaryzacja przebiegu życia zawodowego (biografii zawodowej) wymaga nie tylko umiejętności zarządzania ryzykiem, ale także przyczynia się do tego, że efektywnie więcej czasu i wysiłku należy przeznaczyć nie tylko na świadczenie pracy, ale także na jej pozyskanie i utrzymanie. Dodatkowo, uwzględniając stałą potrzebę doskonalenia kwalifikacji można stwierdzić, że znaczenie pracy jako czynnika kształtującego aktywność jednostki i przebieg jej życia (*life course*) znacznie wzrosło. Nasila się zatem konflikt czasu i dyspozycyjności, zwłaszcza w warunkach posiadania rodziny i konieczności sprawowania opieki nad jej członkami. Ten konflikt w szczególności dotyczy kobiet ze względu na to, że zaangażowane są bardziej w pełnienie obowiązków rodzinnych, w tym funkcji opiekuńczych.

W literaturze poświęconej zagadnieniom trudności łączenia (niekompatybilności) kariery zawodowej i rodzinnej wymienia się trzy główne grupy przyczyn (por. np. Balcerzak-Paradowska, 2004; Kotowska i inni, 2005; Matysiak 2005a; Muszyńska, 2003, 2004, 2005):

– związane z trudną sytuacją na polskim rynku pracy oraz modelem organizacji pracy stosowanym w większości polskich przedsiębiorstw i instytucji,

– instytucjonalne – związane z dostępem do usług opiekuńczych oraz funkcjonowaniem świadczeń dla osób wychowujących dzieci (urlopu wychowawczego i zasiłków wychowawczych),

– kulturowe – obejmujące społecznie akceptowany i stosowany podział obowiązków w rodzinie, zwłaszcza w zakresie sprawowania opieki nad dziećmi i osobami starszymi.

Niniejszy tekst dotyczy głównie dwóch pierwszych grup przyczyn, aczkolwiek czynnik kulturowy znajduje odzwierciedlenie nie tylko w podziale obowiązków w rodzinie i poza nią, wpływa on także na stopień korzystania z istniejących rozwiązań instytucjonalnych oraz ich adresowanie. Skupienie się na dwóch pierwszych grupach przyczyn wynika z mego przekonania, że sztywność zatrudnienia, rozumiana jako niski stopień korzystania z elastycznego czasu pracy oraz pracy w niepełnym wymiarze, a także niedorozwój usług opiekuńczych oraz warunki korzystania z urlopów wychowawczych obniżają elastyczność i sprawność rynku pracy, a więc na możliwości dostosowania się pracobiorców i pracodawców do zmiennego popytu konsumpcyjnego oraz na dynamikę przepływów między zatrudnieniem, bezrobociem i biernością.

W rozważaniach odwołam się głównie do danych pochodzących z badania aktywności ekonomicznej ludności, a także do dwóch badań specjalnych. Pierwszym z nich jest badanie modułowe „Praca a obowiązki rodzinne” zrealizowane na zlecenie Eurostatu w ramach badań aktywności ekonomicznej ludności w drugim kwartale 2005 r., którym objęto 3 7849 osób

w wieku 15-64 lata. Drugie badanie „Aktywność zawodowa, edukacyjna i rodzinna” przeprowadzono w maju 2005 r. na dwóch z czterech prób elementarnych wylosowanych do BAEL w II kwartale 2005 r. Zbadano 5 547 osób w wieku 18-64 lata w 3 940 gospodarstwach domowych³.

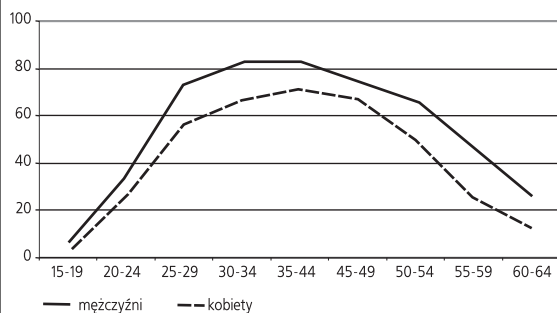
2. Łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi

Wpływ sytuacji rodzinnej na aktywność zawodową kobiet

Oceniając zmiany na rynku pracy, można najogólniej powiedzieć, że „kobiety dzielą los mężczyzn na trudnym rynku pracy” (Sztanderska, 2005, s. 45). Zmniejszenie zatrudnienia i wzrost bezrobocia oraz dezaktywizacji dotknęły zarówno kobiet jak i mężczyzn. Jednak zmiany te nie były jednakowe dla obu płci, prowadząc do występowania na rynku pracy wyraźnych nierówności względem płci. W okresie 1992–2005 wskaźniki zatrudnienia kobiet były niższe od około 12 do 16 punktów procentowych niż wskaźniki mężczyzn, zaś stopy bezrobocia o około 1 do 5 punktów procentowych wyższe, przy czym zagrożenie bezrobociem długookresowym było wyraźnie większe dla kobiet. Największe różnice między wskaźnikami zatrudnienia kobiet i mężczyzn dotyczą wieku 25-34 lata, a więc wieku, w którym najczęściej podejmowane są decyzje o dziecku, oraz wieku 50-59 lat, co z kolei związane jest z różnym wiekiem emerytalnym i zaangażowaniem kobiet w obowiązki opiekuńcze (wykres 1 i 2). Częstotliwość zajmo-

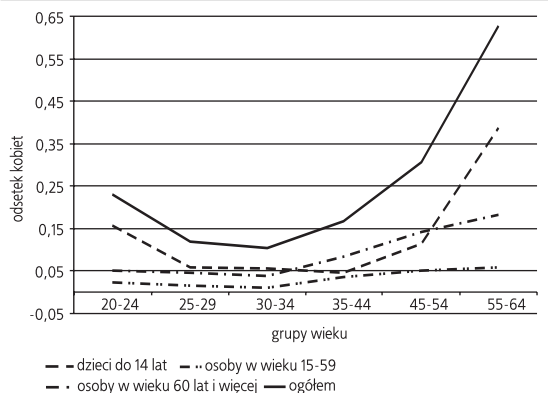
wania się osobami starszymi stopniowo rośnie dla kobiet powyżej 44 roku życia, natomiast zaangażowanie się w opiekę na dziećmi do 14 lat wzrasta skokowo dla kobiet w wieku 55-64 lata.

Wykres 1. Wskaźniki zatrudnienia według wieku i płci, drugi kwartał 2005



Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych BAEL.

Wykres 2. Zaangażowanie kobiet w opiekę według wieku kobiet oraz wieku podopiecznych



Źródło: I.E. Kotowska, A. Baranowska, 2006, Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r., GUS, Warszawa

Różnice zarobków według płci oscylowały wokół 20%. Jednocześnie wśród pracujących w prywatnym sektorze kobiety stanowiły około 41,0%, przy czym stosunkowo rzadko zajmowały relatywnie uprzywilejowaną pozycję pracującego na rachunek własny (w 36%), jeszcze

rzadziej pracodawcy (tylko 31%). Różnice wykształcenia wzrastają na korzyść kobiet: w 2005 r. 31% kobiet w wieku 25-34 miało wykształcenie wyższe, zaś wskaźnik dla analogicznej grupy mężczyzn wynosił 21% (dane BAEL, drugi kwartał). W latach 1999–2003 relatywna pozycja kobiet na rynku pracy uległa polepszeniu, ale dotyczyło to tylko niektórych jej wymiarów, np. malały różnice w bezrobociu i zatrudnieniu kobiet i mężczyzn, ale utrzymywały się różnice w wynagrodzeniach. Poprawa sytuacji na rynku pracy zahamowała te zmiany. Ponadto, kobiety coraz częściej pracowały na podstawie umów o pracę na czas określony, więc ich

ryzyko utraty pracy zwiększyło się. Jednocześnie nie zwiększył się udział kobiet pracujących w ograniczonym wymiarze czasu pracy (około 13%).

Wyniki analiz zatrudnienia kobiet i mężczyzn uwzględniających sytuację rodzinną (liczba i wiek małych dzieci) wskazują, że kobiety z małymi dziećmi znacząco ograniczają swą aktywność zawodową (por. np. Abramowska, 2002; Kocot-Górecka, 2004; Kotowska i inni, 2005; Matysiak 2005a; Muszyńska 2003, 2004, 2005). Poniżej przedstawione dane dokumentują dezaktywizację kobiet z mały-

Tabela 1. Struktura aktywności zawodowej kobiet w wieku 20-39 lat w zależności od posiadania dzieci (kobiety w danej grupie wieku = 100)

Kobiety według grup wieku	Pracujące	w tym:				Bezrobotne	Nieaktywne zawodowo
		na rachunek własny	zatrudnione najemnie na podstawie umowy o pracę		pomagający członkowie rodziny		
			na czas określony	na czas nieokreślony			
bez dzieci							
20-24 lata	24,35	0,43	12,61	9,57	1,74	19,57	56,09
25-29 lat	70,59	2,94	26,47	37,5	3,68	13,97	15,44
30-34 lata	85,29	5,88	17,65	52,94	8,82	5,88	8,82
35-39 lat	64,71	0	14,71	50,00	0	11,76	23,53
z co najmniej jednym dzieckiem w wieku do 3 lat							
20-24 lata	31,72	7,32	12,2	9,76	2,44	4,88	63,41
25-29 lat	33,33	5,05	8,08	15,15	5,05	11,11	55,56
30-34 lata	41,68	4,17	4,17	29,17	4,17	9,72	48,61
35-39 lat	60,71	7,14	3,57	46,43	3,57	17,86	21,43
z jednym dzieckiem w wieku 3 lat lub więcej							
20-24 lata	24,25	1,52	16,67	6,06	0,00	30,30	45,45
25-29 lat	42,23	5,56	15,56	18,89	2,22	28,89	28,89
30-34 lata	64,67	12,00	12,67	36,67	3,33	19,33	16,00
35-39 lat	66,47	8,54	7,32	46,34	4,27	13,41	20,12

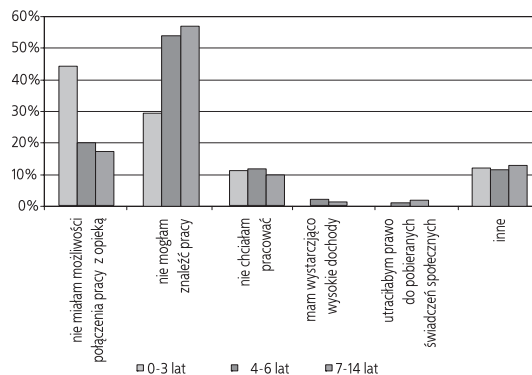
Źródło: A. Matysiak, U. Sztanderska, I. Wóycicka, Ocena potencjalnych skutków regulacji prawnej dotyczącej wydłużenia okresu zakazu zwalniania kobiet z pracy po urodzeniu dziecka, Ekspertyza dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, czerwiec 2006; obliczenia własne na podstawie danych indywidualnych badania „Aktywność zawodowa, edukacyjna i rodzinna” II kwartał 2005 r.

mi dziećmi (do 3 lat), szczególnie widoczną dla kobiet w wieku 25-34 lata: 56% kobiet w wieku 25-29 lat oraz 49% kobiet w wieku 30-34 lata, posiadających przynajmniej jedno dziecko w wieku do 3 lat, pozostawało poza rynkiem pracy. Gdy dzieci są starsze, kobiety wracają na rynek. Trudności z powrotem do zatrudnienia ilustrują stopy bezrobocia, najwyższe dla kobiet w wieku 25-29 lat z dzieckiem w wieku 3 lat i więcej.

Zatrudnienie na czas określony występuje najczęściej wśród kobiet bez dzieci, co zdaje się przemawiać za tym, że jest to forma zatrudnienia stosowana głównie ze względu na czynniki popytowe, a nie ze względu na dostosowywanie podaży pracy do sytuacji rodzinnej.

Powyższe spostrzeżenia o trudnościach pogodzenia obowiązków zawodowych z opieką nad dzieckiem, formułowane na podstawie wskaźników rynku pracy, potwierdza rozkład odpowiedzi kobiet na pytanie „Dlaczego nie pracowała Pani w ciągu ostatniego kwartału?” (wykres 3). Dezaktywizacja kobiet z małymi dziećmi wynika z braku możliwości łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi: jest to główna przyczyna wskazywana przez kobiety z dziećmi w wieku 0-3 lata (blisko 45% kobiet). Jednocześnie prawie jedna trzecia nie mogła znaleźć pracy. Z kolei trudności ze znalezieniem pracy są głównym powodem pozostawania poza zatrudnieniem dla matek dzieci starszych. Generalnie te dwie przyczyny odpowiadają za pozostawanie matek poza zatrudnieniem, bowiem zaledwie co dziesiąta matka dzieci w wieku do 6 lat odpowiedziała, że nie chce pracować.

Wykres 3. Dlaczego nie pracowała Pani w ciągu ostatniego kwartału? Odsetek kobiet wskazujących daną przyczynę według wieku najmłodszego dziecka



Źródło: A. Matysiak, U. Sztanderska, I. Wóycicka, Ocena potencjalnych skutków regulacji prawnej dotyczącej wydłużenia okresu zakazu zwalniania kobiet z pracy po urodzeniu dziecka, Ekspertyza dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, czerwiec 2006; obliczenia własne na podstawie danych indywidualnych badania „Aktywność zawodowa, edukacyjna i rodzinna” II kwartał 2005 r.

Zakres korzystania z rozwiązań służących dostosowaniu pracy do sytuacji rodzinnej i usług opiekuńczych

Elastyczność organizacji pracy zawodowej można oceniać na podstawie zakresu korzystania z rozwiązań, które mogą ułatwić łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi:

- możliwości zmiany godziny rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy,
- wyjścia z pracy przynajmniej na godzinę,
- wykonywania swoich obowiązków zawodowych w domu
- oraz wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania dni urlopowych.

Dane badania modułowego „Praca a obowiązki rodzinne” wskazują, że wśród rozpatrywanych rozwiązań najmniej dopuszczalne jest wykonywanie obowiązków zawodowych w domu – 83,2% badanych odpowiedziało, że taka organizacja pracy jest niemożliwa nawet w wyjątkowych sytuacjach. Rzadko pojawia się możliwość brania dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu – aż 56% badanych stwierdziło, że nie może skorzystać z takiej opcji. Stosunkowo częściej możliwe jest wyjście z pracy lub zmiana godziny rozpoczęcia czy zakończenia pracy z powodów rodzinnych – z takich ułatwień mogło skorzystać odpowiednio 65,7% i 58,7% pracujących. Spostrzeżenia te dotyczą zarówno kobiet jak i mężczyzn (Kotowska, Baranowska, 2006).

Ze względu na to, że zakres korzystania z tych rozwiązań zależy od stopnia, w jakim pracownik współdecyduje o sposobie organizacji pracy, należy w analizach uwzględnić status zatrudnienia. Przede wszystkim należy porównać sytuację pracowników najemnych, których czas pracy

wyznaczany jest przez pracodawcę oraz pracujących na własny rachunek, którzy w dużej mierze sami ustalają tempo i ramy czasowe realizacji swoich obowiązków.

Dla pracujących w sektorze poza rolniczym najmniejsze możliwości stosowania rozwiązań ułatwiających pełnienie roli rodzinnej równoległe do zawodowej mają pracownicy najemni (por. też tabela 2). Zdecydowana większość pracowników najemnych nie może wykonywać pracy w domu ani brać dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu. Z oczywistych względów znacznie większą swobodę w dostosowaniu pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych mają osoby pracujące na własny rachunek. Natomiast wykonywanie obowiązków zawodowych w domu – mimo że bardziej dopuszczalne niż wśród pracowników najemnych – jest także rzadko stosowanym rozwiązaniem w tej grupie.

Wśród pracowników najemnych kobiety nieco częściej niż mężczyźni korzystały z istniejących

Tabela 2. Pracujący, którzy nie mają możliwości dostosowania organizacji pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych według statusu zatrudnienia i płci

Status zatrudnienia	Odsetek pracujących, którzy nie mają możliwości:			
	zmiany rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy	wyjścia z pracy w trakcie jej trwania	pracy w domu	wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu
Mężczyźni				
Pracownicy najemni	55,0%	47,6%	91,6%	71,0%
Pracujący na własny rachunek	5,8%	5,7%	63,0%	11,6%
Kobiety				
Pracownicy najemni	51,2%	40,1%	87,7%	70,5%
Pracujący na własny rachunek	4,8%	3,9%	61,4%	11,2%

Źródło: I. E. Kotowska, A. Baranowska, 2006, Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r., GUS, Warszawa.

rozwiązań. Dla osób pracujących na własny rachunek w zasadzie nie ma różnic dotyczących zakresu możliwości dopasowania organizacji pracy do wykonywania obowiązków rodzinnych dla kobiet i mężczyzn.

Obok stosunkowo niskiego zakresu korzystania z powyższych rozwiązań decydujących o elastycznej organizacji pracy, także praca w niepełnym wymiarze nie jest rozwiązaniem stosowanym do łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Według danych BAEL zaledwie około 13% kobiet i 8% korzystało w latach 1993–2003 z pracy w niepełnym wymiarze. Były to na ogół osoby o niższych kwalifikacjach, albo bardzo młode (do 20 roku życia) albo starsze (powyżej 50 roku życia) (Matysiak, 2005b). Zakres stosowania tego rozwiązania jest określony głównie przez czynniki popytowe.

Dane z badania ankietowego dotyczące opinii pracobiorców na temat korzystania z pracy

w niepełnym wymiarze dowodzą, że jest ona korzystnie postrzegana jedynie przez osoby niepracujące jako sposób połączenia pracy z opieką. Aż 72% kobiet i 80% mężczyzn pracujących w pełnym wymiarze czasu nie chce pracować w niepełnym wymiarze, podając jako powód obniżenie dochodów (odpowiednio 80% i 90% kobiet i mężczyzn). Około 1/3 pracujących w niepełnym wymiarze wybrała tę formę zatrudnienia ze względu na brak innych możliwości, a tylko 10% kobiet ze względu na obowiązki rodzinne. Zatem na postrzeganie pracy w niepełnym wymiarze jako sposobu ograniczenia zaangażowania na rynku pracy ze względów rodzinnych (i korzystanie z tego rozwiązania) wpływają względy materialne.

Kolejnym ważnym rozwiązaniem, umożliwiającym łączenie pracy z obowiązkami rodzinnymi, są instytucjonalne usługi opiekuńcze. Skupimy się na usługach związanych z opieką

Tabela 3. Pracujący rodzice dzieci w wieku do 14 lat według form opieki nad dziećmi stosowanych podczas pracy rodziców oraz typu rodziny (odsetek osób, które wskazały dane rozwiązanie)

Formy opieki	Ogółem	Żonaci	Mężatki	Samotnie wychowujący dzieci
Publiczne placówki opieki	16,4	13,7	19,6	20,7
Prywatne placówki opieki	0,6	0,5	0,7	0,0
Opłacane opiekunki	1,8	1,5	2,2	0,8
Współmałżonek/ partner	34,2	47,7	19,4	–
Krewni mieszkający razem	17,8	12,9	22,0	40,1
Krewni mieszkających osobno	14,2	11,6	17,8	14,0
Sąsiedzi przyjaciele	0,5	0,4	0,7	1,2
Nie korzystają z opieki nad dzieckiem	14,6	11,6	17,8	22,3

Źródło: I. E. Kotowska, A. Baranowska, 2006, Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r., GUS, Warszawa.

nad dziećmi. Zakres korzystania z instytucjonalnych usług opiekuńczych ilustrują dane dotyczące form opieki nad dziećmi do lat 14, które stosują pracujący rodzice (tabela 3).

Oprócz dzielenia obowiązków opiekuńczych ze współmałżonkiem jako podstawową formą opieki nad dziećmi wśród wszystkich par, w których przynajmniej jeden z rodziców pracuje zawodowo, rodzice korzystają głównie z pomocy krewnych, mieszkających razem lub osobno. Niemal połowa pracujących mężczyzn może liczyć na to, że dziećmi w wieku do 14 lat zajmie się małżonka, natomiast jedynie 19,4% zamężnych kobiet stwierdziło, że może liczyć na opiekę partnera. Z opieki instytucjonalnej korzystała zaledwie co piąta pracująca matka. Prywatne formy opieki miały marginalne znaczenie. Rodzice w wieku 20-29 lat korzystali z instytucjonalnych form opieki relatywnie najrzadziej, jednocześnie stanowili grupę najczęściej korzystających z pomocy krewnych.

Jak widać, pracujący rodzice w stosunkowo niewielkim stopniu korzystają z instytucjonalnej opieki nad dziećmi, na niedostatek której wskazują odpowiednie mierniki statystyczne, Polska należy do krajów o najniższych wskaźnikach zakresu opieki instytucjonalnej nad dziećmi w Unii Europejskiej (*childcare coverage rate*) (Matysiak 2005a, Balcerzak-Paradowska 2005; *Reconciliation of work and private life...*, 2005). Odsetek dzieci w wieku do 3 lat korzystających z opieki instytucjonalnej nad dziećmi jest najniższy (2%), podczas gdy zalecenia Strategii Lizbońskiej ustaliły ten wskaź-

nik na poziomie 33%. Wskaźnik 60% dzieci w wieku 3 lata – wiek obowiązkowego szkolnego obowiązkowej opieką instytucjonalną sytuuje Polskę obok Hiszpanii czy Litwy w grupie krajów o najniższych wartościach tego miernika (*Reconciliation of work and private life...*, 2005), zaś Strategia Lizbońska określa wartość 90% jako docelową.

Z kolei analiza preferencji matek dotyczących rozwiązań, które ułatwiają godzenie pracy zawodowej z rodziną (tabela 4), wskazuje, jak bardzo potrzebna jest większa elastyczność organizacji pracy oraz poprawa dostępu do usług opiekuńczych. Dla kobiet pracujących najważniejsze znaczenie ma elastyczny czas pracy, następnie pomoc członków rodziny, usługi opiekuńcze i możliwość wykonywania pracy zawodowej w domu. Dla kobiet, które nie pracują ze względu na trudności łączenia pracy z opieką, najważniejsza jest możliwość wykonywania pracy zawodowej w domu, a w drugiej kolejności elastyczny czas pracy. Blisko jedna trzecia z nich podjęłaby pracę w niepełnym wymiarze, takie rozwiązanie nie jest preferowane przez kobiety pracujące. O ile osoby niepracujące postrzegają pracę w niepełnym wymiarze jako szansę na podjęcie zatrudnienia przy jednoczesnym sprawowaniu opieki, kobiety pracujące zdecydowanie odrzucają tę możliwość, głównie ze względu na związany z nią ubytek dochodów z pracy. Pomoc rodziny i dostęp do usług opiekuńczych są równie ważne dla kobiet pracujących i niepracujących (tabela 4).

Tabela 4. Preferencje kobiet dotyczące rozwiązań ułatwiających godzenie pracy zawodowej z rodziną (odsetek kobiet, które wskazały dane rozwiązanie)*

Rozwiązania ułatwiające godzenie pracy zawodowej z rodziną	Preferowany sposób organizacji życia zawodowego i rodzinnego (kobiety pracujące, sprawujące opiekę)	Warunki podjęcia pracy zawodowej (kobiety niepracujące ze względu na trudności w łączeniu pracy zawodowej z opieką)
Elastyczny czas pracy	56,7	37,7
Praca zawodowa w domu	21,4	49,4
Praca w niepełnym wymiarze	8,0	30,4
Pomoc członków rodziny	25,0	23,3
usługi opiekuńcze	21,7	21,9
w tym dostęp do tańszych usług opiekuńczych	14,1	14,6

* Respondenci mieli możliwość wyboru więcej niż jednego wariantu odpowiedzi. Z tego względu odsetki w tabeli nie sumują się do 100%.

Źródło: A. Matysiak, U. Sztanderska, I. Wóycicka, Ocena potencjalnych skutków regulacji prawnej dotyczącej wydłużenia okresu zakazu zwalniania kobiet z pracy po urodzeniu dziecka, Ekspertyza dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, czerwiec 2006; obliczenia własne na podstawie danych indywidualnych badania „Aktywność zawodowa, edukacyjna i rodzinna” II kwartał 2005.

3. Korzystanie z urlopów wychowawczych

Przystawione dotąd wyniki wskazują na duże trudności łączenia obowiązków zawodowych i rodzinnych, jakie napotykają pracujący rodzice, a głównie kobiety. Kolejnym rozwiązaniem, które może zmniejszać te trudności jest urlop wychowawczy, pozwalający na czasowe ograniczenie zaangażowania na rynku pracy ze względu na opiekę nad małym dzieckiem.

Mimo regulacji prawnych pozwalających korzystać obojgu rodzicom z urlopu wychowawczego jedynie 2,5% mężczyzn skorzystało z tych uprawnień, podczas gdy wśród kobiet odsetek ten wyniósł 49,9%. Stopień wykorzystywania prawa do urlopu wychowawczego wśród kobiet zależał wyraźnie od poziomu ich wykształcenia. Wśród kobiet z wykształceniem wyższym udział

tych, które wzięły urlop wychowawczy wyniósł 37,3%, wśród kobiet z wykształceniem średnim i policealnym z możliwości tej korzystała częściej niż co druga matka (53,8%), natomiast wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym i podstawowym wskaźnik wykorzystania wyniósł odpowiednio 59,5% i 70,4%. Jednocześnie wykorzystywanie urlopu było częstsze wśród kobiet pracujących w zawodach niewymagających wysokich kwalifikacji, pozyskujących niższe dochody. Wiąże się to możliwością uzyskania dodatku dla osób przebywających na urlopie wychowawczym (400zł), uzależnioną od wysokości dochodu na osobę (w gospodarstwach o pozarolniczym źródle utrzymania dochód na osobę nie może przekraczać 504 zł).

Silne zdeterminowanie korzystania z urlopu wychowawczego uprawnieniami do dodatku wychowawczego potwierdzają następujące dane: 69,3%

kobiet, które w okresie drugi kwartał 2004 – drugi kwartał 2005 skorzystały z urlopu wychowawczego, pobierała dodatek (zasiłek) wychowawczy. Kobiety korzystające z urlopu wychowawczego na wsi otrzymywały zasiłek wychowawczy znacznie częściej niż w miastach (82,1% wobec 63,9%). Podobnie udział kobiet otrzymujących zasiłek był tym wyższy, im niższy był ich poziom wykształcenia.

Analiza przyczyn rezygnacji z urlopu potwierdziła znaczenie względów finansowych, szczególnie

dla kobiet. Jednak ważne zdają się być także przyczyny związane z pracą (obawa o negatywny wpływ na rozwój zawodowy oraz preferencja pozostania w zatrudnieniu). Obawy o konsekwencje długiej nieobecności w pracy dla przyszłości zawodowej są wyrażane częściej przez kobiety (por. tabela 5).

Dość charakterystyczne zróżnicowanie deklaracji dotyczących przyczyn niewykorzystania urlopu wychowawczego można zauważyć wśród miesz-

Tabela 5. Osoby, które nie skorzystały w prawa do urlopu wychowawczego według płci i przyczyn rezygnacji (odsetek osób, które wskazały daną przyczynę)

Przyczyna rezygnacji	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Brak zasiłku wychowawczego/zasiłek zbyt niski	22,1	29,6	14,3
Brak elastyczności w wyborze okresu urlopu	2,1	2,1	2,1
Negatywne skutki dla zabezpieczenia socjalnego	1,3	1,2	1,3
Negatywne skutki dla kariery zawodowej	16,9	19,8	14,3
Preferowanie pracy z innych powodów	16,7	17,3	16,0
Inny powód	40,7	30,0	51,5
Razem*	100,0	100,0	100,0

* Różnice wynikają z zaokrągleń

Źródło: I. E. Kotowska, A. Baranowska, 2006, Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r., GUS, Warszawa.

Tabela 6. Osoby, które nie skorzystały w prawa do urlopu wychowawczego według miejsca zamieszkania i przyczyn (odsetek osób, które wskazały daną przyczynę)

Przyczyna rezygnacji	Ogółem	Miasta	Wieś
Brak zasiłku wychowawczego/zasiłek zbyt niski	22,1	20,3	26,0
Brak elastyczności w wyborze okresu urlopu	2,1	2,2	1,9
Negatywne skutki dla zabezpieczenia socjalnego	1,3	0,9	1,9
Negatywne skutki dla kariery zawodowej	16,9	18,8	13,6
Preferowanie pracy z innych powodów	16,7	17,8	14,3
Inny powód	40,7	40,0	42,9
Razem*	100,0	100,0	100,0

* Różnice wynikają z zaokrągleń

Źródło: I. E. Kotowska, A. Baranowska, 2006, Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r., GUS, Warszawa.

kańców miast i wsi. W miastach częściej wskazywano na powody związane z pracą – odsetek takich odpowiedzi był o 8,7 punktu procentowego wyższy niż na wsi. Obawy o negatywne skutki dla kariery zawodowej są zgłaszane przez jedną piątą kobiet i blisko 20% mieszkańców miast, mimo że osoby odchodzące na urlop wychowawczy są objęte gwarancją utrzymania pracy. Jednak ich długa nieobecność w pracy nie jest dobrze widziana przez pracodawców (por. np. Balcerzak-Paradowska 2005). Dla mieszkańców wsi relatywnie częściej powodem rezygnacji z urlopu wychowawczego był brak uprawnień do zasiłku lub jego niska wysokość (por. tablica 6).

4. Uwagi końcowe

Przedstawione wyniki analiz, w których wykorzystano głównie dane z badań specjalnych prowadzonych wraz z badaniem aktywności ekonomicznej ludności, dokumentują, iż rozwiązania organizacji pracy pozwalające na godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi nie są szeroko stosowane w Polsce. Oczywiście, nie można zapominać, że możliwości dostosowania czasu i miejsca pracy do obowiązków rodzinnych wiążą się przede wszystkim ze specyfiką zatrudnienia – dla pewnych grup zawodów, które wymagają częstych interakcji ze współpracownikami lub klientami, może być trudne bądź wręcz niemożliwe stworzenie dogodnych warunków łączenia pracy z opieką nad członkami rodziny. Jednak należy stwierdzić, że generalnie stosowanie rozpatrywanych rozwiązań wymaga pewnego wysiłku organizacyjnego i niejednokrotnie ponoszenia określonych kosztów, co sprawia, że stosun-

kowo niewiele firm podejmuje taki wysiłek. Niewątpliwie konieczne są działania na rzecz większego zainteresowania pracodawców tymi rozwiązaniami (np. Balcerzak-Paradowska 2005, Kotowska 2006), co może przynieść wymierne korzyści w postaci lepszej efektywności gospodarowania zasobami ludzkimi na poziomie firmy oraz zwiększyć elastyczność i sprawność rynku pracy.

Udokumentowany niezbyt szeroko zakres stosowania rozwiązań umożliwiających łączenie pracy z rodziną wraz z niedostatkami usług instytucjonalnych przyczyniają się do silnej dezaktywacji młodych matek, które po odchowaniu dzieci z trudem wracają na rynek, zasilając populację osób bezrobotnych. Brak opiekuńczych usług instytucjonalnych (nie tylko nad dziećmi) zdaje się wpływać na wcześniejsze wycofywanie się z rynku pracy kobiet w wieku 55–60 lat, których zaangażowanie w opiekę gwałtownie wzrasta. Wskaźniki zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym w Polsce także należą do najniższych w Unii Europejskiej. Rozwój tego sektora usług prowadzi do znaczących efektów prozatrudnieniowych przez powstawanie nowych miejsc pracy oraz zahamowanie odpływu z zatrudnienia osób, głównie kobiet, które nie mogą połączyć pracy z opieką w obecnych warunkach. I wreszcie większe możliwości łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi przez oboje rodziców określają sytuację bardziej sprzyjającą podejmowaniu decyzji o dziecku, zwłaszcza o kolejnym dziecku. Analizy bowiem pokazują, że wskaźniki zatrudnienia kobiet pogarszają się dla matek z dwojgiem i więcej dzieci (np. Abramowska, 2002; Kocot-Górecka, 2004).

Literatura

Anita Abramowska, 2002, *Zmiany aktywności zawodowej kobiet w latach 1993 – 2000 a ich sytuacja rodzinna, praca magisterska*, Instytut Statystyki i Demografii SGH, czerwiec 2002.

Balcerzak-Paradowska B., 2004, *Rodzina i polityka rodzinna na przełomie wieków, Przemiany, zagrożenia, potrzeba działań*, Instytut Pracy Spraw Socjalnych, Warszawa.

Balcerzak-Paradowska B., 2005, *Ochrona pracy kobiet w ciąży i wychowujących małe dzieci z perspektywy pracodawców w Polsce*, w: I. Wóycicka (red.), *Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna?*, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Niebieskie Księgi 2005, Gdańsk, 92-105.

Kocot-Górecka K., 2004, *Zmiany płodności a aktywność ekonomiczna kobiet w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem okresu transformacji*, praca doktorska, Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.

Kotowska I. E., 2004, *Zmiany demograficzne a przyszły rynek pracy*, w: St. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych – Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2004, 115-138.

Kotowska I. E. (ed.), A. Matysiak, M. Muszyńska, A. Abramowska, 2005, *Work and Parenthood – Comparative Data Analysis and Policy Implications*, Workpackage 6, DIALOG project, The Institute of Statistics and Demography, Warsaw School of Economics, Warsaw.

Kotowska I. E., A. Baranowska, 2006, *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.*, GUS, Warszawa.

Kotowska I. E., 2006, *Kobiety na rynku pracy – o korzyściach z równego traktowania kobiet i mężczyzn*, referat na konferencję „Równe szanse – wyższa efektywność”, Warszawa, czerwiec 2006.

Matysiak A., 2005a, *The sharing of professional and household duties between Polish couples – preferences and actual choices*, Studia Demograficzne nr 1/147, 122-154.

Matysiak A., 2005b, *Part-time employment in Poland – family friendly employment form or a mere alternative for the low-skilled?*, LOWER annual conference, Mannheim 15-16.04.2005.

Matysiak A., U. Sztanderska, I. Wóycicka, *Ocena potencjalnych skutków regulacji prawnej dotyczącej wydłużenia okresu zakazu zwalniania kobiet z pracy po urodzeniu dziecka*, ekspertyza dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, czerwiec 2006.

Muszyńska M., 2003, *Zróżnicowanie modeli rodziny w krajach europejskich w kontekście statusu kobiety w społeczeństwie*, Studia Demograficzne nr 2/144, 55-77.

Muszyńska M., 2004, *Family models in Europe in the context of women's status*, Working Paper on Population, Family and Welfare No. 6, Demographic Research Institute, Hungarian Central Statistical Office, Budapest.

Muszyńska M., 2005, *Structural and cultural determinants of fertility in Europe*, praca doktorska, Instytut Statystyki i Demografii, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.

Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Brussels, 2005.

Sztanderska U., 2005, *Aktywność zawodowa kobiet w Polsce. Jakie szanse? Jakie rezultaty?* w: I. Wóycicka (red.), *Szanse na wzrost dzietności – jaka polityka rodzinna?*, Polskie Forum Strategii Lizbońskiej, Niebieskie Księgi 2005, Gdańsk.

Przypisy

¹ Niska dzietność tzn. średnia liczba dzieci przypadająca na kobietę w wieku 15-49 lat nieprzekraczająca 1,5 dziecka na kobietę występuje w Polsce od 1998 r., a w miastach od 1995 r.

² Według prognozy ludności GUS z 2003 r. spadek ten oczekiwany jest po 2010 r. W Europie spadek liczby ludności dotyczy już jednej trzeciej krajów należących do Unii Europejskiej, a w 2015 r. obejmie 78% krajów.

³ Badanie to sfinansowano ze środków grantu KBN 1 H02E 068 28 „Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce” oraz projektu „Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne” realizowanego ze środków EFS.

Zarządzanie czasem pracy – granice swobody pracodawcy

Jednym z najważniejszych zadań oraz podstawowych uprawnień – i obowiązków – pracodawcy jest zapewnienie właściwej organizacji pracy w zakładzie pracy. W myśl art. 94 pkt. 2 kp, pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy. Niezbędnymi elementami organizacji pracy są systemy i rozkłady czasu pracy – pracodawca decyduje o wyborze najbardziej odpowiedniego systemu organizacji czasu pracy dla danego rodzaju pracy lub stanowiska pracy, w zależności od potrzeb i okoliczności faktycznych. Systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, względnie w umowie o pracę (art. 150 § 1 i 3 kp).

Przepisy prawa pracy nie zajmują się kwestią organizacji pracy, ale wyznaczają granice czasowe, w jakich może poruszać się pracodawca. Organizacja czasu pracy musi bowiem mieścić się w określonych granicach wyznaczonych przez prawo. Wprawdzie kolejne zmiany kodeksu pracy przeprowadzone na przestrzeni ostatnich lat, w tym zwłaszcza nowelizacja z 2003 r., znacznie zwiększyły zakres swobody pracodawcy przy organizowaniu czasu pracy, jednak nadal istnieją granice, których nie wolno przekroczyć.

Z jednej strony granice organizacji czasu pracy wyznaczane są normami czasu pracy, a z drugiej wymogami zapewnienia właściwego odpoczynku pracownikom.

Wstępną niejako kwestią jest konieczność dysponowania odpowiednią kadrą, przy czym cho-

dzi tu o liczbę niezbędnych pracowników. W tym celu warto sporządzić bilans czasu pracy, czyli ustalić, ilu pracowników powinno przypadać na jedno stanowisko pracy. Sporządzenie bilansu czasu pracy nie jest wymogiem ustawowym – stanowi element organizacji czasu pracy, bardzo przydatny w obiektywnej ocenie potrzeb kadrowych. Bilans ten zależy przede wszystkim od tego, jak długo na danym stanowisku ma być świadczona praca. Sporządzenie bilansu czasu pracy polega na przyrównaniu czasu pracy jednego pracownika do czasu pracy niezbędnego do obsługi danego stanowiska pracy. Jeżeli na danym stanowisku praca ma być świadczona „na okrągło” czyli 24 godziny przez 7 dni w tygodniu przez cały rok, to w celu ustalenia liczby godzin pracy w skali roku na tym stanowisku należy wszystkie dni w roku (365 ew. 366 w roku przestępnym) pomnożyć przez 24 co daje 8 760 (względnie 8 784 – w roku przestępnym) godzin. Jeżeli przyjąć 8-godzinną pracę na tym stanowisku daje to 1 095 (1 098 w latach przestępnych) roboczodniówek. Z kolei należy ustalić, ile przeciętnie pracownik powinien przepracować godzin i dniówek w skali roku. W roku kalendarzowym przy 365 dniach pracownik powinien przepracować z reguły 251 dni (od 365 dni odejmujemy 52 niedziele, 52 dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy i liczbę świąt przypadających w innych dniach niż niedziele – liczba ta może być różna, ale zazwyczaj wynosi 10), czyli 2 008 godzin. Przy sporządzaniu bilansu czasu pracy warto od razu pomniejszyć tę liczbę o urlop wypoczynkowy, przyjmując – jako wartość średnią – 26 dni urlopu (choć nie każdy pracownik ma prawo do takiego wymiaru urlopu). Ustalając, ilu pra-

owników potrzeba do obsadzenia jednego stanowiska pracy należy 8 784 godzin podzielić przez przewidywaną liczbę godzin, którą powinien przepracować statystyczny pracownik. Przyjmując średnią ilość godzin do przepracowania 1 800 (traktując ją jako „przeciętną” liczbę godzin do przepracowania w roku) i porównując z 8 760 godzinami, otrzymujemy wartość 4,87 co oznacza, że dla zapewnienia pełnej obsady jednego stanowiska pracy w przypadku pracy wykonywanej non stop potrzeba 4,87 pracownika. Ta wielkość zatrudnienia nie uwzględnia absencji chorobowej i innych nieobecności w pracy, tak więc praktycznie jedno takie stanowisko pracy powinno obsługiwać pięciu – co najmniej – pracowników. Taka liczba niezbędnych pracowników jest stała, bez względu na przyjęty system czy rozkład czasu pracy (poza pracą w systemie pracy w ruchu ciągłym). Różne systemy i rozkłady czasu pracy oznaczają inne rozłożenie takiej samej liczby godzin pracy, którymi dysponuje pracodawca. Ani system pracy w równoważnych normach ani inny, poza systemem pracy w ruchu ciągłym, nie oznacza, że pracodawca potrzebuje mniejszej liczby pracowników. W tym ostatnim systemie organizacji czasu pracy bilans czasu pracy powinien uwzględniać dłuższą normę czasu pracy. W systemie pracy w ruchu ciągłym (przy pracach, które ze względu na technologię produkcji nie mogą być wstrzymane lub przy pracach, które nie mogą być wstrzymane ze względu na konieczność ciągłego zaspokajania potrzeb ludności – art. 138 § 2 i 3 kp, dopuszczona jest bowiem dłuższa średniotygodniowa norma czasu pracy. System ten polega na pracy trzymianowej, w którym czas pracy może być przedłużony do 43 godzin przeciętnie

na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym, trwającym nie dłużej niż 4 tygodnie. W granicach tej normy czas pracy może być przedłużony jednego dnia w niektórych tygodniach do 12 godzin (przy tzw. łamaniu zmian).

Podobne obliczenia należy wykonać, jeżeli praca wykonywana jest nie przez wszystkie dni w roku bądź krócej niż 24 godziny na dobę. W każdej sytuacji należy ustalić ilość godzin pracy (dniówek) przez które będzie wykonywana praca na danym stanowisku i porównać z czasem pracy jednego pracownika. Chcę w tym miejscu przypomnieć dykteryjkę (ponoć prawdziwą) z lat 60. lub wczesnych 70. ubiegłego wieku. Otóż identycznych maszyn produkcyjnych (chyba włókienniczych) używano w Polsce i w Niemczech (NRD). W NRD jedną maszynę obsługiwało dwóch pracowników, w Polsce – jeden pracownik obsługiwał dwie lub trzy maszyny, co oznaczało znaczną „oszczędność”. Jednak koszty jednostkowe produkcji były niższe w NRD, mimo zdecydowanie „wyższej wydajności” pracy pracownika polskiego. Historyjkę tę dedykuję pracodawcom pod rozważę...

Zatrudnienie odpowiedniej liczby pracowników jest niezbędnym warunkiem zorganizowania pracy w sposób zgodny z przepisami. Bez odpowiedniej liczby pracowników pracodawca nie może zorganizować pracy nie naruszając przepisów o czasie pracy, co stanowi wykroczenie, zagrożone karą grzywny. Należy podkreślić, że od 1 maja 2004 r. naruszenie niektórych przepisów prawa pracy, w tym szczególnie przepisów o czasie pracy stanowiących zasady prawa unijnego, może spowodować znacznie poważniejsze konsekwencje, a mianowicie postawienie Polski przed Euro-

pejskim Trybunałem Sprawiedliwości pod zarzutem naruszenia przepisów prawa europejskiego. Komisja Europejska bada bowiem nie tylko prawidłowość dostosowania prawa krajowego państwa członkowskiego do wymogów wynikających z prawa wspólnotowego, ale bada również czy prawo to jest przestrzegane w praktyce. Przepisy „z rodowodem europejskim” zostaną niżej wskazane. Tutaj należy tylko podkreślić, że konsekwencje ewentualnego orzeczenia Trybunału „skazującego” Polskę na karę pieniężną oznaczałyby dotkliwe skutki dla naszego budżetu.

„Realizacja” obowiązku organizacji czasu pracy polega, przede wszystkim, na ustalaniu wymiaru czasu pracy, sporządzaniu indywidualnych rozkładów czasu pracy dla pracowników, a następnie rozliczaniu czasu przepracowanego, na podstawie prawidłowo prowadzonej ewidencji czasu pracy. Prawidłowa organizacja czasu pracy oznacza równocześnie przestrzeganie odpoczynku dobowego i tygodniowego, stosowania wskazanych w przepisach lub w umowie o pracę systemów organizacji czasu pracy i określonych rozkładów czasu pracy, a także zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz innych przepisów dotyczących czasu pracy (w tym m. in. art. 147 kp).

Pierwszą granicę swobody pracodawcy w organizowaniu czasu pracy wyznaczają przepisy wskazujące normy czasu pracy. Normy czasu pracy – dobową i tygodniową określają przepisy kodeksu pracy, które dotyczą przeważającej liczby pracowników (z wyjątkiem tylko tych, do których stosuje się odrębne regulacje, jak np. nauczyciele, urzędnicy administracji rządowej czy pracownicy służby zdrowia). Zgodnie z art. 129 § 1 kp, czas pracy nie mo-

że przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (z wyjątkiem pracowników zatrudnionych w systemie pracy w ruchu ciągłym – art. 138 kp).

Normy czasu pracy wskazują maksymalną liczbę godzin pracy pracownika, natomiast w praktyce istotny jest wymiar czasu pracy, czyli liczba godzin, jaką w danym okresie rozliczeniowym pracownik ma faktycznie przepracować.

Od 1 stycznia 2004 r. sposób obliczania wymiaru czasu pracy określa przepis art. 130 § 1 i 2 kp. Ten sposób obliczania wymiaru czasu pracy stosowany był również wcześniej, od 1 maja 2001 r., czyli od wprowadzenia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, a dla pracowników zatrudnionych w 4-brygadowej organizacji pracy od 1 stycznia 1997 r. czyli od dnia, w którym pracownicy ci faktycznie korzystali z pięciodniowego tygodnia pracy; jednak sposób ten nie był wcześniej „zakotwiczony” w przepisach. Ustawowe określenie obliczania wymiaru ma istotne znaczenie praktyczne – ujedynoliciło praktykę i zapobiega nieuzasadnionemu różnicowaniu wymiaru czasu pracy pracowników objętych jednakową normą czasu pracy.

Zgodnie z art. 130 § 1 kp, obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, ustalony zgodnie z art. 129 § 1 kp, oblicza się mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

W myśl art. 130 § 2 kp, każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Jeżeli jednak w tygodniu obejmującym siedem dni od poniedziałku do niedzieli, wystąpią dwa święta w inne dni niż niedziela, obniżenie wymiaru czasu pracy o 8 godzin następuje tylko z tytułu jednego z tych świąt.

Należy pamiętać, że tydzień trwa 7 dni, bez względu na to, w jakim dniu tygodnia przypada pierwszy dzień miesiąca. W przypadku jednomiesięcznego okresu rozliczeniowego, cztery tygodnie zawsze kończą się 28 danego miesiąca, a zatem uwzględnia się 29, 30 i ew. 31 danego miesiąca. Przy dłuższym okresie rozliczeniowym, np. trzymiesięcznym uwzględnia się dni „wystające” poza pełne tygodnie. Jeżeli, przykładowo, okres rozliczeniowy rozpoczyna się we wtorek, to znaczy, że kolejne tygodnie kończą się w poniedziałki. Ustalając w takim przypadku wymiar czasu pracy uwzględnia się pełne tygodnie (kończące się w poniedziałek) oraz dni robocze (od poniedziałku do piątku) przypadające w ostatnim niepełnym tygodniu. Uwzględnianie pierwszych pięciu dni roboczych spowodowane jest tym, że przy pięciodniowym tygodniu pracy i normie 40-godzinnej nie można brać pod uwagę wszystkich 6 dni roboczych – spowodowałoby to nieuzasadnione podwyższenie wymiaru czasu pracy (byłoby to właściwe przy 48-godzinnej normie tygodniowej). Przy dłuższym okresie rozliczeniowym pełne tygodnie liczy się jako wielokrotność kolejnych 7 dni, poczynając od pierwszego dnia kalendarzowego pierwszego miesiąca okresu rozliczeniowego.

Jest to ustawowa metoda obliczania wymiaru czasu pracy, czyli liczby godzin – i dni – które przypadają do przepracowania w danym okresie rozliczeniowym. Z uwagi na obowiązywanie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy istotne jest również ustalenie maksymalnej liczby dni pracy; liczbę tę ustala się dzieląc liczbę godzin do przepracowania w danym okresie rozliczeniowym przez 8.

Wymiar czasu pracy nie zawsze pokrywa się z normą. Ewentualna różnica w liczbie godzin między normą a wymiarem występuje w tych okresach rozliczeniowych, w których święto przypada w innym dniu niż niedziela. Każde bowiem święto przypadające w innym dniu niż niedziela powoduje zmniejszenie liczby godzin, które pracownik powinien przepracować (z wyjątkiem sytuacji, gdy w tygodniu kalendarzowym przypadają dwa święta). Jeżeli w danym okresie rozliczeniowym występuje święto – w innym dniu niż niedziela – to wymiar czasu pracy jest

niższy niż wynikałoby to z normy czasu pracy. W przypadku natomiast, gdy w danym okresie rozliczeniowym nie ma święta przypadającego w innym dniu niż niedziela, to wymiar pokrywa się z normą.

Pracodawca nie może dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy określić innej liczby godzin przypadających do przepracowania w miesiącu niż obliczona w oparciu o normy czasu pracy – z wyjątkiem pracowników zatrudnionych w systemie pracy w ruchu ciągłym (art. 138 kp). Z zastrzeżeniem art. 138 kp. wymiar czasu pracy ustala się jednakowo dla wszystkich pracowników, bez względu na system czy rozkład czasu pracy, w jakim pracownik jest zatrudniony.

Po prawidłowym obliczeniu wymiaru czasu pracy, pracodawca ma go „zagospodarować”, czyli ustalić – w ramach stosowanych systemów czasu pracy – rozkład czasu pracy odpowiadający liczb-

Tabela 1. Wymiar czasu pracy w 2007 r.

miesiąc	liczba godzin	liczba dni
styczeń	176 ($40 \times 4 + 8 \times 3 - 8 \times 1$)	22
luty	160 ($40 \times 4 + 8 \times 0 - 8 \times 0$)	20
marzec	176 ($40 \times 4 + 8 \times 2 - 8 \times 0$)	22
kwiecień	160 ($40 \times 4 + 8 \times 1 - 8 \times 1$)	20
maj	176 ($40 \times 4 + 8 \times 3 - 8 \times 1$)	22
czerwiec	160 ($40 \times 4 + 8 \times 1 - 8 \times 1$)	20
lipiec	176 ($40 \times 4 + 8 \times 2 - 8 \times 0$)	22
sierpień	176 ($40 \times 4 + 8 \times 3 - 8 \times 1$)	22
wrzesień	160 ($40 \times 4 + 8 \times 0 - 8 \times 0$)	20
październik	184 ($40 \times 4 + 8 \times 1 - 8 \times 0$)	23
listopad	168 ($40 \times 4 + 8 \times 2 - 8 \times 1$)	21
grudzień	160 ($40 \times 4 + 8 \times 1 - 8 \times 1$)	20

bie godzin pracy wynikających z wymiaru czasu pracy i wskazujący liczbę dni pracy nie większą niż liczba dni pracy wynikająca z wymiaru.

Obowiązek dostosowania rozkładów czasu pracy do wymiaru czasu pracy dotyczy zarówno pracowników pracujących w różnych dniach i godzinach, jak i pracowników zatrudnionych w sztywnym rozkładzie, czyli w ustalonych godzinach i ustalonych pięciu dniach kalendarzowych tygodnia, czyli również pracujących w „sztywnym” rozkładzie czasu pracy. Pracodawca nie sporządza w takim przypadku harmonogramu, bo nie ma takiej potrzeby; pracownicy znają dni i godziny pracy. Jednakże nie znaczy to, że pracownicy ci mają pracować przez większą liczbę godzin i dni niż pracownicy zatrudnieni w innym rozkładzie czasu pracy. Jeżeli zatem praca w takim rozkładzie trwałaby dłużej niż prawidłowo ustalony wymiar czasu pracy, to pracodawca musi „dostosować” ten rozkład do wymiaru czasu pracy, czyli „skorygować” ten rozkład poprzez wskazanie innego dnia wolnego od pracy w celu dostosowania go do wymiaru – mówiąc inaczej, wskazać dzień wolny w jednym z „normalnych” dni pracy. Chodzi tu o sytuację, gdy w ustalonym sztywno dniu wolnym od pracy wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy przypada święto. Jeżeli, przykładowo, praca wykonywana jest od poniedziałku do piątku, a święto przypada w sobotę, to pracodawca w tym okresie rozliczeniowym musi wskazać jeszcze jeden dzień wolny od pracy inny niż sobota. Jeżeli bowiem w sobotę wypada święto, to wówczas sobota nie jest już jednym z dni wolnych od pracy z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy ale wolna z uwagi na święto. Oznacza to, że w takim tygodniu pracow-

nicy nie korzystają z dnia wolnego od pracy niezależnego z racji pięciodniowego tygodnia pracy, a zatem pracodawca musi wskazać ten dzień wolny w innym terminie jako jeden z tych 52 dni wolnych od pracy z tytułu rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy. Ten dzień wolny nie musi być wyznaczony w tym tygodniu, w którym przypada święto – ale w danym okresie rozliczeniowym. Podobnie, jeżeli pracownicy pracują stale od wtorku do soboty, a w poniedziałek przypada święto; wówczas pracownicy ci muszą mieć wskazany inny dzień wolny od pracy w zamian za poniedziałek, który był wolny z racji święta, a nie jako dzień wolny wynikający z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Natomiast pracownicy pracujący w różnych dniach i godzinach muszą mieć sporządzony indywidualny rozkład czasu pracy, zwany harmonogramem, który precyzuje dni pracy i godziny pracy. Harmonogram powinien być sporządzany na dany okres rozliczeniowy, z wyjątkiem sytuacji, gdy przepis szczególnie uprawnia do sporządzania rozkładów czasu pracy na krótszy okres, jak np. w przypadku instytucji kultury (art. 26b ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej – Dz. U. z 2001 r. Nr 13, poz. 123 ze zm.).

Przepisy nie określają, z jakim wyprzedzeniem czasowym pracodawca ma poinformować pracowników o rozkładzie czasu pracy w następnym okresie rozliczeniowym. Sprawa ta powinna być określona w regulaminie pracy.

Sporządzając harmonogram pracy pracodawca, lub upoważniony przez niego pracownik, musi

z jednej strony, przestrzegać obowiązującego w tym okresie wymiaru czasu pracy, czyli zaplanować pracę w rozmiarze wynikającym z prawidłowo obliczonego wymiaru czasu pracy, tzn. przez ustaloną liczbę godzin i dni (przy czym liczba dni pracy może być mniejsza w systemach równoważnych norm czasu pracy), a z drugiej musi przestrzegać wymogów dotyczących zagwarantowania wypoczynku dobowego i tygodniowego pracownika. Mówiąc inaczej, harmonogram pracy nie może przewidywać pracy powyżej wymiaru; zaplanowanie większej liczby godzin pracy niż wynikająca z wymiaru oznacza planowanie pracy nadliczbowej, co stanowi naruszenie przepisów o czasie pracy i popełnienie wykroczenia.

Przy sporządzaniu harmonogramu należy pamiętać o dobie pracowniczej jako 24 kolejnych godzinach, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy. Jeżeli np. w poniedziałek pracownik rozpoczyna prace o godzinie 7 rano, to we wtorek nie można mu zaplanować pracy od godziny 6, gdyż byłoby to planowanie pracy w poprzedniej, przepracowanej dobie pracowniczej, czyli planowanie pracy nadliczbowej.

Rozkład czasu pracy powinien być tak sporządzony, aby pracownik miał zagwarantowany odpoczynek dobowy. Jeżeli pracownik pracuje po 8 godzin dziennie, to jego wypoczynek dobowy powinien zgodnie z rozkładem wynosić 16 godzin. Pracodawca ma wprawdzie prawo powierzyć pracownikowi pracę nadliczbową, ale musi być to spowodowane albo szczególnymi potrzebami (i wtedy pracownik musi mieć zapewnione 11 godzin nieprzerwanego wypoczynku) albo ko-

niecznością prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii i wówczas może być naruszony odpoczynek dobowy. W razie naruszenia odpoczynku dobowego pracownik ma otrzymać równoważny okres odpoczynku.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy i nie pracuje w jednym z systemów równoważnych norm (art. 135, 136 lub 137 kp), to jego dobowy wymiar czasu pracy musi pokrywać się z normą dobową, czyli wynosić 8 godzin. Pracodawca nie może w takim przypadku obniżyć liczby godzin pracy w poszczególnych dniach pracy pracownika po to, aby pracownik pracował więcej niż przeciętnie 5 dni w tygodniu. Wskazanie innej liczby godzin pracy niż 8 dopuszczalne jest tylko w przypadku pracowników zatrudnionych w równoważnych normach. Pracodawca nie może w rozkładzie czasu pracy danego pracownika przewidzieć nie tylko więcej godzin pracy, ale też więcej dni pracy niż wynika to z ustalonego wymiaru czasu pracy. Równie bowiem ważne jest przestrzeganie ustalonej dla danego okresu rozliczeniowego maksymalnej liczby dni, w które pracownik ma świadczyć pracę. Liczba dni pracy może być niższa w przypadku pracy w równoważnych normach, jeżeli dobowe wydłużenie czasu pracy kompensowane jest większą liczbą dni wolnych od pracy. Nie ma jednak żadnych przeszkód do wyznaczenia, w granicach liczby dni przypadających do przepracowania w danym okresie rozliczeniowym, jako dni pracy sobót – soboty są bowiem, w świetle obowiązujących przepisów, zwykłymi dniami roboczymi. Pracownik może pracować

w każdą sobotę pod warunkiem zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

Jeżeli zakład pracy funkcjonuje przez sześć lub siedem dni w tygodniu (co dopuszczalne jest w sytuacjach wskazanych w art. 15110 kp) to rozkłady czasu pracy poszczególnych pracowników muszą być różne. Niezbędne jest bowiem oddzielenie czasu pracy danego pracownika od czasu funkcjonowania zakładu pracy. Fakt funkcjonowania danego zakładu pracy przez sześć czy siedem dni w tygodniu nie upoważnia pracodawcy do stosowania stałego rozkładu czasu pracy pracownika przez 6 dni w tygodniu. Zgoda ani wniosek pracownika nie ma w tym zakresie żadnego znaczenia. Nie ma jednak przeszkód, aby z uwagi na przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy, stosować rozkład czasu pracy przewidujący świadczenie pracy np. przez 3 tygodnie po 6 dni, a w następnym tygodniu udzielenie łącznie kilku dni wolnych od pracy z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy. „Przeciętność” pięciodniowego tygodnia pracy oznacza, że w jednym tygodniu praca może być świadczona przez sześć dni – ale musi być zrekompensowana w okresie rozliczeniowym zmniejszeniem liczby dni pracy w innym tygodniu. Obowiązujące przepisy zezwalają bowiem na uelastycznienie organizacji czasu pracy poprzez dopuszczenie właśnie „przeciętnie” pięciodniowego tygodnia pracy. Praca może być więc świadczona stale przez pięć dni w tygodniu, ale może też być świadczona np. przez trzy tygodnie po 6 dni, a następnie pracownik otrzymuje kilka kolejnych dni wolnych od pracy. Taka organizacja pracy może być stosowana np. w „biurowcach” (czyli obsłudze administracyjno-finansowej zakładu produkcyjnego, który świadczy pracę

przez 6 lub 7 dni w tygodniu). W takim przypadku pracodawca „zyskuje” dłuższą obsługę produkcji, a pracownicy obsługi możliwość korzystania w każdym miesiącu z kilku kolejnych dni wolnych od pracy, w różnych terminach w danym miesiącu. Wydłużenie czasu obsługi z pięciu do sześciu dni oznacza inną organizację pracy, z reguły zezwalającą na uwzględnianie wniosków pracowników, co do terminu dni wolnych od pracy stanowiących dni wolne z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Taka organizacja pracy jest zazwyczaj korzystna dla pracowników.

„Przeciętność” pięciodniowego tygodnia pracy oznacza również, że w tygodniu, w którym przypada święto (w innym dniu niż niedziela) ustalając organizację pracy pracodawca może przewidzieć pracę przez 5 dni – pod warunkiem, że taka organizacja pracy przewidziana jest w regulaminie pracy – z tym jednak, że w innym tygodniu praca będzie wykonywana tylko przez 4 dni.

Poczynając od 1 stycznia 2004 r., w przypadku dozwolonej pracy w niedziele i święta, pracownik – bez względu na system czasu pracy, w jakim jest zatrudniony – musi mieć zapewnioną odpowiednią ilość dni wolnych od pracy, nie mniejszą niż suma niedziel, świąt i dni wolnych od pracy wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy – stosownie do przepisu art. 147 kp. Chodzi tu o odpowiednią ilość dni wolnych od pracy, rozumianych jako 24-godzinne odcinki czasu, liczone po zakończeniu doby pracowniczej danego pracownika – a nie o odpowiednią ilość godzin wolnych od pracy. Ma to zasadnicze znaczenie w przypadku pracy zmianowej – przejście pracownika w trakcie okresu roz-

liczeniowego z jednej zmiany na inną powoduje zmniejszenie liczby dni wolnych od pracy – poprzez „rozmienienie” całego 24-godzinnego dnia wolnego od pracy na dwa lub trzy odcinki czasowe (np. 8 i 16 godzin wolnych, lub trzy razy po 8 godzin wolnych). Zapewnienie pracownikowi odpowiedniej liczby dni wolnych od pracy możliwe jest jedynie w przypadku pracy na danej zmianie przez cały okres rozliczeniowy.

Planując pracę w niedzielę pracodawca obowiązany jest przestrzegać zasady, że co czwartą niedzielę pracownik ma mieć wolną od pracy; nie dotyczy to jedynie pracowników zatrudnionych w tzw. weekendowym systemie czasu pracy.

Ustalając harmonogram pracy pracownika wykonującego pracę w niedziele i święta, pracodawca powinien w harmonogramie określić z jakiego tytułu dany dzień (przypadający w dniach roboczych czyli od poniedziałku do soboty) jest wolny od pracy. Przepisy różnicują dni wolne od pracy przypadające w dniach roboczych w zależności od „charakteru” tego dnia. Dni wolne od pracy przypadające w dniach roboczych mogą być wolne:

- za pracę w niedziele,
- za pracę w święto,
- z tytułu rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,
- z tytułu pracy w równoważnych normach czasu pracy, jeżeli rozkład czasu pracy przewiduje większą liczbę dni wolnych od pracy niż przy-

sługująca pracownikom pracującym po 8 godzin dziennie, czyli tzw. dni harmonogramowo wolne od pracy.

Jeżeli dzień wolny od pracy przysługuje w zamian za przepracowaną niedzielę, to w razie polecenia pracy w takim dniu, pracodawca powinien udzielić innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia tego innego dnia wolnego powinien zapłacić dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100% (zgodnie z art. 15111 § 2 kp).

W razie pracy w dniu wolnym udzielonym za święto, pracodawca obowiązany jest zapłacić dodatek też w wysokości 100% (art. 15111 §3 kp) bez konieczności wskazywania innego terminu dnia wolnego w zamian za pracę w święto.

W przypadku pracy w dniu wolnym od pracy przypadającym z tytułu rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, za pracę w tym dniu pracownikowi przysługuje inny dzień wolny. Zgodnie z art. 1513 kp, pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Przepis ten zezwala na polecenie pracy w dniach wolnych od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy z przyczyn stanowiących podstawę polecenia pracy nadliczbowej (i to zarówno przy akcji ratowniczej, jak i usuwaniu awarii, a także z powodu szczególnych potrzeb praco-

dawcy) jednakże ogranicza możliwość kompensaty za tę pracę tylko do udzielenia innego dnia wolnego od pracy do końca okresu rozliczeniowego; przepis ten nie przewiduje możliwości wypłaty wynagrodzenia z dodatkiem, tak jak na to zezwala obecnie przepis art. 15111kp, dotyczący kompensowania pracy w niedziele i święta w przypadku braku możliwości udzielenia dnia wolnego za pracę w niedzielę czy święto.

Praca w dniu harmonogramowo wolnym od pracy (występującym wyłącznie w systemach równoważnych czasu pracy) nie powoduje konieczności udzielenia w zamian innego dnia wolnego od pracy.

Jeżeli pracownik pracuje w wymiarze 8 godzin w różnych dniach tygodnia, to wskazanie, które dni wolne od pracy przypadające w dniach roboczych są wolne z tytułu pracy w niedziele i święta oznacza, że pozostałe dni robocze wolne od pracy dla danego pracownika są właśnie dniami wolnymi z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy. Jeżeli natomiast pracownik pracuje w równoważnych normach i ma większą liczbę dni wolnych od pracy z tytułu właśnie pracy w tym systemie (niż pracujący po 8 godzin), to ma mieć w harmonogramie pracy wyraźnie wskazane, które z dni wolnych od pracy wynikają z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a w przypadku pracy w niedziele i święta osobno wskazane dni wolne za pracę w tych dniach; pozostałe dni robocze wolne od pracy będą dniami wolnymi wynikającymi z systemu pracy w równoważnych normach.

Jaki charakter ma dany dzień wolny czyli z jakiego tytułu przysługuje dany dzień wolny decydu-

je pracodawca. Dzień wolny od pracy może być wolny tylko z jednego tytułu – nie można zaznaczyć, że dany dzień jest wolny zarówno z tytułu pracy w pięciodniowym tygodniu i równocześnie wolny z tytułu pracy w równoważnych normach.

Pracodawca ma prawo swobodnego rozkładu czasu pracy, tj. rozłożenia dni pracy i dni wolnych od pracy będących różnicą między liczbą dni kalendarzowych w danym okresie rozliczeniowym, a liczbą dni pracy wynikającą z wymiaru czasu pracy, z jednym ograniczeniem dotyczącym gwarantowanego odpoczynku tygodniowego. Mianowicie w każdym tygodniu rozliczeniowy pracodawca musi wskazać co najmniej jeden dzień wolny od pracy zapewniający wypoczynek tygodniowy. Wypoczynek tygodniowy – co do zasady – ma obejmować dzień wolny od pracy, czyli kolejne 24 godziny liczone od zakończenia poprzedniej doby pracowniczej i „przylegające” do dnia wolnego co najmniej 11 godzin odpoczynku dobowego z tej poprzedniej doby. Wyjątek dotyczy pracy zmianowej, przy której odpoczynek tygodniowy może być skrócony do dnia wolnego (art. 133 § 2 kp).

Z powołanego wyżej przepisu art. 133 kp wynika, że odpoczynek tygodniowy, co do zasady powinien przypadać w niedziele, jednak w razie dopuszczalnej pracy w niedzielę może przypadać w innym dniu niż niedziela. Należy podkreślić, że od dnia 1 stycznia 2004 r. zmieniły się zasady kompensaty za pracę w niedziele – dzień wolny od pracy za pracę w niedzielę może być udzielony nie tylko w tygodniu następującym po przepracowanej niedzieli ale również w tygodniu poprzedzającym tę niedzielę, w którą pracownik ma świadczyć pracę. Wydłużenie – praktyczne

– z jednego tygodnia do dwóch tygodni okresu, w którym może nastąpić udzielenia dnia wolnego za pracę w niedzielę nie zwalnia jednak pracodawcy z obowiązku zapewnienia w każdym tygodniu „rozliczeniowym” (zgodnie z definicją zawartą w art. 128 § 3 pkt 2 kp) odpoczynku tygodniowego. Odpoczynek ten musi być uwzględniony na etapie tworzenia harmonogramu pracy. Ustalając rozkład czasu pracy pracownika należy więc wskazać w każdym tygodniu co najmniej jeden dzień wolny od pracy – czyli 24 godziny wolne od pracy, liczone od zakończenia doby pracowniczej. W przypadku pracownika świadczącego pracę w niedzielę i święta, odpoczynek tygodniowy może być zrealizowany przez każdy dzień wolny od pracy, bez względu na to, z jakiego tytułu jest to dzień wolny od pracy.

Regulacje dotyczące zarówno wypoczynku dobowego, jak i wypoczynku tygodniowego wynikają z prawa unijnego i muszą być bezwzględnie przestrzegane.

Przy organizowaniu czasu pracy pracodawca nie może też zapominać o szczególnych uprawnieniach niektórych grup pracowników. Chodzi tu głównie o uprawnienia związane z macierzyństwem i sprawowaniem opieki nad dziećmi. I tak, stosownie do art. 148 pkt 3 kp, czas pracy pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia zatrudnionych w równoważnych normach, w systemie pracy w ruchu ciągłym oraz w systemie skróconego czasu pracy oraz pracy weekendowej pracowników – nie może przekraczać 8 godzin, chyba że pracownik wyrazi na to zgodę. Pracowników tych – bez ich zgody – nie wolno też zatrudniać

ani w porze nocnej ani w systemie pracy przerywanej (art. 178 § 2 kp).

Po ustaleniu prawidłowych rozkładów czasu pracy, pracodawca może z uzasadnionych przyczyn zmienić taki rozkład. Przyczyny uzasadniające zmianę harmonogramu (np. choroba innego pracownika), z jakim wyprzedzeniem pracownik powinien być poinformowany o tej zmianie i inne niezbędne informacje powinny być zawarte w regulaminie pracy. Regułą jednak musi być przestrzeganie obowiązujących harmonogramów.

Pracodawca może również zarządzić pracę nadliczbową, z przyczyn wskazanych przy omawianiu wypoczynku dobowego. Tutaj należy zwrócić uwagę na kolejny przepis „z europejskim rodowodem”. Chodzi mianowicie o nową maksymalną granicę dopuszczalnego czasu pracy – łącznie z godzinami nadliczbowymi. Stosownie do art. 131 § 1 kp, tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Jedyny dopuszczalny wyjątek dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, a zatem w każdym innym przypadku, czyli w stosunku do każdego innego pracownika, trzeba bezwzględnie przestrzegać limitu 48 godzin pracy przeciętnie w tygodniu w okresie rozliczeniowym. Dotyczy to również pracowników zatrudnionych przy usuwaniu awarii bądź biorących udział w akcji ratowniczej – nie stosuje się do nich rocznego limitu godzin nadliczbowych, o których mowa w art. 151 § 3 4 kp; pracownicy ci mogą mieć przerwany odpoczynek dobowy bądź skrócony odpoczynek tygodniowy (w przypadku usuwania

awarii lub prowadzenia akcji ratowniczej), natomiast i w stosunku do nich obowiązuje limit 48 godzin. Pracodawca polecając pracę nadliczbową musi pamiętać, że liczba przepracowanych godzin – wliczając wszystkie godziny pracy – pracy zgodnej z rozkładem, a także zarówno godziny nadliczbowe przekraczające normę (lub przedłużony wymiar) dobową, a jak i godziny pracy w dniach wolnych od pracy oraz godziny usprawiedliwionej nieobecności – nie może być wyższa niż przeciętnie 48 godzin tygodniowo w żadnym okresie rozliczeniowym.

Jednym z obowiązków pracodawcy związanym z organizacją czasu pracy jest rozliczanie czasu pracy. Rozliczanie czasu pracy pracownika w okresie każdego miesiąca związane jest z prawidłowym obliczaniem wynagrodzenia pracownika, w tym wynagrodzenia za pracę nadliczbową z tytułu przekroczenia norm czasu pracy. Jeżeli okres rozliczeniowy jest dłuższy niż miesiąc, to rozliczanie czasu pracy w tym okresie – niezależnie od rozliczenia czasu pracy w każdym miesiącu – ma na celu ustalenie, czy nie doszło do przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy.

W celu ustalenia, czy doszło do przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym należy czas faktycznie przepracowany przez pracownika odnieść do obowiązującej go normy średniotygodniowej. W tym celu należy do czasu faktycznie przepracowanego przez pracownika w okresie rozliczeniowym dodać liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy w tym okresie. Chodzi tu o liczbę godzin, o którą ulega obniżeniu wymiar czasu pracy – stosownie do art. 130

§ 3 kp. Przepis ten nakazuje pomniejszać wymiar czasu pracy przypadający do przepracowania przez danego pracownika o liczbę godzin, którą pracownik miałby przepracować, gdyby nie występowała w tym czasie przyczyna usprawiedliwiająca jego nieobecność w pracy.

Przy ustalaniu przekroczenia średniotygodniowej normy w okresie rozliczeniowym odrywamy się od faktycznie przepracowanych godzin, a przy trzymiesięcznym lub dłuższym okresie rozliczeniowym nie jest istotne, w których miesiącach faktycznie nastąpiło przekroczenie tej normy – uwzględniamy przeciętny czas pracy w skali tego okresu.

Od sumy godzin faktycznie przepracowanych przez pracownika i usprawiedliwionej nieobecności w pracy należy odjąć liczbę godzin, za które pracownik otrzymał dodatek z tytułu przekroczenia normy dobowej. Stosownie bowiem do obowiązującej od 2003 r. zasady, że dodatek do wynagrodzenia za pracę nadliczbową przysługuje tylko jeden raz, przy ustalaniu, czy doszło do przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy nie uwzględnia się godzin nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje dodatek z tytułu przekroczenia normy dobowej (bądź wymiaru dobowego).

Otrzymana liczba godzin (suma godzin przepracowanych i usprawiedliwionej nieobecności w pracy pomniejszona o liczbę godzin nadliczbowych opłacanych dodatkiem w tytułu przekroczenia normy lub wymiaru dobowego) wskazuje liczbę godzin „przepracowanych” w okresie rozliczeniowym (dla celów rozliczeniowych jednakowo traktujemy godziny przepracowane jak i go-

dziny nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych). Ponieważ z reguły okres rozliczeniowy (miesięczny, trzymiesięczny czy czteromiesięczny) nie pokrywa się z pełnymi tygodniami, należy ustalony wyżej czas „dopasować” do normy przeciętnie tygodniowej – bądź wielokrotności tej normy. W tym celu należy odjąć iloczyn 8 godzin i liczby dni roboczych przekraczających pełne tygodnie w okresie rozliczeniowym; chodzi o dni robocze przypadające od poniedziałku do piątku „wystające” poza pełne tygodnie okresu rozliczeniowego. Są to te same dni, które uwzględniane były przy obliczaniu wymiaru czasu pracy i dodawane do iloczynu pełnych tygodni i normy tygodniowej po 8 godzin za każdy taki dzień wykraczający poza pełne tygodnie.

Tak obliczoną liczbę godzin pracy – ustaloną jako liczbę godzin w pełnych tygodniach – należy podzielić przez liczbę tych tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym; uzyskany wynik wskaże liczbę godzin przepracowanych przez pracownika średnio w każdym tygodniu okresu rozliczeniowego. Jeżeli liczba ta przekroczy średniotygodniową normę czasu pracy obowiązującą pracownika będzie mu przysługiwał dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przewidziany w art. 1511 § 2 kp.

Przy ustalaniu, czy doszło do przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy nie jest istotne, czy w okresie rozliczeniowym przypadało jakieś święto w dniu innym niż niedziela. Po prostu odnosimy się do normy, a nie do wymiaru czasu pracy. Pracownik może zatem przepracować więcej godzin niż wynikało to z prawidłowo obliczonego wymiaru czasu pracy (biorąc pod uwagę

liczbę godzin pozostałych po odjęciu godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej), a nie dojdzie do przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy. Będzie tak w okresach rozliczeniowych, w których przypada święto (lub święta) w innych dniach niż niedziela.

Tak więc sytuacja przekroczenia wymiaru czasu pracy, które nie będzie jednocześnie przekroczeniem norm czasu pracy może zaistnieć, poza systemem równoważnych norm czasu pracy, w przypadku gdy w danym okresie rozliczeniowym przypada święto w dniu innym niż niedziela powodujące obniżenie wymiaru czasu pracy i pracownik wykonuje pracę, w granicach normy dobowej, w dniu wolnym od pracy. Jeżeli w danym okresie rozliczeniowym występuje święto w innym dniu niż niedziela, do przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy dojdzie w razie – nieskompensowanej innymi dniami wolnymi – pracy w większej liczbie dni wolnych od pracy niż liczba świąt.

Do przekroczenia normy średniotygodniowej może dojść wyłącznie w następstwie pracy w okresie rozliczeniowym w dniu wolnym od pracy. Przekroczenie normy średniotygodniowej – przy nieuwzględnianiu godzin pracy nadliczbowej wynikających z przekroczenia normy dobowej – może być spowodowane tylko pracą w dni harmonogramowo wolne i to pracą w granicach normy dobowej. Każda bowiem praca ponad normę dobową (a przy systemach pracy w równoważnych normach ponad wymiar dobowy przekraczający 8 godzin) i to zarówno w dniach wskazanych w harmonogramie jako dni pracy, jak i w dniach, które zgodnie z harmo-

nogramem miały być wolne od pracy, oznacza pracę nadliczbową (z tytułu przekroczenia normy dobowej), a zatem nie może być brana pod uwagę przy ustalaniu przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy.

I jeszcze jedno – nowe – rozliczanie czasu pracy. Od 1 stycznia 2004 r., zgodnie z art. 131 § 1 kp, tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ustalanie, czy nie dochodzi do przekroczenia dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowej – przeciętnie 8 godzin w skali tygodnia w okresie rozliczeniowym – powinno być dokonywane na bieżąco, w trakcie okresu rozliczeniowego. Nie wystarczy, po zakończeniu okresu rozliczeniowego stwierdzić, że doszło do przekroczenia 48 godzin pracy przeciętnie na tydzień – pracodawca nie może dopuścić do sytuacji, w której dochodzi do przekroczenia tych 48 godzin pracy przeciętnie tygodniowo. Jedyne dopuszczalne wyjątki od konieczności przestrzegania tych 48 godzin dotyczy, jak wyżej wskazano, wyłącznie pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Jak wyżej podkreślono, nawet pracownicy pracujący przy usuwaniu awarii albo uczestniczący w akcji ratowniczej nie mogą przekroczyć 48 godzin pracy przeciętnie tygodniowo w okresie rozliczeniowym. Pracodawcy nie wolno dopuścić do naruszenia zakazu zawartego w art. 131 § 1 kp. Dlatego też, w przypadku zaistnienia pracy nadliczbowej w większym wymiarze w trakcie okresu rozliczeniowego należy na bieżąco sprawdzać, ile godzin pracownik w sumie przepracował. W tym celu do godzin faktycznie przepracowanych należy dodać zarówno

liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności pracownika, jak i liczbę godzin pozostałą jeszcze – stosownie do indywidualnego rozkładu czasu pracy – do przepracowania do końca okresu rozliczeniowego, a następnie odjąć iloczyn 8 godzin i dni wykraczających poza pełne tygodnie, o ile takie dni w danym okresie rozliczeniowym występują. Pozostałe godziny dzielimy przez liczbę pełnych tygodni i otrzymujemy średnią liczbę godzin pracy w tygodniu. Jeżeli liczba ta przekroczyłaby 48 godzin, to pracodawca musi udzielić – do końca okresu rozliczeniowego – czasu wolnego za pracę nadliczbową, aby nie doszło do przekroczenia tej liczby godzin. Należy jeszcze zwrócić uwagę, że inaczej, niż przy ustalaniu czy doszło do przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy, w razie sprawdzania, czy nie dojdzie do przekroczenia 48 godzin pracy w okresie rozliczeniowym, z przepracowanej liczby godzin oczywiście nie wyliczamy liczby godzin pracy przekraczającej normę (wymiar) dobową.

Reasumując, przy organizowaniu czasu pracy należy szczególną uwagę zwracać zarówno na prawidłowe obliczenie wymiaru czasu pracy, jak i prawidłowe jego wykorzystanie przy bezwzględnym przestrzeganiu odpoczynku pracowników i maksymalnego czasu pracy nie przekraczającego 48 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym.

Rola agencji pracy czasowej w uelastycznianiu rynku pracy

Początki rozwoju pracy czasowej w Polsce to druga połowa lat 90., gdzie stopniowo zatrudniano na podstawie umów cywilnoprawnych coraz więcej osób. Pierwszymi firmami korzystającymi z tego rodzaju rozwiązań, były duże sieci handlowe, które rozpoczęły ekspansję na terenie całego kraju i miały bardzo znaczne zapotrzebowanie na personel pomocniczy, który musiał sprostać zadaniom z zakresu prostych prac magazynowych, kasjerskich i *merchandisingu*. W tamtym okresie powstawały pierwsze firmy, rekrutujące głównie młodych ludzi do pracy, które to przedsiębiorstwa jeszcze nie miały statusu agencji pracy tymczasowej (APT), ale działały już na podwalinach tego systemu, który został zalegalizowany w roku 2004.

W styczniu wspomnianego roku weszła w życie ustawa legalizująca trójstronny stosunek pracy

między agencją pracy tymczasowej, pracownikiem i pracodawcą użytkownikiem. Wprowadzono również pojęcie nowej umowy w kodeksie pracy, która odtąd nosi nazwę umowy o pracę tymczasową.

Nowa ustawa

Stosowano tę umowę w specyficznych okresach realizowanych zadań o charakterze sezonowym, doraźnym, których terminowe wykonanie przez pracowników pracodawcy użytkownika, nie byłoby możliwe lub których wykonanie, należy do nieobecnego pracownika pracodawcy użytkownika.

Po wprowadzeniu niniejszej regulacji, umowy cywilnoprawne zostały w dużej większości wyparte przez umowy o pracę tymczasową, choć całkowi-

cie nie zniknęły. Nastąpił duży rozwój APT, które rozpoczęły współpracę z międzynarodowymi korporacjami produkcyjnymi, inwestującymi w Polsce, oferując im zatrudnienie pracowników w sposób elastyczny dopasowany do poziomu aktualnej produkcji – wg ideologii *just in time*.

Nowa regulacja prawna byłaby krokiem milowym w rozwoju sektora APT, gdyby była dopracowana pod względem zapisów dotyczących badań lekarskich, które trzeba powtarzać nawet po 1 dniu przerwy w pracy osoby wykonującej zadania nawet na tym samym stanowisku i u tego samego pracodawcy użytkownika. Kolejne błędy dotyczą wystawiania na podobnej zasadzie świadectw pracy i archiwizowania danych osób nawet przez 50 lat (!), co powoduje zastraszające tempo rozrostu archiwów większych firm.

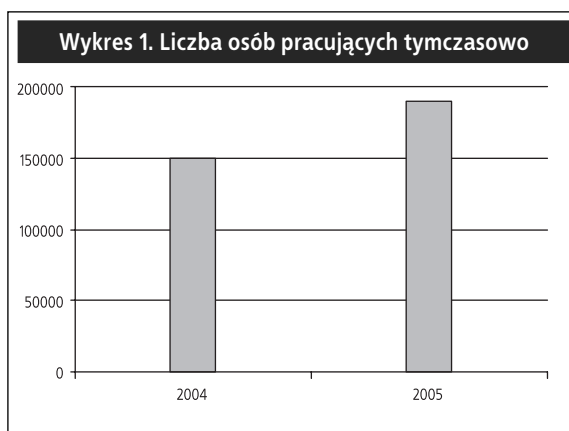
Restrykcyjność ustawy polega również na tym, że ogranicza ona zatrudnienie w jednym zakładzie do okresu 12 miesięcy w interwale kolejnych 36 m-cy (w UE ten okres to średnio 24 m-ce), co szczególnie w małych miejscowościach powoduje rotację osób, które obawiają się utraty pracy po wspomnianym okresie. Niejednokrotnie, wdrożenie pracownika na konkretne stanowisko pracy wymaga 2 a nawet 3 m-cy, więc efektywny okres pracy to tylko 9 m-cy.

Rynek pracy tymczasowej w Polsce

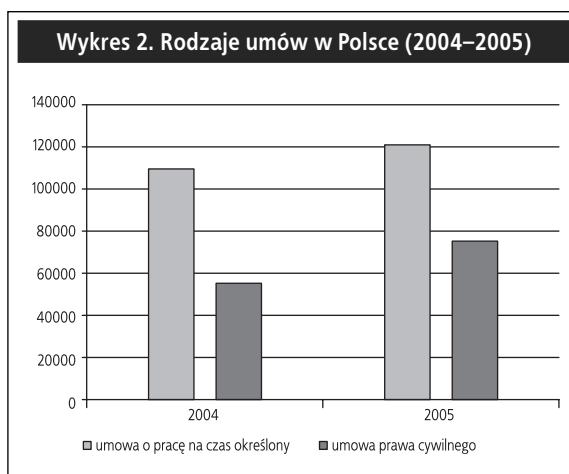
Według danych zebranych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej na podstawie raportów Agencji Pracy Tymczasowej z roku 2005, mieliśmy do czynienia z kolejnym okresem dy-

namicznego rozwoju pracy tymczasowej w Polsce.

W 2005 r. 206 665 osób zostało skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej. Dla porównania w roku 2004 było to 167.644 osób, czyli nastąpił ponad 23% wzrost liczby osób wykonujących pracę tymczasową.



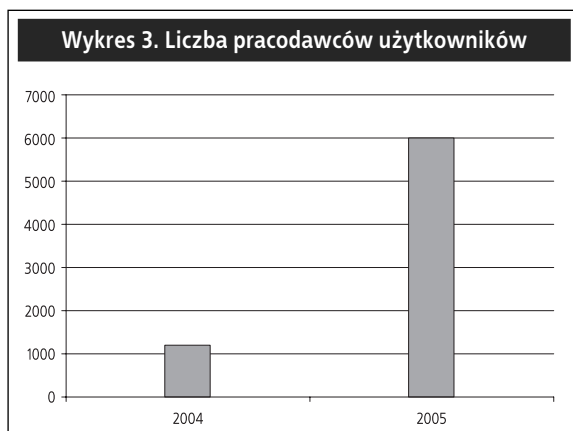
Choć wzrost ten jest znaczący, nie powinien dziwić. W latach ubiegłych liczba pracowników tymczasowych również szybko rosła, a praca tymczasowa stawała się coraz bardziej popularna.



Większość pracowników tymczasowych – 127 706 osób (62%) – zostało zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy (108 064 w 2004 r.); zaś 78 959 osób skierowano do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego (59 580 w 2004 r.).

Firma Work Service nie zauważyła radykalnej zmiany trendu dotyczącego rodzaju umów zawieranych z pracownikami tymczasowymi. Wciąż duża ich część to umowy o pracę na czas określony.

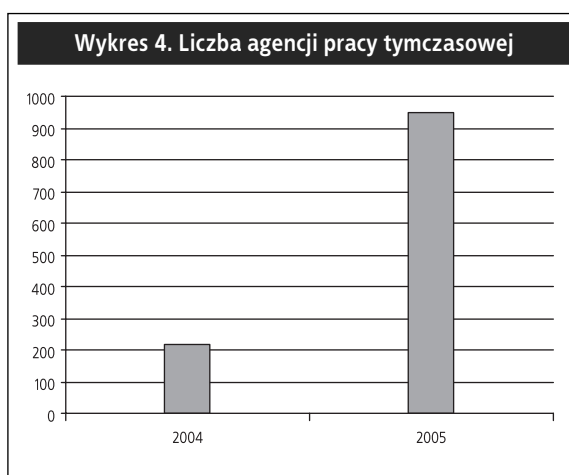
Warto bliżej przyjrzeć się danym mówiącym o liczbie firm korzystających z usług agencji pracy tymczasowej. W roku 2004 z usług APT skorzystało 1 558 pracodawców użytkowników. Z kolei w roku 2005 było to już 5 336 podmiotów gospodarczych.



Przez rok liczba firm korzystających z pracowników tymczasowych wzrosła 3,5-krotnie. Oznacza to, że przedsiębiorstwa coraz chętniej korzystają z tej formy zatrudnienia. Jest to skutek popularyzacji dostępu usług (znaczną liczbą agen-

cji pracy tymczasowej) oraz wzrostu zaufania do branży i szybko zauważalnych, pozytywnych efektów współpracy z agencjami.

Nie tylko szybko wzrasta liczba firm korzystających z usług APT. Mamy również do czynienia z dużym wzrostem liczby agencji. W roku 2004 działało w Polsce około 320 agencji, pod koniec 2005 r. już 1007.



Choć liczba ta może świadczyć o wypełnianiu się pewnej niszy rynkowej, należy stwierdzić, że większa część rynku wciąż jest w posiadaniu agencji, które zaczęły tworzyć branżę od początku. Jest to związane z „nowością” samej idei leasingu pracowniczego w Polsce oraz kwestii zaufania do agencji, które sprawdziły się już na rynku. Dlatego też szacuje się, że liczba faktycznie działających agencji utrzymuje się na poziomie 300 – 400 firm. Co do samych dochodów szacuje się, że w roku 2005 APT osiągnęły przychód rzędu od 1 do 1,2 mld zł.

Najwięcej pracowników tymczasowych zatrudnianych jest w branżach: motoryzacyjnej, spo-

żywczej, elektronicznej, chemicznej, turystycznej (gastronomii i hotelarstwie) oraz w handlu.

Od samego początku na rozwój pracy tymczasowej kluczowy wpływ mają inwestycje zagraniczne. To właśnie koncerny zagraniczne, tworząc placówki w Polsce, jako pierwsze zaszczepiały taką formę zarządzania personelem w latach 90. ubiegłego wieku.

Rosnący udział w zatrudnianiu pracowników tymczasowych mają powstające zagraniczne centra logistyczne i *off-shoringowe*, które mogą w pełni wykorzystywać zalety świadczenia usług przez pracowników tymczasowych.

Cieszy natomiast fakt, że coraz więcej rdzennie polskich firm zaczyna się przekonywać do funkcjonalności leasingu pracowniczego.

W grupie pracowników tymczasowych wciąż przeważają pracownicy fizyczni, o niewysokich kwalifikacjach lub w ogóle niewykwalifikowani, zatrudniani w procesie produkcji i przy pracach pomocniczych, krótkotrwałych.

Jednak coraz bardziej powiększa się liczba pracowników tymczasowych skierowanych do tzw. prac umysłowych. W 2005 r. stanowili oni od 35 do 40% wszystkich pracowników skierowanych do pracy tymczasowej.

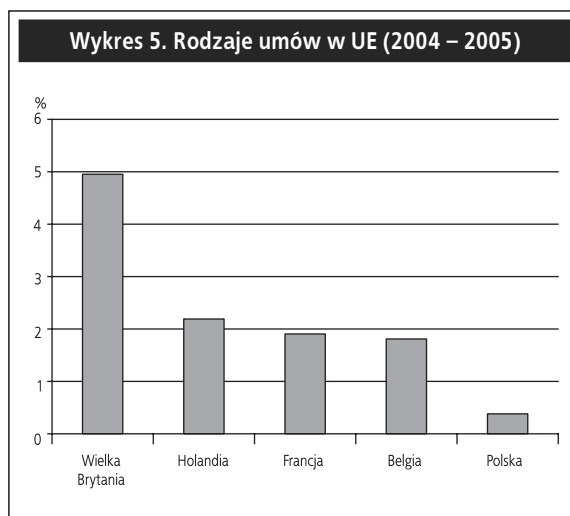
Najczęściej wynajmowanymi „białymi kołnierzykami” są samodzielni księgowi, specjaliści IT (programiści, graficy, designerzy stron www, administratorzy baz danych), inżynierowie, handlowcy, prawnicy, pracownicy biurowi.

Duże znaczenie dla rozwoju branży ma również regionalizacja rynku pracy tymczasowej. Powoli mamy również do czynienia z tworzeniem się „sektorów”, gdzie konkretni pracownicy tymczasowi są bardziej pożądanymi niż inni. I tak na przykład na terenie woj. dolnośląskiego poszukiwani są informatycy, w Warszawie – pracownicy biurowi, przy czym w okolicach Gdańska – osoby pracujące przy terminalach kontenerowych.

Polska na tle innych krajów UE

Agencje pracy tymczasowej rozwijają się mimo różnych barier, jakie istnieją na polskim rynku pracy. Nie jest to jednak rozwój porównywalny do tego, z jakim mamy do czynienia w innych krajach UE.

Odsetek pracowników tymczasowych przedstawiono na wykresie 5.



Należy stwierdzić, że branża agencji pracy tymczasowej mimo licznych barier rozwija się w Pol-

sce bardzo dynamicznie. Co prawda Polska nie może pochwalić się wskaźnikami podobnymi do innych krajów UE, jednak przy tym tempie wzrostu mamy szansę dogonić inne kraje UE.

Warto również nadmienić, że praca tymczasowa nie powinna być traktowana tylko i wyłącznie jako osobna gałąź gospodarki. Ma ona również duże znaczenie przy walce z bezrobociem. Szacuje się, że agencje pracy tymczasowej w ciągu 10 lat, wykreują 10 mln nowych miejsc pracy w UE.

Szczególnie w naszym kraju, przy tak dużej stopie bezrobocia, powinniśmy o tym pamiętać.

Otoczenie rynku pracy w Polsce

Po wstąpieniu naszego kraju do UE obserwujemy duże zmiany na rynku pracy i w jego otoczeniu. Zjawisko bardzo powolnego spadku bezrobocia przy jednoczesnym masowym odpływie za granicę ludzi młodych oraz tych, którzy posiadają wykształcenie określone jako zawodowe lub specjalistyczne staje się wyraźne. Już śmiało możemy powiedzieć, że pewne branże, takie jak budownictwo czy służba zdrowia, mają braki wykwalifikowanego personelu na poziomie nawet 30%. Zaczynamy mówić o rynku pracownika a nie pracodawcy.

Mając z jednej strony 15-proc. bezrobocie, a z drugiej brak rąk do pracy, należało by się zastanowić nad przyczyną takiego zjawiska. Pomijając szarą strefę, mamy do czynienia z geograficznymi, zawodowymi i mentalnymi czynnikami tworzącymi rzeczywisty rynek pracy w kraju.

1. Czynniki geograficzny

Obserwujemy zjawisko polegające na bardzo dużej aktywności zawodowej i małym procencie bezrobotnych w obszarach wielkomiejskich, wokół specjalnych stref ekonomicznych oraz w obszarach przygranicznych, których mieszkańcy pracują w Czechach i Niemczech. Z drugiej strony mamy ścianę wschodnią, ze słabą infrastrukturą, bez inwestycji zagranicznych, z niskim poziomem wynagrodzeń i mobilności.

Zadaniem APT, jako mobilnego biura pracy, jest w tym przypadku aktywizacja osób bezrobotnych mieszkających z dala od zakładów pracy. Organizowany jest transport dla chętnych, którzy dojeżdżają codziennie do pracy nawet do 70 km. Do miasta stołecznego Warszawy, wg danych SAZ, dojeżdża codziennie za pośrednictwem zorganizowanego przez APT transportu, około 5 000 osób z małych miast i wsi. Podobnego rodzaju zabiegi logistyczne to codzienność ok. 30% ogółu zatrudnionych w branży organizującej pracę tymczasową.

Barierą jest brak środków w budżecie państwa na zaoferowanie bezrobotnym ze wschodniej części kraju zakwaterowania przy dużych skupiskach zagranicznych inwestycji (specjalne strefy ekonomiczne) oraz tam, gdzie pracodawcy narzekają na brak rąk do pracy. Rolę taką mogłyby spełniać budowane w tym celu mini-osiedla lub przekazane przez miasta nieruchomości takie jak były koszary czy akademiki.

Zadaniem APT w tym przypadku byłoby bezpośrednie dotarcie do skupisk bezrobotnych, za-

chęcenie do wyjazdu, zorganizowanie szkoleń wstępnych i transportu; również taka forma opieki jak otwarcie konta bankowego, zameldowanie i program podnoszenia kwalifikacji.

2. Czynniki zawodowe

W obecnej sytuacji polega na tym, że zlikwidowane zostały w dużej części szkoły zawodowe i technika, gdzie w znacznej mierze szkolono przyszłe kadry pracujące na potrzeby nowoczesnego przemysłu. O ile nie ma problemu z pozyskaniem inżyniera czy pracownika po szkole podstawowej, o tyle w znaczącej liczbie polskich firm brakuje średniego szczebla kwalifikacji, pracującego na skomplikowanych maszynowo liniach technologicznych.

Pomysłem agencji zatrudniających elastycznie i czasowo jest stworzenie centralnej bazy danych osób posiadających określone kwalifikacje wraz z ich adresem zamieszkania i miesiącem obecnego zatrudnienia lub pozostawania bez pracy. Umożliwiłoby to kierowanie inwestorów do konkretnych miejsc, a nie na odwrót – przenoszenie całych rodzin do miejsc zatrudnienia. Przykładem niech będzie sytuacja Poznania i okolic, gdzie brakuje kilkuset osób w zawodzie mechatronika oraz Polkowic, gdzie takich osób jest wiele, ponieważ na tę specjalizację przestawiono okoliczne szkoły zawodowe.

3. Czynniki mentalne

Polska jest krajem zróżnicowanym pod względem, nazwijmy umownie, mentalnej chęci do aktywizacji i rozpoczęcia pracy. Bywają miejsca gdzie bezro-

bocie ma zjawisko wielopokoleniowe, a szara strefa jest czymś naturalnym. Urzędy pracy wysyłają osoby zarejestrowane jako poszukujące pracy do różnych pracodawców, jednak rzadko kto z wysyłanych jest naprawdę gotów podjąć pracę.

Również i tu podkreśliłbym dużą rolę prywatnych agencji pracy, które już teraz prowadzą swoiste „road show” w poszukiwaniu pracowników. Odwiedzają placówki takie jak Gminne Centra Informacji, parafie, lokalne świetlice, remizy i małe sklepy, które traktowane są jako punkty życia małych społeczności. Prowadzone są rozmowy zachęcające do podjęcia pracy z gwarancją załatwienia wszelkich formalności, zapewnienia dojazdu i opieki np. przy wypełnianiu deklaracji podatkowych.

Obecnie zarówno prywatne agencje pracy jak i urzędy pracy muszą zmienić styl działania i stać się bardziej aktywnymi graczami na rynku poszukujących pracy i poszukujących pracowników. Należy „wyjść zza biurka” i dotrzeć do bezrobotnego, bezpośrednio do jego miejsca zamieszkania, następnie w sposób umiejętny należy porozmawiać z osobą, która ma wiele obaw i niespełnionych oczekiwań w swoim trudnym życiu. Budując zaufanie krok po kroku, mamy szansę wyciągnięcia jej z marazmu, oferując uczciwe warunki i należną opiekę w zakresie akomodacji, różnych formalności czy pozyskania niezbędnego do startu kredytu.

Ze względu na specyfikę APT, sposób zarządzania i działania takich przedsiębiorstw nie ma wątpliwości, że tylko w opisany sposób, aktywny i elastyczny zarówno wobec pracownika, jak

i pracodawcy, możemy w obecnym czasie w pełni sprostać zadaniu, jakim jest zmniejszanie poziomu osób bezrobotnych w kraju.

Podsumowanie

Ocenia się, że do 2010 r. agencje pracy tymczasowej wykreują 3,5 mln nowych miejsc pracy, co stanowi 20% więcej niż cele założone w Strategii lizbońskiej. Tak wielki wzrost ilości nowych miejsc pracy może nastąpić dzięki dostosowaniu przepisów prawa do wymagań rynku i zniesieniu niektórych ograniczeń w stosowaniu pracy tymczasowej.

Co więcej, praca tymczasowa nie jest stałą alternatywą dla pracy etatowej. Zgodnie z danymi CIETT, w zależności od kraju członkowskiego UE-15, od 29% do 53% pracowników świadczących pracę tymczasową zostaje zatrudnionych w kolejnym roku na umowę o pracę.

Praca tymczasowa jest instrumentem aktywizującym, umożliwiającym nabycie doświadczenia zawodowego i wyrabiającym postawę mobilności u osób pozostających bez stałego zatrudnienia. W związku z tym może być ważnym instrumentem podniesienia wskaźnika aktywności zawodowej (w Polsce wynosi on ok. 54%; średnia w UE 63%).

To również skuteczny sposób na aktywizację zawodową osób o utrudnionym dostępie do rynku pracy lub osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy (niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych, osób młodych bez doświadczenia zawodowego, osób starszych, kobiet). Zgodnie z danymi CIETT w UE-15 grupa ta stanowi 40%

pracowników tymczasowych zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej (osoby zdefiniowane przez OECD jako „outsiders to the labour market”).

W Polsce ważnym aspektem pracy tymczasowej jest wprowadzanie w życie zawodowe ludzi młodych. Ponad 50% korzystających z pośrednictwa agencji pracy tymczasowej to ludzie do 26 roku życia, często – uczący się.

Przez zdobycie praktyki i doświadczeń u wielu pracodawców, praca tymczasowa umożliwia absolwentom szybsze i łatwiejsze wchodzenie na rynek pracy.

Miejsca pracy tworzone przez agencje pracy tymczasowej nie są subsydiowane ze środków publicznych.

Agencje pracy tymczasowej mogą być efektywnym partnerem dla publicznych służb zatrudnienia.

Zgodnie z danymi CIETT 17% pracy wykonanej za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, nie byłoby wykonane, gdyby taki sposób zatrudniania nie był dostępny.

38% pracy byłoby wykonane za pomocą innych elastycznych sposobów (takich jak np. praca w godzinach nadliczbowych), które nie przyczyniłyby się do wzrostu zatrudnienia. Jedynie 14% przedsiębiorstw wykorzystujących pracę tymczasową zatrudniłoby stały personel do wykonania tych zadań.

Agencje pracy tymczasowej są istotnym elementem efektywnego rynku pracy, ponieważ odpo-

wiadają na potrzeby zarówno pracowników, przedsiębiorstw (pracodawców użytkowników) jak i interesu publicznego.

Nie tylko wpływają na wzrost zatrudnienia, ale także przyczyniają się do wzrostu ekonomicznego. Każda działalność gospodarcza opodatkowana jest bezpośrednio i pośrednio. Rozwój pracy tymczasowej oznacza dodatkowe dochody dla budżetu publicznego z podatków i składek odprowadzanych przez agencje pracy tymczasowej.

Przykładowo w Wielkiej Brytanii i Holandii, gdzie praca tymczasowa jest najbardziej popularna, wkład fiskalny tej branży wynosi 1% dochodu narodowego.

Główne przyczyny podejmowania pracy tymczasowej wskazane przez pracowników:

- 1) zatrudnienie;
- 2) dochód;
- 3) wejście na rynek pracy (etap do zdobycia stałego zatrudnienia);
- 4) zdobycie/poszerzenie doświadczenia zawodowego (zwiększenie atrakcyjności na rynku pracy);
- 5) zdobycie dodatkowego dochodu, na jakiś konkretny cel;
- 6) możliwość elastycznej organizacji czasu pracy, pozwalająca godzić życie zawodowe z obowiązkami rodzinnymi, nauką itp.

Efektywność APT jest dużo wyższa niż publicznych służb zatrudnienia. Działają angażując kapitał własny, nie wykorzystują środków publicznych, kierują się zasadami gospodarczymi – dobrane odpowiedniego pracownika do potrzeb pracodawcy jest dla APT kwestią ekonomicznego „być albo nie być”.

Dodatkowym atutem dla osób poszukujących pracy jest fakt, że duża część APT prowadzi działalność również w zakresie doradztwa personalnego. Podczas procesu rekrutacyjnego poszukujący pracy mogą liczyć na wskazówki, otrzymać wiele informacji i poznać swoje słabsze i mocniejsze strony jako potencjalnego pracownika.

Bibliografia

1. Raport CIETT za rok 2004
2. „Zatrudnienie w Polsce 2005, Ministerstwo Gospodarki i Pracy
3. W trosce o pracę, Raport o rozwoju społecznym Polska 2004, CASE i UNDP
4. Raport SAZ za rok 2005

Z e s z y t y B R E - C A S E

- 1 Absorpcja kredytów i pomocy zagranicznej w Polsce w latach 1989-1992
- 2 Absorpcja zagranicznych kredytów inwestycyjnych w Polsce z perspektywy pożyczkodawców i pożyczkobiorców
- 3 Rozliczenia dewizowe z Rosją i innymi republikami b. ZSRR. Stan obecny i perspektywy
- 4 Rynkowe mechanizmy racjonalizacji użytkowania energii
- 5 Restrukturyzacja finansowa polskich przedsiębiorstw i banków
- 6 Sposoby finansowania inwestycji w telekomunikacji
- 7 Informacje o bankach. Możliwości zastosowania ratingu
- 8 Gospodarka Polski w latach 1990 – 92. Pomiar a rzeczywistość
- 9 Restrukturyzacja finansowa przedsiębiorstw i banków
- 10 Wycena ryzyka finansowego
- 11 Majątek trwały jako zabezpieczenie kredytowe
- 12 Polska droga restrukturyzacji złych kredytów
- 13 Prywatyzacja sektora bankowego w Polsce - stan obecny i perspektywy
- 14 Etyka biznesu
- 15 Perspektywy bankowości inwestycyjnej w Polsce
- 16 Restrukturyzacja finansowa przedsiębiorstw i portfeli trudnych kredytów banków komercyjnych (podsumowanie skutków ustawy o restrukturyzacji)
- 17 Fundusze inwestycyjne jako instrument kreowania rynku finansowego w Polsce
- 18 Dług publiczny
- 19 Papiery wartościowe i derywaty. Procesy sekurytyzacji
- 20 Obrót wierzytelnościami
- 21 Rynek finansowy i kapitałowy w Polsce a regulacje Unii Europejskiej
- 22 Nadzór właścicielski i nadzór bankowy
- 23 Sanacja banków
- 24 Banki zagraniczne w Polsce a konkurencja w sektorze finansowym
- 25 Finansowanie projektów ekologicznych
- 26 Instrumenty dłużne na polskim rynku
- 27 Obligacje gmin
- 28 Sposoby zabezpieczania się przed ryzykiem niewypłacalności kontrahentów
- Wydanie specjalne Jak dokończyć prywatyzację banków w Polsce
- 29 Jak rozwiązać problem finansowania budownictwa mieszkaniowego
- 30 Scenariusze rozwoju sektora bankowego w Polsce
- 31 Mieszkalnictwo jako problem lokalny
- 32 Doświadczenia w restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstw w krajach Europy Środkowej
- 33 (nie ukazał się)
- 34 Rynek inwestycji energooszczędnych
- 35 Globalizacja rynków finansowych
- 36 Kryzysy na rynkach finansowych – skutki dla gospodarki polskiej
- 37 Przygotowanie polskiego systemu bankowego do liberalizacji rynków kapitałowych
- 38 Docelowy model bankowości spółdzielczej
- 39 Czy komercyjna instytucja finansowa może skutecznie realizować politykę gospodarczą państwa?
- 40 Perspektywy gospodarki światowej i polskiej po kryzysie rosyjskim
- 41 Jaka reforma podatkowa jest potrzebna dla szybkiego wzrostu gospodarczego?
- 42 Fundusze inwestycyjne na polskim rynku – znaczenie i tendencje rozwoju
- 43 Strategia walki z korupcją – teoria i praktyka
- 44 Kiedy koniec złotego?

Z e s z y t y B R E - C A S E

-
- 45 Fuzje i przejęcia bankowe
-
- 46 Budżet 2000
-
- 47 Perspektywy gospodarki rosyjskiej po kryzysie i wyborach
-
- 48 Znaczenie kapitału zagranicznego dla polskiej gospodarki
-
- 49 Pierwszy rok sfery euro – doświadczenia i perspektywy
-
- 50 Finansowanie dużych przedsięwzięć o strategicznym znaczeniu dla polskiej gospodarki
-
- 51 Finansowanie budownictwa mieszkaniowego
-
- 52 Rozwój i restrukturyzacja sektora bankowego w Polsce – doświadczenia 11 lat
-
- 53 Dlaczego Niemcy boją się rozszerzenia strefy euro?
-
- 54 Doświadczenia i perspektywy rozwoju sektora finansowego w Europie Środkowo-Wschodniej
-
- 55 Portugalskie doświadczenia w restrukturyzacji i prywatyzacji banków
-
- 56 Czy warto liczyć inflację bazową?
-
- 57 Nowy system emerytalny w Polsce – wpływ na krótko- i długoterminowe perspektywy gospodarki i rynków finansowych
-
- 58 Wpływ światowej recesji na polską gospodarkę
-
- 59 Strategia bezpośrednich celów inflacyjnych w Ameryce Łacińskiej
-
- 59/a Reformy gospodarcze w Ameryce Łacińskiej
-
- 60 (nie ukazał się)
-
- 61 Stan sektora bankowego w gospodarkach wschodzących – znaczenie prywatyzacji
-
- 62 Rola inwestycji zagranicznych w gospodarce
-
- 63 Rola sektora nieruchomości w wydajnej realokacji zasobów przestrzennych
-
- 64 Przyszłość warszawskiej Giełdy Papierów Wartościowych
-
- 65 Stan finansów publicznych w Polsce – konieczność reformy
-
- 66 Polska w Unii Europejskiej. Jaki wzrost gospodarczy?
-
- 67 Wpływ sytuacji gospodarczej Niemiec na polską gospodarkę
-
- 68 Konkurencyjność reform podatkowych – Polska na tle innych krajów
-
- 69 Konsekwencje przystąpienia Chin do WTO dla krajów sąsiednich
-
- 70 Koszty spowolnienia prywatyzacji w Polsce
-
- 71 Polski sektor bankowy po wejściu Polski do Unii Europejskiej
-
- 72 Reforma procesu stanowienia prawa
-
- 73 Elastyczny rynek pracy w Polsce. Jak sprostać temu wyzwaniu?
-
- 74 Problem inwestycji zagranicznych w funduszu emerytalnym
-
- 75 Funkcjonowanie Unii Gospodarczej i Walutowej
-
- 76 Konkurencyjność sektora bankowego po wejściu Polski do Unii Europejskiej
-
- 77 Zmiany w systemie polityki monetarnej na drodze do euro
-
- 78 Elastyczność krajowego sektora bankowego w finansowaniu MSP
-
- 79 Czy sektor bankowy w Polsce jest innowacyjny?
-
- 80 Integracja europejskiego rynku finansowego – Zmiana roli banków krajowych
-
- 81 Absorpcja funduszy strukturalnych
-
- 82 Sekurytyzacja aktywów bankowych
-
- 83 Jakie reformy są potrzebne Polsce?
-
- 84 Obligacje komunalne w Polsce
-
- 85 Perspektywy wejścia Polski do strefy euro
-
- 86 Ryzyko inwestycyjne Polski
-
- 87 Elastyczność i sprawność rynku pracy
-