

Pracownik nie powinien pracować za kilka osób. Prawo pracy nie wymusza na pracodawcach zwiększania zatrudnienia nawet wtedy, gdy w firmie rośnie zapotrzebowanie na pracę. Zdaniem ekspertów warto to zmienić. **B6**

Pracownik nie powinien pracować za kilka osób

Prawo pracy nie wymusza obecnie na pracodawcach zwiększania zatrudnienia. **Zdaniem ekspertów trzeba to zmienić**

Tomasz Zalewski
tomasz.zalewski@infor.pl

Już na najbliższym posiedzeniu Sejmu posłowie mogą zdecydować, czy firma w zamian za pracę w wolną sobotę, zamiast obowiązkowego dnia wolnego będzie mogła zapłacić pracownikowi. Taką możliwość przewiduje nowelizacja kodeksu pracy.

- Przy obecnie niskim poziomie wynagrodzeń z pozoru neutralny i porządkujący przepis dotyczący rekompensowania pracy w soboty będzie podstawą do usankcjonowania dorabiania przez pracowników kosztem czasu ich odpoczynku i etatów dla osób poszukujących pracy - alarmuje prof. Arkadiusz Sobczyk z Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Groźne konsekwencje

Z tezą, że możliwość płacenia za pracę w sobotę negatywnie się odbije na rynku pracy, zgadza się poseł Stanisław Szwed (PiS). Jego zdaniem, by uchronić pracowników przed utratą pięciodniowego tygodnia pracy i przymusić pracodawców do zatrudniania, warto rozważyć zastosowanie do pracy w wolne soboty rygorystycznych przepisów dotyczących zasad wykonywania obowiązków w niedzielę. Zgodnie z obowiązującymi przepisami w ten dzień pracę mogą świadczyć pracownicy wskazanych wyraźnie branż, np. hotelarstwa, gastronomii, ochrony czy transportu.

Jednak eksperci podkreślają, że niezależnie od tego, czy przepisy rekompensowania pracy w wolne soboty zostaną przyjęte, to w kodeksie pracy nadal jest wiele innych rozwiązań pozwalających na zwiększenie efektywności firmy bez konieczności przyjmowania nowych pracowników.

Głównym z nich jest możliwość zwiększania rocznego limitu nadgodzin ze 150 do nawet 400.

Innym sposobem na wykonywanie przez pracownika dodatkowych obowiązków w firmie jest zatrudnienie go w podmiocie zależnym kapitałowo od pracodawcy. Kodeks pracy nie ogranicza bowiem możliwości podejmowania dodatkowego zatrudnienia. W ten sposób pracownik może pracować po kilkanaście godzin na dobę. - To, że godziny pracy u wszystkich pracodawców nie sumują się (z wyjątkiem np. kierowców), sprawia, że łatwo można wykonywać zadania bez zachowania norm czasu pracy. Dzięki temu pracodawca tworząc tzw. spółki córki, może korzystać z usług pracownika bez ograniczeń - podkreśla Piotr Wojciechowski, adwokat kancelarii Raczkowski i Wspólnicy.

Popyt na multiskilerów

Problemem jest także brak norm stanowiących, jak liczna obsada powinna wykonywać konkretny rodzaj działalności.

- Z naszych szacunków wynika, że w największych sieciach handlowych poziom zatrudnienia spadł w ciągu ostatnich 7 lat o około 40-60 proc. A obowiązków załóżdże nie ubyło. Niestety w prawie pracy nie ma norm określających, ile osób powinno wykonywać dany rodzaj działalności w przeliczeniu na powierzchnię placówki czy liczbę klientów. W tej sprawie złożyliśmy w październiku do marszałka Sejmu petycję - informuje Alfred Bujara, przewodniczący Sekcji Handlu NSZZ „Solidarność”.

Brak norm dotyczących zatrudnienia przy wykonywaniu określonego rodzaju działalności sprawia też, że pracownicy są zmuszani do wykonywa-

Kto czeka na miejsce pracy

11,3 PROC.

STOPA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO NA KONIEC PAŹDZIERNIKA

1786 TYS.

LICZBA ZAREJESTROWANYCH BEZROBOTNYCH

97 TYS.

LICZBA OFERT ZATRUDNIENIA SKIEROWANYCH W PAŹDZIERNIKU PRZEZ FIRMY DO URZĘDÓW PRACY

CO ZNIECHĘCA DO STAŁEGO ZATRUDNIENIA

- ➔ Koszty składek ubezpieczeniowych
- ➔ Odprawy dla zwalnianych
- ➔ Skomplikowane procedury redukcji zatrudnienia*
- ➔ Niepewna koniunktura gospodarcza
- ➔ Przepisy ochronne, np. ochrona przedemerytalna, kobiety w ciąży
- ➔ Płaca minimalna
- ➔ Wymogi biurowo-administracyjne

* długie okresy wypowiedzeń, konieczność uzasadnienia wypowiedzenia

nia zadań wymagających całego katalogu niezwiązanych ze sobą umiejętności. W praktyce osoby takie nazywane są multiskilerami (od ang. słowa skill - umiejętność). W sieciach handlowych multiskilerzy wykonują proste zajęcia administracyjno-biurowe, wykładają towar, sprzątają i obsługują klientów przy kasach. Przy czym rozkład dniówki i natężenie poszczególnych rodzajów obowiązków wynika z bieżących potrzeb pracodawcy.

- Nie ma przeszkód, by w umowie o pracę zatrudniającej szeroko określili rodzaj wykonywanej pracy, która nie musi ograniczać się do jednej czynności. Jedynym ograniczeniem jest stan zdrowia pracownika potwierdzony orzeczeniem lekarskim - potwierdza Magdalena Zwolińska, adwokat, kancelaria DLA Piper.

Przedsiębiorcy, którzy potrzebują dodatkowych pracowników, a nie chcą zatrudniać multiskilerów albo zwiększać limitu nadgodzin, korzystają z agencji pracy tymczasowej. I choć zatrudnianie pracow-

ników tymczasowych powyżej 6 miesięcy powinno być zrealizowane dopiero po uzgodnieniu tego ze związkami, to nie stanowi to bariery dla firm ze względu na brak organizacji związkowych w większości zakładów.

Misja społeczna

Kodeks koncentruje się na zwiększaniu możliwości firm co do optymalnego wykorzystania posiadanych zasobów ludzkich, jednak dzieje się to kosztem osób poszukujących zatrudnienia. Tymczasem prawo pracy jest narzędziem polityki społecznej, które powinno być używane do wpływania na rynek pracy - stwierdza prof. Arkadiusz Sobczyk.

Jego zdaniem tam, gdzie nie ma rąk do pracy, firmy powinny mieć możliwość realizacji zadań w oparciu o zatrudnionych już ludzi, natomiast na terenach czy w branżach, gdzie o pracę trudno, prawo powinno ograniczać rozwiązania, które pozwalają uniknąć przyjmowania nowych pracowników.