

Warszawa dn. 16 stycznia 2020 r.

Komentarz FOR: Ograniczyć sztywność regulacji czasu pracy

- Wiele regulacji pracy było tworzonych z myślą o wielkich zakładach przemysłowych z połowy XX wieku – taki jest też duch polskiego Kodeksu pracy z 1974 roku. Jednak, wraz z automatyzacją przemysłu i wzrostem zatrudnienia w usługach, doszło do zmiany realiów gospodarczych. Coraz popularniejszy elastyczny czas pracy ułatwia godzenie życia prywatnego z pracą w sposób lepiej odpowiadający indywidualnym preferencjom i stylowi życia, często z korzyścią dla produktywności. Możliwość planowania godzin pracy przez pracownika według własnego rytmu dnia, planowania *ad hoc* wizyt u lekarza, na studiach, w banku czy zobowiązań rodzinnych w trakcie typowych godzin pracy, przesuwania czasu pracy, aby unikać czasochłonnych dojazdów w godzinach szczytu, jak i możliwość pracy z domu, są dzisiaj często bardzo atrakcyjne dla pracowników, jak i przynoszą korzyść pracodawcom. Niestety, sztywne regulacje czasu pracy utrudniają pracownikom i pracodawcom wypracowywanie w tym zakresie obopólnie korzystnych rozwiązań – to jeden z głównych wniosków opublikowanego przez FOR [raportu Lithuanian Free Market Institute](#) (LFMI)¹.
- Raport porównuje sztywność regulacji czasu pracy w oparciu o miary przygotowywane przez Bank Światowy, uzupełniając je ankietami o prawie pracy z Bułgarii, Czech, Estonii, Litwy, Polski i Słowacji oraz Danii i Szwajcarii. Regulacje czasu pracy, w tym długość dnia pracy, dodatkowego wynagrodzenia za niestandardowe godziny pracy i urlopu, są w Polsce bardziej sztywne niż średnia 40 pozostałych państw członkowskich Unii Europejskiej i OECD. Polska szczególnie wyróżnia się pod względem minimalnych premii za pracę w dzień wolny wypadający w tygodniu (najwyższa obowiązuje w Polsce i 9 innych krajach) oraz minimalnej długości urlopów doświadczonych pracowników (4. najwyższa, razem z Włochami). Sztywne uregulowanie czasu pracy przyczynia się do wypychania pracowników na umowy cywilnoprawne i samozatrudnienie, gdzie nie obowiązuje Kodeks pracy, a pracownicy sami negocjują urlopy czy premie. Gdyby obniżyć minimalne premie za nietypowe godziny pracy do średniej pozostałych państw członkowskich UE, to minimalna premia za pracę w dni wolne w tygodniu spadłaby ze 100% wynagrodzenia do 37%, za pracę w godzinach nadliczbowych z 50% do 33%, a za pracę w godzinach nocnych z 20% do 16%. To jednak tylko najłatwiejsze do porównania w kontekście międzynarodowym aspekty, a niekoniecznie najbardziej istotne kwestie z perspektywy rynku pracy.
- Polski Kodeks pracy zawiera niestety wiele „sztywności”, których nie wyłapują miary ilościowe wykorzystywane do porównań międzynarodowych. Należy do nich tzw. sztywność

¹ [Raport LFMI \(2019\)](#) przygotował litewski think-tank, Lithuanian Free Market Institute we współpracy z Forum Obywatelskiego Rozwoju oraz partnerskimi think-tankami z Bułgarii, Czech, Estonii i Słowacji. To część 3-letniego badania dotyczącego elastyczności regulacji pracy, zainicjowanego i koordynowanego przez LFMI.

godzinowa, czyli ograniczenia co do tego, jak można planować, ewidencjonować, naliczać i rozliczać godziny pracy². Przykładowo, Kodeks pracy utrudnia albo wręcz uniemożliwia planowanie czasu pracy z krótkim wyprzedzeniem. Pracownik może się umówić z pracodawcą na konkretne godziny, ale zmiany ich z dnia na dzień są często, w świetle prawa, niemożliwe. To utrudnia efektywne godzenie pracy z czasem wolnym i innymi obowiązkami, a okazuje się najdotkliwsze dla najbardziej wrażliwych kategorii pracowników, czyli np. często odwiedzających lekarza emerytów, rodziców małych dzieci czy studentów studiów dziennych. Takie osoby najchętniej pracują na część etatu, ale brak możliwości elastycznego planowania godzin ogranicza ich możliwości zatrudnienia. M.in. z tego względu Polska należy do gospodarek UE, w których najrzadziej stosuje się pracę na część etatu, co dodatkowo utrudnia pracę najbardziej wrażliwym pracownikom i wciąganie ich na rynek pracy. Aby efektywnie kształtować czas pracy, pracownicy i pracodawcy dogadują się często na zasadzie „dżentelmeńskich” umów lub korzystają z umów cywilnoprawnych i samozatrudnienia, ale czemu wtedy służy taka ochrona ze strony Kodeksu? Jeżeli prowadzi do opierania relacji pracy na nieformalnych ustaleniach, które później trudno egzekwować w razie rzeczywistego sporu, to może osłabiać zamiast wzmacniać pewność relacji pomiędzy obydwoma stronami. Prawo powinno minimalizować koszty transakcyjne pomiędzy stronami, a tymczasem sztywności często sprawiają, że przyczynia się do tworzenia nowych.

Kontakt do autora:

Rafał Trzeciakowski, ekonomista FOR
rafal.trzeciakowski@for.org.pl

² [GRAPE, Jak już uelastyczniać to z gestem!](#)