



MEMORANDUM WEI – KODEKS PRACY A WSPÓŁCZESNA GOSPODARKA I MODELE ŚWIADCZENIA PRACY

Zarys problemu

Niepokój Warsaw Enterprise Institute budzą pojawiające się pomysły objęcia nowymi regulacjami rynku usług świadczonych poza Kodeksem pracy, w tym za pośrednictwem nowych rozwiązań technologicznych, jak aplikacje i portale internetowe. Zmiany w ramach Polskiego Ładu jasno pokazują, że polski legislator nie posiada obecnie odpowiedniego know-how do projektowania dobrych i jasnych regulacji. W dobie wysokiej niepewności rynkowej, wzmacnianej rosnącą inflacją, dorzucanie kolejnych wątpliwej jakości przepisów będzie mieć charakter silnie antyrozwojowy.

Propozycje w tym zakresie pochodzą zarówno ze strony krajowego ustawodawcy, jak i instytucji Unii Europejskiej. Dzisiejszy rynek pracy i gospodarka stawiają coraz częściej na elastyczność i współpracę z wieloma podmiotami, a temu z pewnością nie sprzyja ścisła formalizacja w postaci regulacji prawnych, a tym bardziej wprowadzanie zakazów i ograniczeń funkcjonowania rynku.

Elastyczne formy zatrudniania sprzyjają aktywizacji grup zagrożonych biernością zawodową oraz zabezpieczają socjalnie tych pracowników, którzy w sposób nieoczekiwany tracą pracę. Formy te stanowią uzupełnienie rynku, szczególnie w kontekście zbyt sztywnego Kodeksu pracy, dodatkowo odbiegającego od wyzwań współczesnego rynku. Preregulowanie prawa, czy zbyt wysokie obciążenia składkowo-podatkowe pracy doprowadzą do ograniczenia spadku bezrobocia, niższej aktywności zawodowej, a w konsekwencji zmniejszenia tempa wzrostu gospodarczego. Innym równoległym zjawiskiem będzie wzrost szarej strefy w zatrudnianiu, która dziś w dalszym ciągu pozostaje zauważalnym zjawiskiem w naszym kraju.

WEI rekomenduje dostosowanie Kodeksu pracy do zmian współczesnej gospodarki, przy jednoczesnym braku ingerencji w tym obszarze w poszczególne, arbitralnie wybrane sektory. Rynek pracy potrzebuje prostego i przewidywalnego prawa oraz niskich obciążeń składkowo-podatkowych pracy.

Tło

Realia gospodarcze i rynek pracy stale się zmieniają, a dziś widzimy to znacznie bardziej niż kiedykolwiek w naszej historii. Standardy wyznaczone sto lat temu przez Henry'ego Forda, choć nadal są w wielu przypadkach aktualne, to coraz częściej nie przystają do oczekiwań zarówno przedsiębiorców, jak i pracowników, szczególnie tych należących do młodego pokolenia. Dzisiejsi 18–30 latkowie to ludzie dynamiczni i ambitni, ale jednocześnie ceniący sobie zasadę „work-life balance”. Często nie chcą oni wiązać się tradycyjnym etatem nakazującym wykonywanie tych samych czynności przez 8 godzin dziennie w biurze do końca swojej

kariery zawodowej. Wielu pracodawców również zaczyna dostrzegać, że tradycyjny model pracy nie jest dla nich najlepszym rozwiązaniem. To oni są pionierami nowoczesnych modeli zatrudnienia np. za pośrednictwem aplikacji internetowych, czy pracy zdalnej i hybrydowej, które być może za kilka bądź kilkanaście lat staną się nowym standardem.

Alternatywne formy zatrudnienia funkcjonujące dzisiaj w sferze prawa cywilnego, to nie są „umowy śmieciowe”. To opcja dla osób, które z różnych względów nie chcą wiązać się tradycyjnym „etatem”. Postęp technologiczny i potrzeby rynku pracy znacząco wyprzedzają zmiany w przepisach prawa pracy, dlatego rośnie popularność umów cywilnoprawnych i relacji B2B, do których sprowadza się w gruncie rzeczy współpraca niewielkich przedsiębiorców z „aplikacjami” typu Uber czy Glovo. Ponadto istnieje wiele zawodów, jak np. niezależni kurierzy, czy opiekunki nad dziećmi, które często również działają w sferze prawa cywilnego.

Jednocześnie podkreślić należy, że polskie uwarunkowania prawne zawarte w Kodeksie pracy, choć sprawdzają się przy modelu tradycyjnego zatrudnienia, to zdecydowanie nie nadążają za gospodarką i współczesnymi potrzebami rynku pracy. Dlatego też nowoczesne rozwiązania, jak zatrudnianie przez przedsiębiorców oferujących wyłącznie pracę zdalną i nastawionych na rozliczanie rezultatów, a nie czasu pracy, czy zatrudnianie przez przedsiębiorców działających za pośrednictwem aplikacji najczęściej odbywa się na zasadach relacji B2B bądź umów cywilnoprawnych. W przeciwnym wypadku, biorąc pod uwagę np. treść art. 22 § 1 Kodeksu pracy, umowa o pracę może zostać podważona przez organy państwowe.

Współczesna gospodarka i potrzeby rynku pracy

Koncepcje Henry’ego Forda mocno zakorzeniły się we współczesnej kulturze pracy. Sprawdzały się one niezmiennie przez ostatnie 100 lat. Niemniej współczesny rynek, potrzeby pracodawców i pracowników uległy znacznym zmianom. Obecnie ludzie cenią sobie równowagę życia prywatnego i zawodowego, chcą poświęcać czas rodzinie i samemu sobie, np. zwiększając kompetencje i ucząc się czegoś nowego. Tradycyjny ośmiogodzinny dzień pracy, od godz. 8.00 do 16.00, może stać tym oczekiwaniom na drodze. Rozwiązaniem mogą być alternatywne systemy czasu pracy np. zadaniowy. Pozwala on na rezygnację z ewidencji czasu pracy, a pracodawca w przypadku jego wprowadzenia powierza pracownikowi zadania, których wykonanie nie powinno zająć więcej niż 8 godzin w ciągu dnia (przy „pełnym etacie”). Dopuszczalne jest także stosowanie tak zwanego „skróconego tygodnia pracy”, w którym pracownik może wykonywać obowiązki przez mniej niż 5 dni w tygodniu, jednocześnie jego dobowy czas pracy może ulec przedłużeniu z 8 do maksymalnie 12 godzin. Sprawdzać się mogą także rozwiązania takie jak „widelki”, w jakich może nastąpić rozpoczęcie pracy danego dnia. Jest to tak zwany „ruchomy czas pracy”. Warto zwrócić uwagę, że nie jest to jeden z kodeksowych systemów czasu pracy, a jego wprowadzenie następuje na podstawie porozumienia między pracodawcą i pracownikiem i jest dopuszczalne, o ile zachowane zostaną dobowe i tygodniowe okresy odpoczynku pracownika.

Warto mieć także na uwadze, że nawet jeśli pracownik i pracodawca chcą zmniejszyć ilość formalności we wzajemnych stosunkach i dążą do tego, by świadczenie pracy było jak najbardziej elastyczne, to na przeszkodzie w zawarciu umowy o pracę może stać sam Kodeks pracy. Należy bowiem zwrócić uwagę na treść art. 22 § 1 k. p., zgodnie z którym „przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem”. Oznacza to, że jeśli pracownik nie podlega ścisłemu kierownictwu, a ponadto chciałby pracować w różnych porach dnia i w różnych godzinach, to najprawdopodobniej właściwą formą świadczenia pracy w takim przypadku będzie relacja B2B bądź umowa cywilnoprawna. Kodeks pracy jest bardzo sformalizowany i został w zamyśle opracowany w taki sposób, by chronić interes pracownika. Niestety w obecnych czasach okazuje się, że nie przewiduje on wielu istotnych dla rynku pracy kwestii, a w niektórych przypadkach stoi w sprzeczności z interesem rynku pracy.

Jednym z największych wyzwań dla rynku pracy w naszej historii była pandemia COVID-19, szczególnie w pierwszych jej miesiącach. Tam, gdzie charakter wykonywanych czynności dawał taką możliwość, zaczęto stosować pracę zdalną, która dotychczas postrzegana była jako swego rodzaju benefit dla pracownika i sporadyczne odstępstwo od normy. Problemem był nie tylko brak doświadczenia w szerokim zastosowaniu tej formy wykonywania obowiązków, ale także brak regulacji prawnych w tym zakresie. Praca zdalna okazała się jednak bardzo dobrze sprawdzać i była korzystna dla pracowników, którzy nie tracili czasu na dojazdy i łatwiej mogli zorganizować czas, dzieląc go na obowiązki zawodowe i rodzinne. Również znaczna część pracodawców chwali to rozwiązanie, gdyż jak się okazało, może wiązać się ono z obniżeniem kosztów, a pracowników można równie skutecznie rozliczać z efektów ich pracy, a nie z godzin spędzonych w biurze. Zaowocowało to tym, że po półtora roku od czasu, gdy musieliśmy przenieść znaczną część naszego życia zawodowego do domów, aż 63% pracowników chce wykonywać pracę zdalnie przynajmniej przez jeden, czy dwa dni w tygodniu. Również wśród pracodawców panuje w większości przychylne nastawienie do tej formy wykonywania obowiązków. Warto podkreślić, że nadal jednak rozwiązania prawne w tym zakresie nie zostały wprowadzone do Kodeksu pracy. Częściowe normy znalazły się jedynie w przepisach ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, które mają charakter przejściowy.

Praca zdalna to jednak nie tylko sposób na walkę z pandemią, czy udogodnienie dla pracowników. Daje ona bowiem bardzo duże możliwości, o jakich trudno było marzyć jeszcze kilkanaście lat temu. Dziś pracodawcy mogą bowiem zatrudniać pracowników, w tym specjalistów wysokiej klasy, z różnych zakątków kraju i świata. Lokalizacja przedsiębiorstwa w niektórych przypadkach przestaje mieć decydujące znaczenie. Z kolei pracownikom ta forma zatrudnienia umożliwia podróżowanie, czy zamieszkanie w innym kraju bez uszczerbku dla ich życia zawodowego.

Pandemia COVID-19 nie jest jednak jedynym wyzwaniem, z jakim mierzy się rynek pracy, a któremu można zaradzić przez odpowiednią politykę w zakresie zatrudnienia. Jednym z największych problemów naszej gospodarki są niski przyrost naturalny, niska dzietność i starzejące się społeczeństwo. W 2019 r. współczynnik dzietności kobiet wynosił zaledwie 1,42, co oznacza, że na jedną kobietę statystycznie przypadało zaledwie 1,42 dziecka. Aby utrzymać zastępowalność pokoleniową, wskaźnik ten musiałby wynosić przynajmniej 2,1. Równie pesymistyczny jest dla nas tak zwany „indeks starości”, który obecnie wynosi 121, co oznacza, że na 100 „wnuczków” (dzieci w wieku 0–14 lat) przypada 121 „dziadków” (osób w wieku 65 i więcej lat), a zatem różnica w wielkości tych populacji wynosi 1,2 mln na niekorzyść dzieci. Te czynniki demograficzne mają bardzo niekorzystny wpływ na nasz system ubezpieczeń społecznych, w którym zgodnie z szacunkami ZUS w 2021 r. zabraknie aż 63 miliardów złotych. Ponadto w naszej gospodarce zaczyna brakować rąk do pracy, co może prowadzić do wyhamowania tempa wzrostu gospodarczego. Rozwiązaniem jest szersze otwarcie się na pracowników spoza granic naszego kraju, szczególnie ze wschodu. Już pod koniec 2019 r. liczba cudzoziemców w Polsce przekroczyła dwa miliony osób, z czego większość pochodziła z wschodniej granicy. Znajdują oni pracę w różnych zawodach, zarówno tych wymagających wysokich kwalifikacji, jak lekarze i programiści, jak i tych wymagających niższych kwalifikacji, jak sprzedawcy, kierowcy, czy pracownicy budowlani.

Zatrudnianie cudzoziemców, choć bardzo pożądane dla polskiej gospodarki, może wiązać się z pewnymi trudnościami. Pierwszym z nich jest bariera prawna w zakresie pozwoleń na pobyt czasowy i pracę oraz oświadczeń pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Do niedawna pozwolenie na pobyt czasowy i pracę pozwalało na zatrudnienie pracownika wyłącznie przez jednego pracodawcę na określonym stanowisku, natomiast w przypadku oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi problemem był okres, na jaki można go zatrudnić, gdyż wynosił on zaledwie 6 miesięcy. W tym przedmiocie zakończyły się jednak prace legislacyjne nad projektem ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, który wprowadza szereg korzystnych zmian, w tym m.in. wydłużenie okresu, na jaki można zatrudnić cudzoziemca na podstawie oświadczenia,

(został wydłużony z 6 do 24 miesięcy), a także wprowadzono zmianę, zgodnie z którą nie będzie on musiał uzyskiwać nowego pozwolenia na pracę, a jedynie zmienić obecnie posiadane (ta zmiana wejdzie w życie 29 stycznia).

Kolejnym istotnym problemem w zakresie zatrudniania cudzoziemców jest bariera językowa. W niektórych środowiskach pracy, szczególnie tych silnie umiędzynarodowionych, jest przyjęte posługiwanie się na co dzień językiem angielskim, jako uniwersalnym. Dotyczy to jednak najczęściej branż wysokospecjalistycznych jak np. IT. Problemem może być zatrudnienie w zawodach, w których konieczny jest kontakt z klientami zewnętrznymi. Tutaj na szczęście z pomocą przychodzą nowoczesne technologie. Przykładem tego rodzaju rozwiązań są np. aplikacje umożliwiające zamawianie jedzenia (np. Pyszne.pl, Uber Eats, Wolt), czy przejazdów (Uber, Bolt, Free Now). W tych przypadkach cała komunikacja odbywa się za pomocą aplikacji na telefon komórkowy, a w razie wystąpienia jakiegokolwiek problemu możemy skontaktować się z infolinią. Aplikacje zawierają także zestaw wszystkich niezbędnych, nowoczesnych narzędzi np. dokładną i szczegółową nawigację, która ułatwia kierowcy dotarcie do celu, a zamawiającemu usługę umożliwia np. śledzenie trasy, sytuacji na drodze i przewidywanego czasu dojazdu.

Aplikacje umożliwiają nie tylko świadczenie usług przewozu czy dostawy jedzenia. Za pomocą platform takich jak Fixly, czy OLX swoje fachowe usługi oferują specjaliści tacy, jak hydraulicy, budowlańcy, czy elektrycy. Aplikacje te pośredniczą i skracają dystans między usługodawcą i usługobiorcą, będąc miejscem, gdzie podaż spotyka się z popytem.

Zatrudnienie przez przedsiębiorców działających za pośrednictwem aplikacji internetowych rozwiązuje nie tylko problemy związane z barierami językowymi cudzoziemców. Daje ono wszystkim pracownikom dużą swobodę i elastyczność, o jaką trudno w przypadku tradycyjnych form zatrudnienia przewidzianych Kodeksem pracy. Zajęcie tego rodzaju może być bardzo pożądane np. przez studentów, szczególnie uczących się w trybie stacjonarnym. Umożliwia ono bowiem dostosowanie godzin pracy do zajęć na uczelni, a jednocześnie pogodzenie pracy z życiem towarzyskim, czy oddaniu się własnemu hobby.

Dlatego też na alternatywne sposoby zatrudnienia, nierzadko wiążące się z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, często otwarci są ludzie młodzi, dla których tego rodzaju praca w elastycznym wymiarze godzin jest często pierwszym doświadczeniem zawodowym możliwym do wpisania w CV, sposobem na zarobienie własnych pieniędzy np. na wakacje bądź możliwością „dorobienia” na studiach. Praca o tym charakterze jest z nami od dekad, a dzisiejsze nowoczesne technologie, aplikacje i platformy stwarzają możliwość dodatkowego zarobku takim osobom, jak np. opiekunki dziecięce, niezależni kurierzy, czy pośrednicy sprzedaży jak np. konsultantki firmy Avon. Przedstawiciele tych profesji mogą wybierać nie tylko, ile czasu przeznaczą w ciągu tygodnia na aktywność zawodową, ale również czy podejmą się określonego zlecenia, czy też nie. Co istotne nie są oni związani wyłącznie z jednym pracodawcą.