

# **Konferencja prasowa FOR**

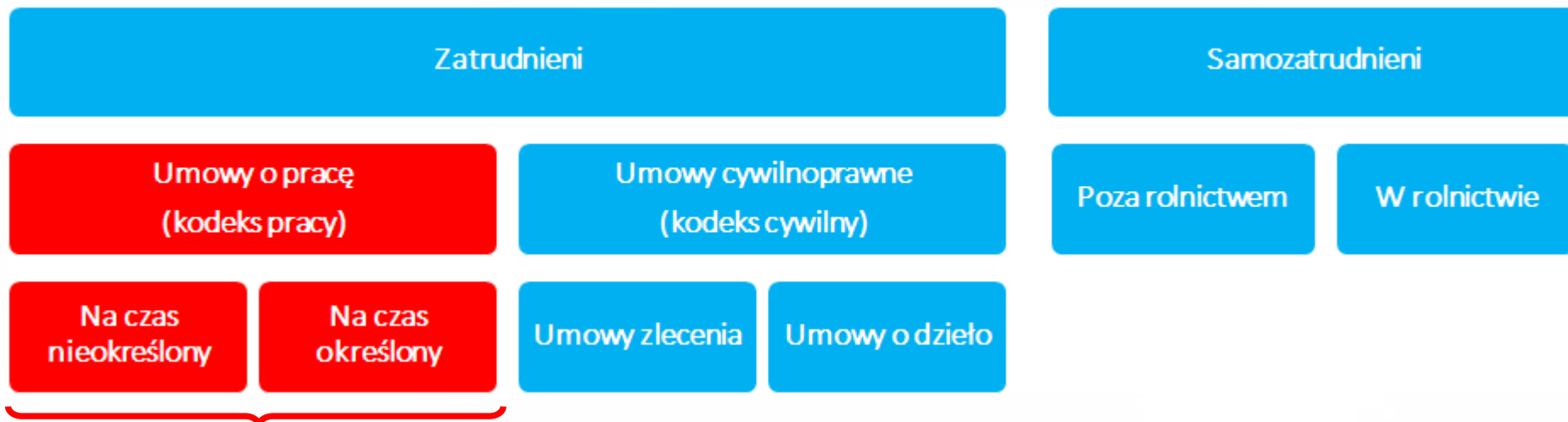
*Indeks Elastyczności Zatrudnienia 2018:*  
polski kodeks pracy w ogonie krajów UE i OECD  
Dlaczego polscy pracownicy mają gorzej?

Dr Aleksander Łaszek, główny ekonomista i wiceprezes zarządu FOR  
Jeremi Mordasewicz, doradca zarządu i ekspert Konfederacji Lewiatan  
Rafał Trzeciakowski, ekonomista FOR

Warszawa, 14 grudnia 2017 r.

W 2015 roku w Polsce pracowało 16 mln osób, z czego na podstawie danych BAEL i szacunków GUS:

- ❑ 12,4 mln osób obejmował **kodeks pracy**, w tym:
  - 10,2 mln na **umowach o pracę na czas nieokreślony** (zwolnienie wymaga uzasadnienia i może być kwestionowane przez sąd);
  - 2,2 mln na **umowach o pracę na czas określony** (można nie przedłużyć nie podając przyczyn);
- ❑ 3,6 mln **pracowało w innej formie**, w tym:
  - 1,3 mln na **umowach cywilnoprawnych** (zlecenia i o dzieło);
  - 1,2 mln było **samozatrudnionych w rolnictwie**;
  - 1,1 mln było **samozatrudnionych poza rolnictwem**.

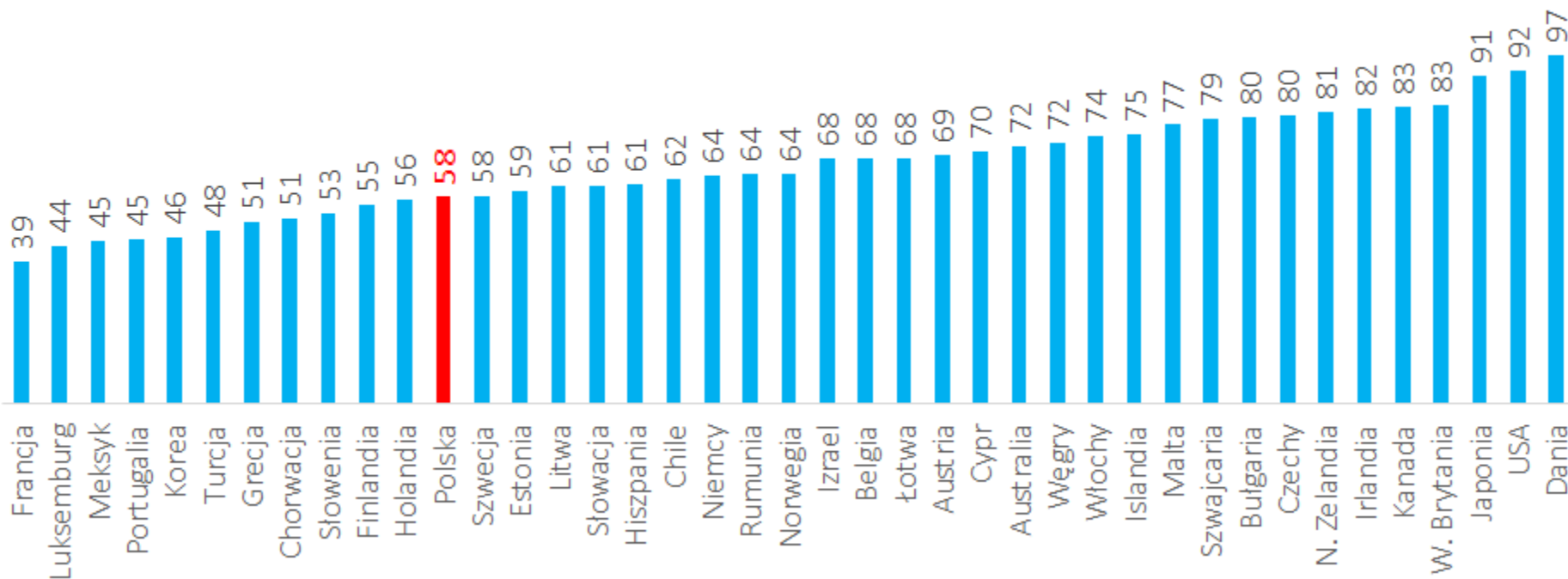


**Zakres Indeksu Elastyczności Zatrudnienia 2018**

Polska zajmuje dopiero 30 miejsce na 41 krajów UE i OECD w *Indeksie Elastyczności Zatrudnienia 2018* mierzącym elastyczność umów o pracę. Do czołówki *Indeksu* należą W. Brytania i Irlandia, czyli kraje do których wielu Polaków emigruje w poszukiwaniu pracy. Pod koniec znajdują się: Francja, Portugalia i Grecja, czyli przeregulowane gospodarki z silnie dualnymi rynkami pracy. Tylko dwa kraje regionu, Chorwacja i Słowenia, wypadają gorzej niż Polska, podczas gdy Czechy i Bułgaria należą do liderów Indeksu.

## Indeks Elastyczności Zatrudnienia 2018 (UE i OECD)

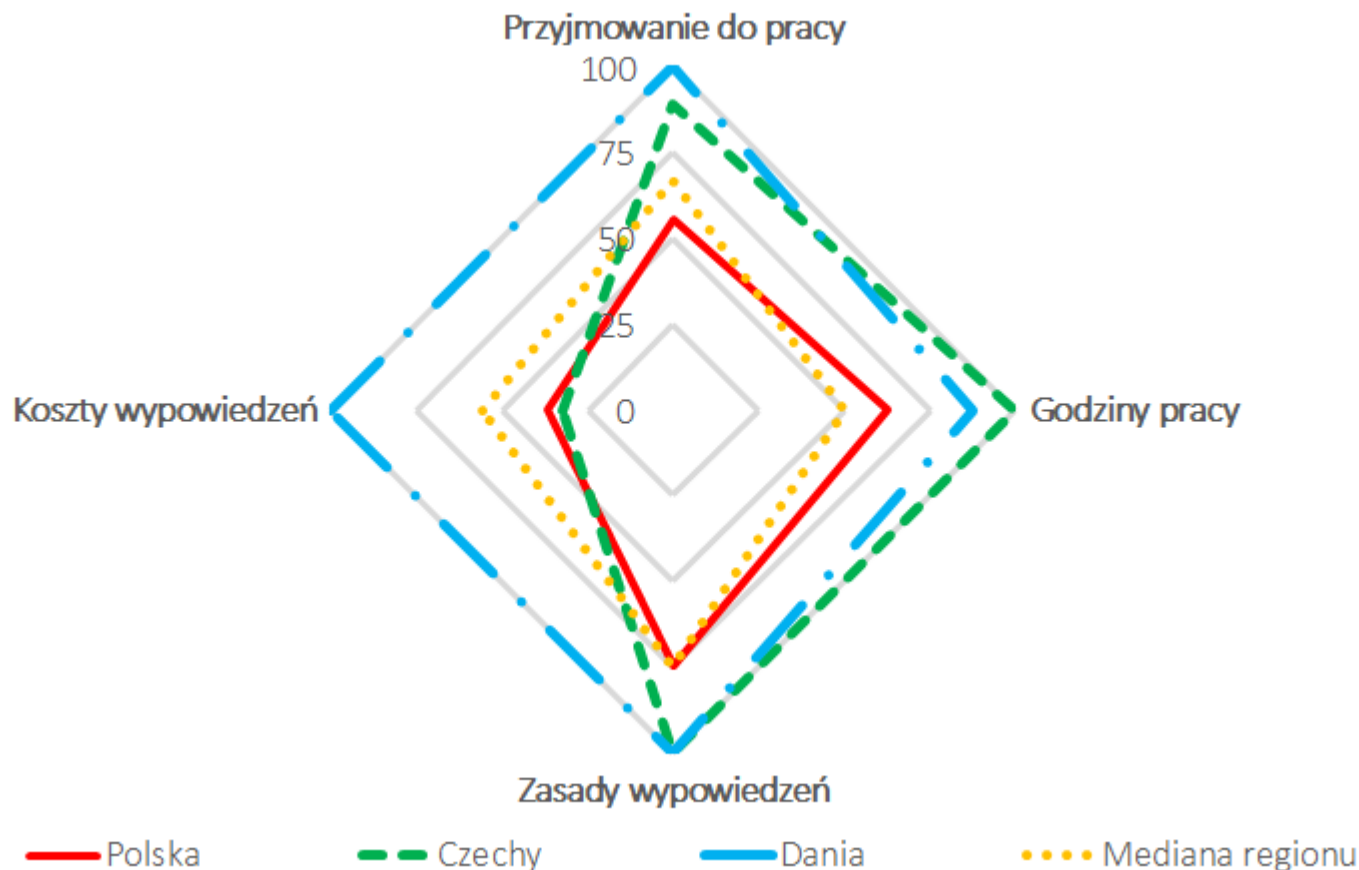
Indeks (100 – największa, 0 – najmniejsza)



W składowych Indeksu Elastyczności Zatrudnienia 2018 Polska negatywnie odstaje od naszego regionu (postsocjalistycznych państw członkowskich UE) w kategoriach regulacji kosztów wypowiedzeń i przyjmowania do pracy.

## Składowe Indeksu Elastyczności Zatrudnienia 2018, Polska na tle innych krajów

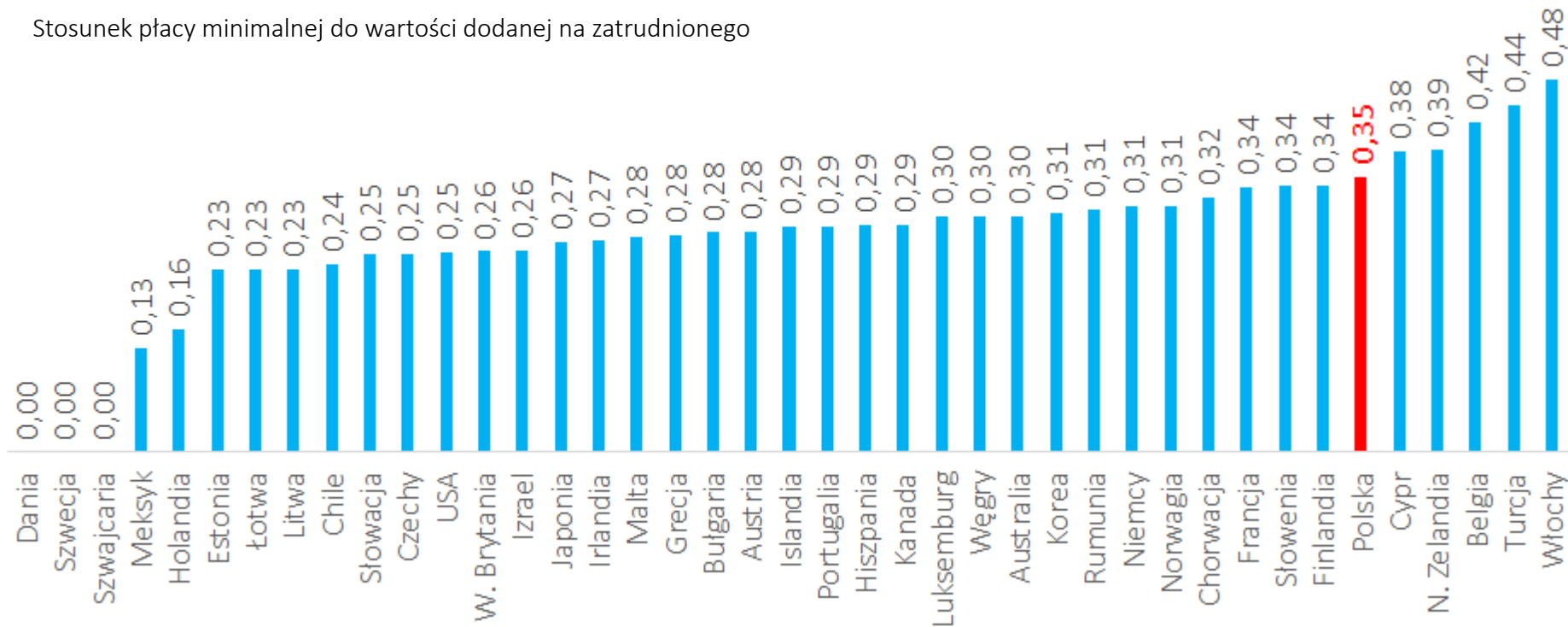
Indeks (100 – największa, 0 – najmniejsza)



Sztywne regulacje szeroko rozumianego okresu próbnego i płacy minimalnej sprawiają, że pracodawcy są mniej chętni podejmować ryzyko związane z zatrudnieniem osób słabiej wykształconych i z krótszym doświadczeniem zawodowym. Polskę szczególnie negatywnie wyróżnia tu wysoka płaca minimalna. Jednocześnie najnowsze badania (Jardim et al., 2017, Kreiner et al., 2017) wskazują na wyższą niż dotąd sądono szkodliwość płacy minimalnej.

## Wysokość płacy minimalnej (UE i OECD)

Stosunek płacy minimalnej do wartości dodanej na zatrudnionego

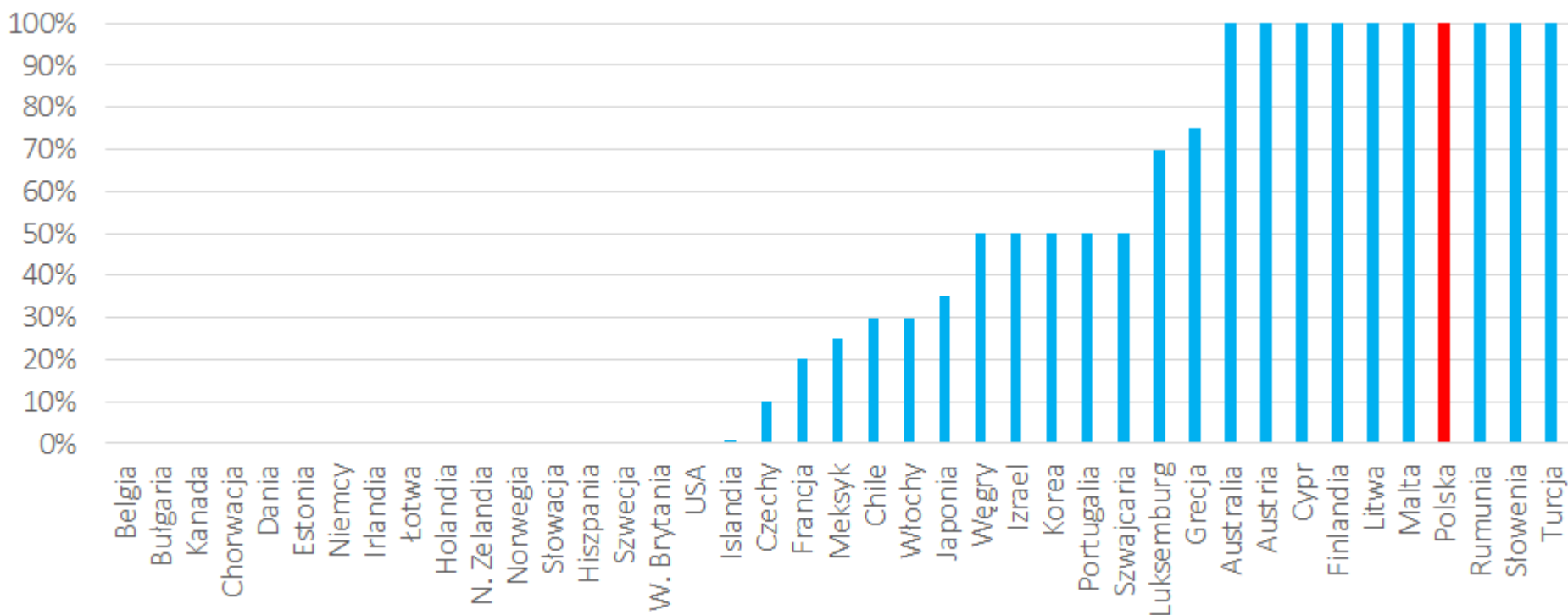


Bank Światowy oblicza w tym wskaźniku wartość dodaną na pracownika jako stosunek PNB per capita do populacji w wieku produkcyjnym wyrażonej jako odsetek całej populacji. Brak płac minimalnych w Danii, Szwecji i Szwajcarii w danych Banku Światowego wynika z faktu, że nie obowiązują one dla założeń typowego pracownika przyjętych w metodologii „Doing Business”.

Czy pracodawca może dostosowywać czas pracy do aktualnego obciążenia przedsiębiorstwa; brak takiej możliwości ogranicza wydajność firm i w konsekwencji ich konkurencyjność. Polskę negatywnie wyróżniają tu ponadprzeciętnie wysokie ustawowe premie za pracę weekendową (dwukrotność bazowej stawki).

## Premia za pracę w tygodniowy dzień wolny (UE i OECD)

% godzinowej płacy



Czy pracodawca musi konsultować wypowiedzenia (np. ze związkami zawodowymi) i inne regulacje utrudniające rozwiązywanie umów.

Wiedząc, że zwolnienie pracownika w przypadku spadku popytu na produkty firmy będzie trudne, pracodawcy są mniej chętni do zwiększania zatrudnienia.

Polska jest wśród 15 na 41 krajów, które wymagają by pracodawca zanim zacznie szukać nowych pracowników zaproponował pracę najpierw zwolnionym osobom.

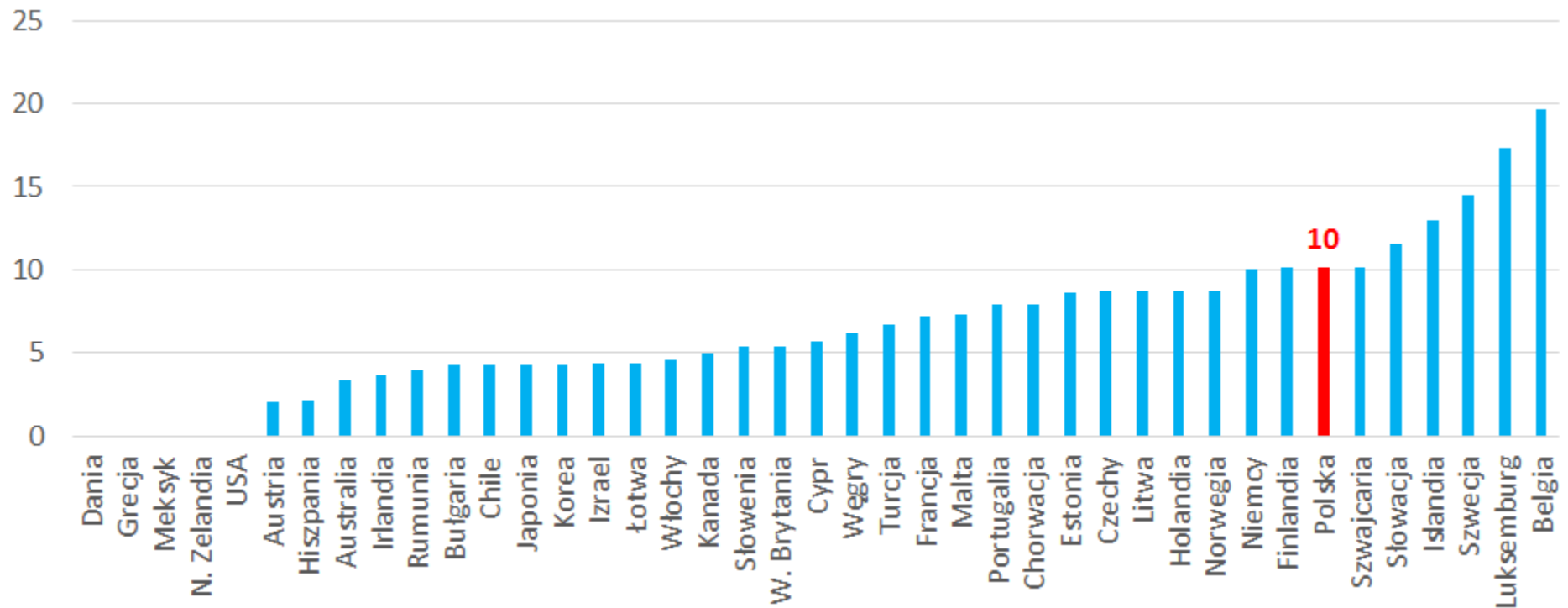
Czy pracodawca zanim zacznie szukać nowych pracowników na rynku musi najpierw zaoferować miejsce pracy wcześniej zwolnionym?

| Nie         | Tak           |
|-------------|---------------|
| Australia   | Austria       |
| Belgia      | Chorwacja     |
| Bułgaria    | Cypr          |
| Chile       | Finlandia     |
| Czechy      | Francja       |
| Dania       | Korea         |
| Estonia     | Luksemburg    |
| Grecja      | Malta         |
| Hiszpania   | Meksyk        |
| Holandia    | Norwegia      |
| Irlandia    | <b>Polska</b> |
| Islandia    | Rumunia       |
| Izrael      | Szwecja       |
| Japonia     | Turcja        |
| Kanada      | Włochy        |
| Litwa       |               |
| Łotwa       |               |
| N. Zelandia |               |
| Niemcy      |               |
| Portugalia  |               |
| Słowacja    |               |
| Słowenia    |               |
| Szwajcaria  |               |
| USA         |               |
| W. Brytania |               |
| Węgry       |               |

Wysokie ustawowe odprawy i okresy wypowiedzenia sprawiają, że pracodawcy ostrożniej zatrudniają nowych pracowników. Polska negatywnie wyróżnia się zarówno dłuższym ustawowym okresem wypowiedzenia (7 tygodni w naszym regionie wobec 10 tygodni w Polsce), jak i wyższą ustawową odprawą w razie wypowiedzenia (7 tygodni płacy w naszym regionie wobec 9 tygodni w Polsce)

## Ustawowy okres wypowiedzenia (UE i OECD)

Liczba płatnych tygodni

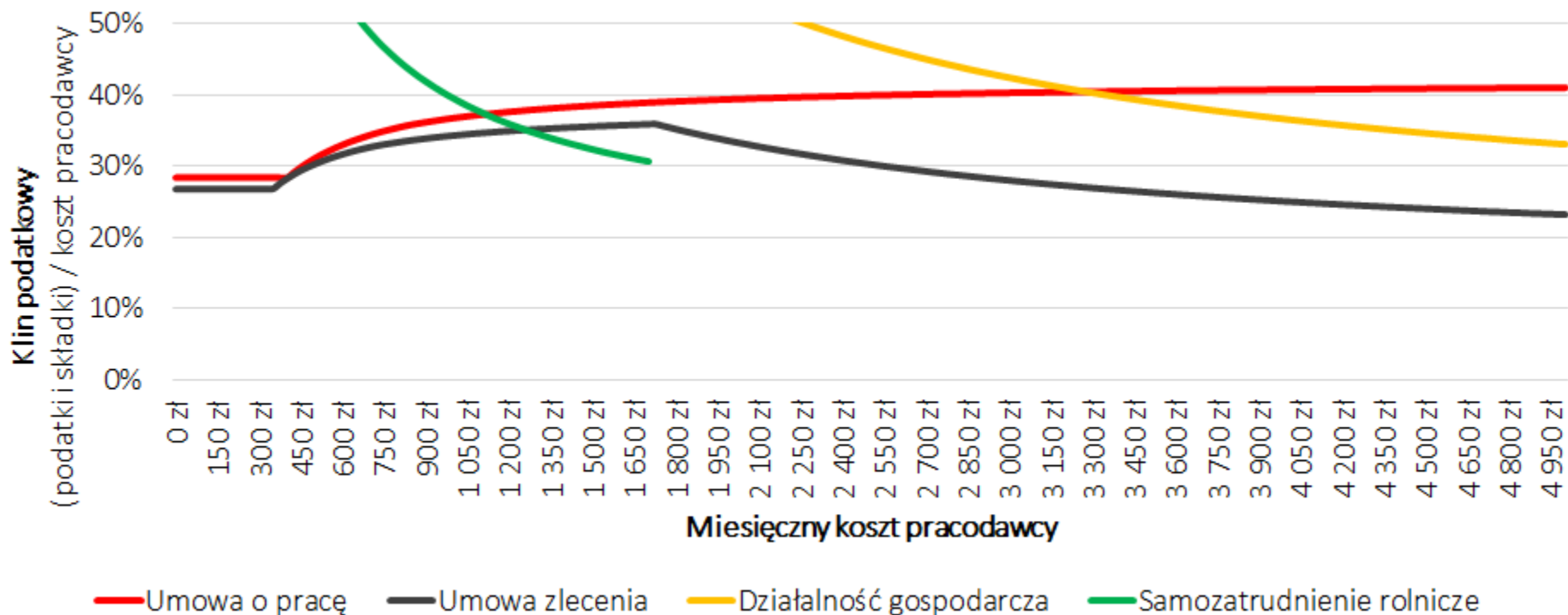




Drugą, nie mniej ważną, przyczyną dualizmu rynku pracy w Polsce jest duże zróźnicowanie klina podatkowego w zależności od rodzaju umowy. **Wysokie opodatkowanie i oskładkowanie umów o pracę zachęca do korzystania z innych form zatrudnienia.**

## Klin podatkowy w Polsce w zależności od rodzaju umowy

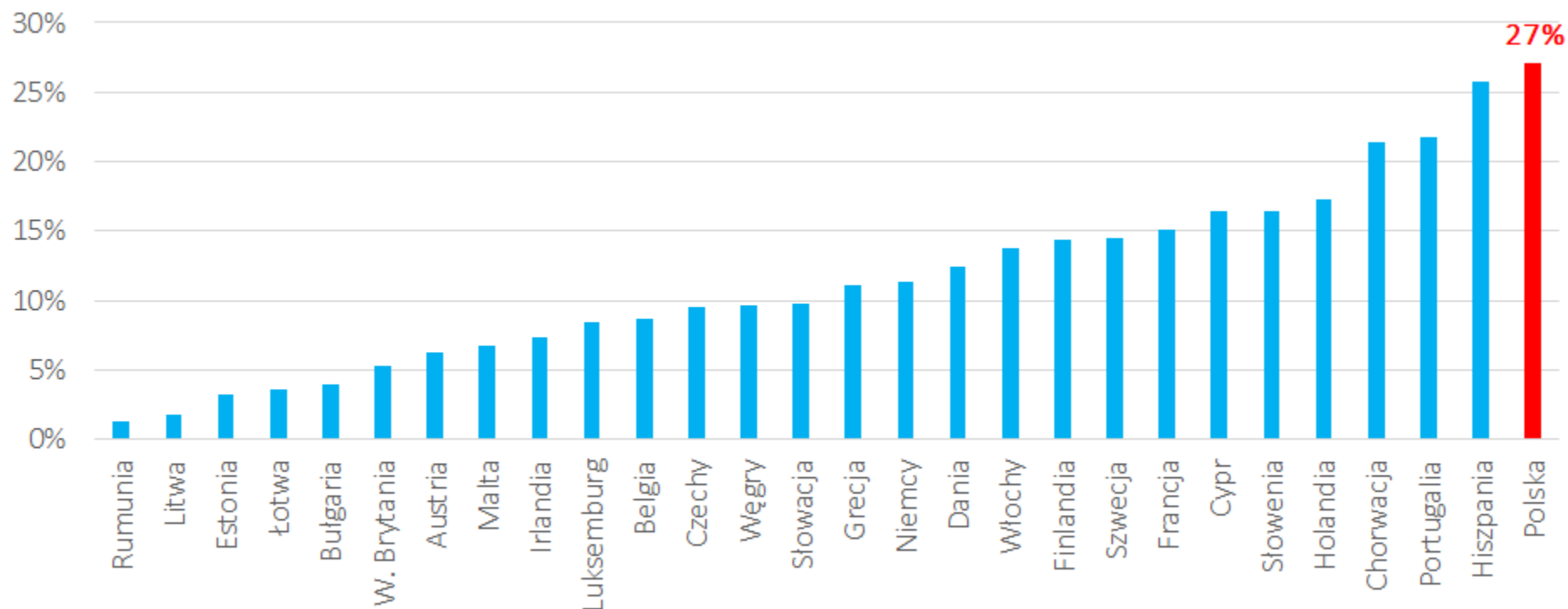
(Podatki i składki społeczne) / całkowity koszt pracodawcy



Sztywny kodeks pracy powoduje, że zatrudnianie osób młodszych, bez doświadczenia zawodowego i słabiej wykształconych staje się ryzykowne dla pracodawcy. Dlatego takie osoby znacznie częściej pracują na podstawie umów o pracę na czas określony, cywilnoprawnych lub są samozatrudnione, dzięki czemu pracodawca może bez dodatkowych kosztów rozwiązać z nimi umowę w krótkim czasie. W rezultacie Polska ma najwyższy udział zatrudnienia na czas określony i cywilnoprawnych w UE.

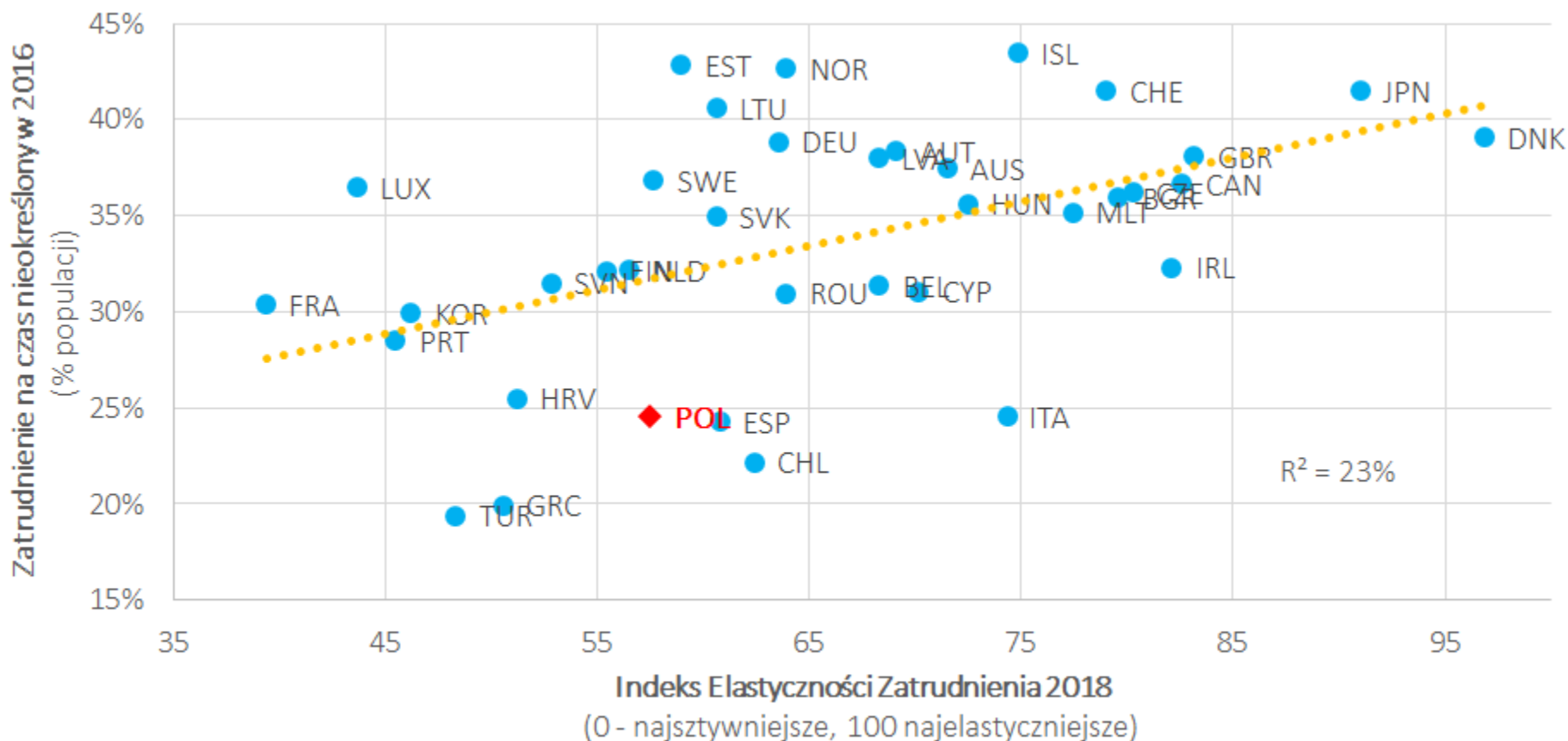
## Udział umów o pracę na czas określony i cywilnoprawnych w całkowitym zatrudnieniu (UE)

% zatrudnienia i samozatrudnienia



Duże usztywnienie zatrudnienia na czas nieokreślony, w tym trudności z wypowiedzaniem umów, zachęcają do ich obchodzenia przez inne formy pracy. Jednak próby ich ograniczenia przez zakazy administracyjne prowadzą do wzrostu bezrobocia lub szarej strefy. Rozwiązaniem problemu jest deregulacja kodeksu pracy – tym więcej osób pracuje na umowach na czas nieokreślony im są one elastyczniejsze.

## Indeks Elastyczności Zatrudnienia a zatrudnienie na czas nieokreślony



Ograniczenie dualizmu rynku pracy wymaga uelastycznienia zatrudnienia na czas nieokreślony. Taką konieczność podkreślają również najnowsze rekomendacje Komisji Europejskiej (2017) dla Polski:

*„(...) wciąż istnieją przeszkody zniechęcające do stosowania umów na czas nieokreślony. Czynnikiem hamującym szersze stosowanie umów na czas nieokreślony są m.in. **wysokie potencjalne koszty związane z długotrwałymi i niepewnymi procedurami rozstrzygania sporów pracowniczych, szczególna ochrona przed zwolnieniem przysługująca niektórym kategoriom pracowników, wysokie odszkodowania za niesłuszne zwolnienie z pracy oraz brak zróżnicowania ochrony przed zwolnieniem w przypadku dużych i małych przedsiębiorstw.**”*



**Fundacja Forum Obywatelskiego Rozwoju – FOR**  
ul. Ignacego Krasickiego 9A; 02-628, Warszawa; tel. 22 628 85 11  
e-mail: info@for.org.pl ; [www.for.org.pl](http://www.for.org.pl)

**Facebook.com/FundacjaFOR ■ Twitter@FundacjaFOR**