



## **Regulacje dotyczące zatrudnienia w ocenie przedsiębiorców**

*Niniejsze opracowanie stanowi fragment szerszego badania porównawczego prowadzonego przez Brytyjską Izbę Gospodarczą w wybranych krajach UE i mającego na celu określenie wpływu polityki zatrudnienia na konkurencyjność europejskich firm.*

### **Informacja o badaniu**

Badanie ma charakter sondażowy i zostało przeprowadzone przez Krajową Izbę Gospodarczą wśród 344 firm z całej Polski w okresie od lutego do marca 2006r. Wywiady w firmach przeprowadzono z osobami na kierowniczych stanowiskach, posiadającymi przy tym wiedzę na temat kwestii kadrowych i zatrudnienia w firmie. Każda z ankietowanych firm prowadziła działalność w Polsce od roku 2000 lub wcześniej. Wybrano firmy, które

- a) posiadając siedzibę na terytorium Polski, prowadzą działalność gospodarczą także poza jej granicami, lub
- b) posiadając siedzibę poza terytorium Polski, prowadzą działalność gospodarczą w naszym kraju.

Szczegółowy opis próby znajduje się w Aneksie 1 na końcu niniejszego opracowania.

Warszawa, kwiecień 2006

KIGNET - IZBOWY SYSTEM WSPARCIA KONKURENCYJNOŚCI POLSKICH PRZEDSIĘBIORSTW



**UNIA EUROPEJSKA**  
Europejski Fundusz  
Rozwoju Regionalnego



**UNIA DLA PRZEDSIĘBIORCZYCH**  
PROGRAM KONKURENCYJNOŚĆ

## 1. Czy mogliby Państwo ocenić poziom negatywnego oddziaływania poniższych regulacji prawnych na Państwa biznes?

Ocena w skali 1-5, gdzie 1 = brak negatywnego wpływu, 5 = bardzo silny negatywny wpływ.

REGULACJA	Średnia ocena negatywnego wpływu w skali 1-5	„Silny negatywny wpływ” *
Płaca minimalna	2,0	13,5%
Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	1,9	9,4%
Ustawowe ograniczenia dotyczące czasu pracy	3,0	38,0%
Rozwiązania dotyczące elastycznych form pracy	2,3	18,7%
Rozwiązania dotyczące pracy tymczasowej	1,8	11,1%
Reguły zwalniania pracowników (wymówienia/ odprawy)	3,3	49,4%
Obciążenia związane z ubezpieczeniem społecznym	4,4	83,9%

Brak odpowiedzi: 0,6%

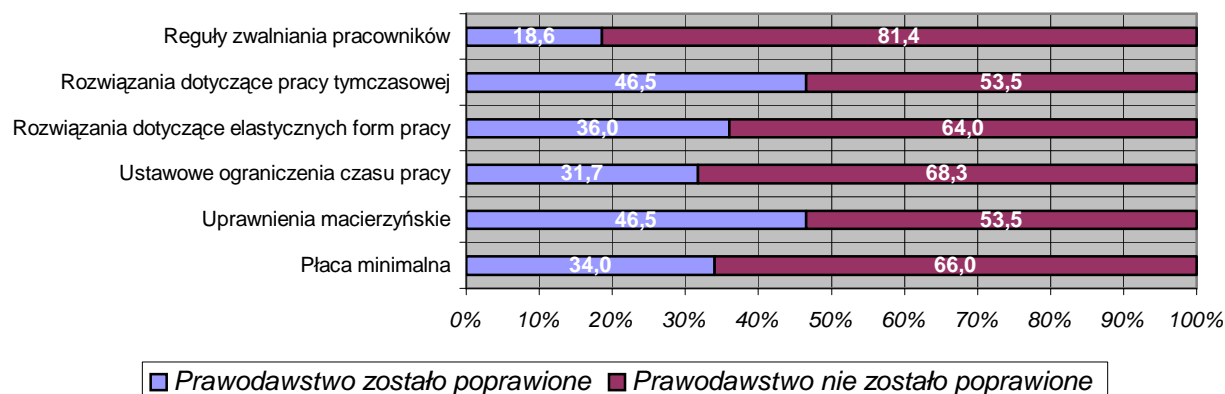
\* Udział osób, którzy danej regulacji przydzielili oceny 4-5, tzn. „silny”/„bardzo silny negatywny wpływ”

Koszty związane z ubezpieczeniem społecznym, tj. obowiązkowe składki odprowadzane na ZUS, stanowią największe obciążenie dla pracodawców. Blisko 84% badanych ocenia, iż obciążenie to wywiera silny lub bardzo silny negatywny wpływ na kondycję ich firmy. Obciążenie związane z ubezpieczeniem społecznym zyskało najbardziej negatywną uśrednioną ocenę oddziaływania na prowadzony biznes (4,4) w skali 1-5.

Blisko 50% respondentów, czyli co druga badana firma wskazywała na niekorzystne reguły zwalniania pracowników, które oddziałują najbardziej negatywnie na prowadzoną działalność.

Przepisy ograniczające czas pracy są kolejną barierą dla niemal 40% badanych, która najbardziej negatywnie wpływa na prowadzoną działalność. Świadczy to o niedostosowaniu przepisów do rzeczywistości na rynku. Skoro bowiem pracodawcy znacząco odczuwają ograniczenia związane z czasem pracy, oznacza to, iż chcieliby bardziej eksploatować pracowników. Ponieważ przepisy im na to nie pozwalają, powstaje rynek nielegalnie zatrudnianych pracowników, jako że zapotrzebowania na pracę nie wypełniają nowo zatrudniani z powodu obawy pracodawcy, iż narazi się na nadmierne koszty (składki na ZUS) oraz nie będzie mógł łatwo zwolnić pracownika, gdy koniunktura się pogorszy.

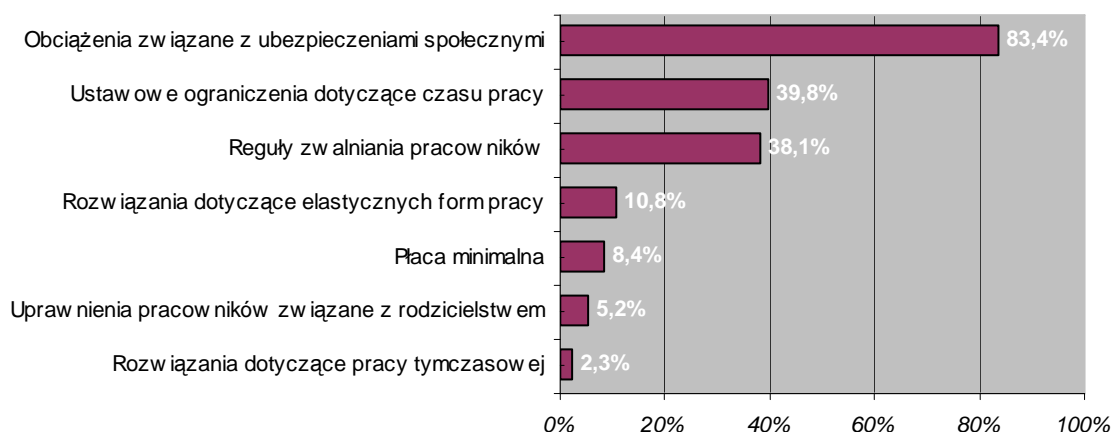
## 2. Czy prawodawstwo polskie zostało ostatnio uproszczone lub poprawione w poniższych kwestiach?



Trudno powiedzieć: 2,3%

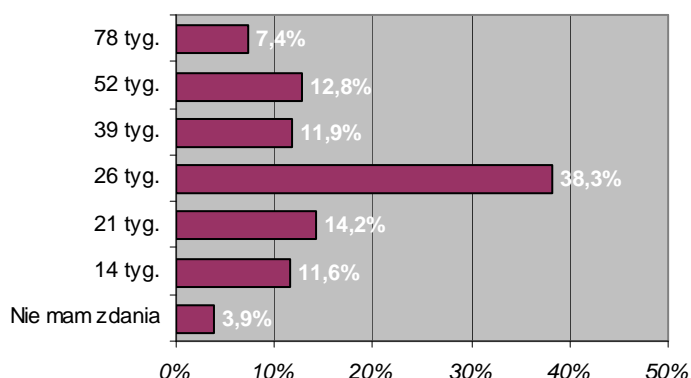
Większość przedsiębiorców nie odczuła, aby przepisy dotyczące kwestii zatrudnienia zostały zmienione w kierunku, który wywierałby pozytywny wpływ na ich działalność. W kwestii reguł zwalniania pracowników potwierdziło to aż ponad 80% badanych. Z kolei ponad 68% nie dostrzegło żadnych korzystnych dla siebie zmian w regulacjach związanych z czasem pracy. Najwięcej respondentów potwierdziło poprawę prawodawstwa w pozytywnym kierunku w sferze uprawnień macierzyńskich oraz rozwiązań dot. pracy tymczasowej, odpowiednio po 46,5% badanych.

### 3. Które z poniżej wymienionych regulacji uważają Państwo za powodujące najwięcej obciążeń dla biznesu? (Dopuszczalne wielokrotne odpowiedzi).



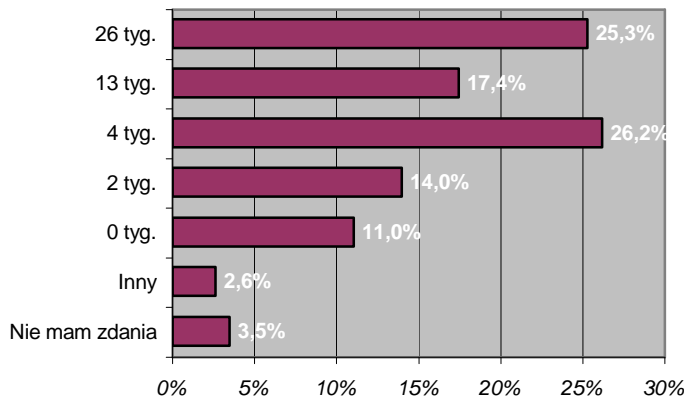
Odpowiedzi udzielone na pyt. 3 są potwierdzeniem opinii wyrażonych w pyt. 1, gdzie przedsiębiorcy oceniali poziom negatywnego oddziaływania regulacji z danego obszaru prawa pracy na prowadzony biznes. Bezspornie, największym obciążeniem dla biznesu jest w opinii 83,4% badanych poziom składek na ubezpieczenia społeczne. Blisko 40% wymienia w dalszej kolejności ustawowe ograniczenia związane z czasem pracy oraz reguły zwalniania pracowników.

### 4. Jaki powinien być maksymalny okres urlopu macierzyńskiego?



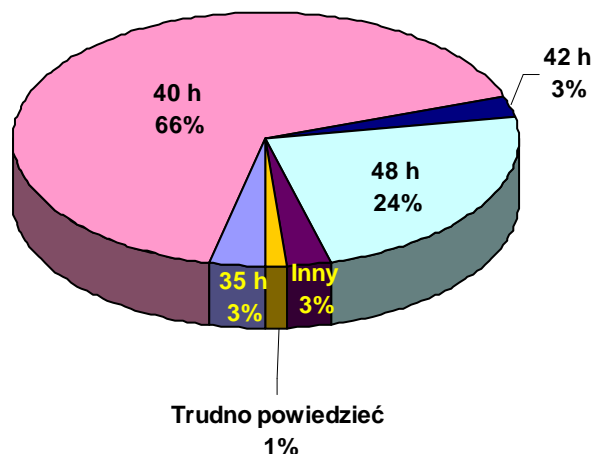
Urlop macierzyński w wymiarze 26 tygodni wydaje się być optymalnym okresem akceptowanym przez pracodawców. Ponad 38% respondentów wskazało ten okres jako wymiar maksymalny. Jednocześnie, w przybliżeniu ten sam odsetek badanych wskazywał na wyższe lub niższe wymiary maksymalnego okresu urlopu macierzyńskiego. Dlatego okres 26 tygodni byłby dla wszystkich pracodawców rozwiązaniem kompromisowym.

**5. Jaki powinien być maksymalny okres urlopu związanego z rodzicielstwem, dostępnego dla pracownika - mężczyzny?**



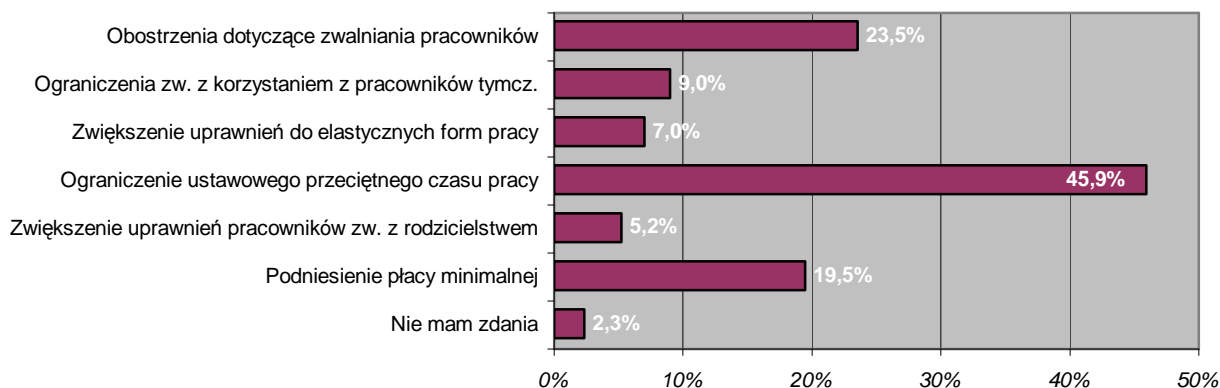
Wśród przedsiębiorców istnieje mniejsza „tolerancja” co do maksymalnej długości urlopu związanego z rodzicielstwem, dostępnego dla pracownika-mężczyzny. Choć odpowiedź „26 tygodni” (tyle samo, co postulowana długość urlopu macierzyńskiego dostępnego dla kobiety) uzyskała aprobatę ponad ¼ ankietowanych, to jednak okresy krótsze -13 tygodni, 4 lub 2 tygodnie maksymalnego wymiaru urlopu dla pracownika mężczyzny uzyskały w sumie ponad 2/3 głosów (68,6%). Przejawem mniejszej tolerancji dla urlopów rodzicielskich dostępnych dla pracownika mężczyzny jest też 11%-owy odsetek pracodawców, którzy wcale nie dopuszczają takiego rozwiązania.

**6. Jak długi powinien być ustawowy przeciętny czas pracy w tygodniu?**



Powyższy wykres pokazuje, iż nie ma w Polsce akceptacji dla ewentualnego skracania ustawowego przeciętnego czasu pracy w tygodniu poniżej obowiązujących 40 godzin. Zaobserwować daje się wręcz przeciwną tendencję, bowiem ok. jedna czwarta przedsiębiorców nie miałaby nic przeciwko temu, aby ten czas został wydłużony (od 42 do nawet 48 godzin). Oznacza to istniejące wśród pracodawców zapotrzebowanie na pracę, co przy wysokiej stopie bezrobocia jest ważnym sygnałem dla regulatorów rynku pracy. Usunięcie barier przeszkadzających zatrudnianiu nowych pracowników, wpłynęłoby na wzrost zatrudnienia.

**7. Jaka ewentualna przyszła zmiana w prawie pracy przyniosłaby ze sobą największe szkody dla interesów Państwa firmy? Prosimy wybrać jedną odpowiedź.**



Powyższy wykres potwierdza opinie wyrażone już w odpowiedziach na poprzednie pytania. Pracodawcy są przeciwni skracaniu przeciętnego ustawowego czasu pracy; zdaniem 46% badanych zaszkodziłoby to interesom ich firmy najbardziej (patrz też komentarz do pytania 6). Również jakiegokolwiek zmiany utrudniające zwalnianie pracowników byłyby szkodliwe zdaniem polskich firm - 23,5% badanych twierdzi, iż przyniosłoby to największe szkody dla firmy. Co piąty pracodawca uważa, że podniesienie ustawowej płacy minimalnej byłoby najdotkliwsze dla interesów firmy. Pozostałe obszary ewentualnych przyszłych zmian w prawie pracy nie byłyby nadmiernie szkodliwe dla zdecydowanej większości pracodawców. Największe przyzwolenie istnieje, jak obrazuje powyższy wykres, na zmiany zwiększające uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem - tylko ok. 5% twierdzi, iż takie zmiany byłyby bardzo szkodliwe dla firmy.

**8. Prosimy, aby spróbowali Państwo ocenić systemy regulacji prawnych w polityce zatrudnienia w poniższych 7 krajach, szeregując je w skali 1-7 na podstawie kryterium „sprzyjania” przedsiębiorcy.**

*Kraj o liberalnym systemie polityki zatrudnienia- 1, kraj o najbardziej sztywnych regulacjach – 7.*

PAŃSTWO	Średnia ocena systemu regulacji	Procent wskazań na „7 najbardziej sztywne regulacje”*
Francja	4,4	8,5%
Niemcy	4,2	12,5%
Polska	5,6	45,0%
Stany Zjednoczone	2,2	6,9%
Szwecja	3,7	13,4%
Wielka Brytania	2,6	2,0%
Włochy	4,2	5,2%

\* Udział odpowiedzi 7 – „najbardziej sztywne regulacje”- w całkowitej liczbie przedsiębiorców oceniających dany kraj

Brak odpowiedzi: 16,6%

Z analizy wypowiedzi na pytanie 8 trudno wyciągać daleko idące wnioski, bowiem trudno sądzić, aby badani posiadali dogłębną znajomość prawa pracy w innych krajach; kierowali się raczej własnymi przekonaniem lub doświadczeniami tylko z co poniektórych rynków. Wydaje się, że przedsiębiorcy bardziej krytycznie oceniają te rynki, które są im lepiej znane. Najbardziej krytycznie ocenione został prawo regulujące polski rynek pracy, jako najbardziej sztywny system rozwiązań. Pośród państw europejskich za najbardziej liberalne uznane zostały regulacje w Wielkiej Brytanii.

## GLÓWNE WNIOSKI

**1. Zdaniem polskich przedsiębiorców lub osób z zagranicznych firm działających w Polsce, polski system regulacji prawnych w obszarze zatrudnienia należy do najmniej liberalnych (w ocenianych krajach).**

*- Uzyskał on (wśród ocenianych systemów w 7-miu krajach) najwyższą średnią - 5,6 pkt. w skali 1-7, gdzie 7 oznacza najbardziej sztywny system regulacji.*

**2. Pośród regulacji prawnych dotyczących zatrudnienia, najdotkliwiej odczuwane przez pracodawców są obciążenia związane z ubezpieczeniem społecznym pracowników.**

*- Najbardziej negatywna ocena wpływu pozapłacowych kosztów pracy na interesy firmy: 4,4 pkt w skali 1-5, gdzie 5 = bardzo silny negatywny wpływ*

**W dalszej kolejności, silny negatywny wpływ na prowadzenie biznesu mają reguły zwalniania pracowników oraz ograniczenia związane z czasem pracy.**

*- Odpowiednio oceny 3,3pkt.; 3pkt.*

*- Ponad 80% badanych nie stwierdziło żadnych oczekiwanych zmian w przepisach regulujących zwalnianie pracowników.*

**3. Największy sprzeciw pracodawców spowodowałyby przyszłe zmiany ograniczające ustawy przeciętny czas pracy.**

*- Blisko połowa badanych uznała, iż takie zmiany przyniosłyby największe szkody firmie.*

**4. Pracodawcy najbardziej otwarci są na zmiany w prawie pracy, dotyczące zwiększenia uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem.**

*- Tylko ok. 5% badanych uznałoby takie zmiany za najbardziej szkodliwe dla firmy.*

*- Urlop macierzyński dla kobiety w maksymalnym wymiarze 26 tygodni popiera najwyższy odsetek badanych.*

## Aneks 1. Opis próby

W ankiecie wzięło udział 344 firmy. 32,2% ankietowanych firm reprezentowało sektor produkcji przemysłowej, 19,0% budownictwo, 14,6% handel hurtowy lub detaliczny, 6,4% sektor transportu i dystrybucji. Pozostałe 27,8% firm pochodziło z innych branż (zob. tabela poniżej).

<b>SEKTOR</b>	<b>PROC.</b>
Wydobycie i przerób surowców, górnictwo	1,5%
Produkcja przemysłowa	32,2%
Budownictwo	19,0%
Transport, dystrybucja	6,4%
Handel hurtowy lub detaliczny	14,6%
Hotelarstwo, catering	0,3%
Usługi doradcze, prawne	2,6%
Marketing, media	2,6%
Usługi drobne	1,2%
Usługi publiczne	4,7%
Technologie informacyjne	2,6%
Inny	12,3%

Struktura firm biorących udział w badaniu pod względem wielkości (liczby zatrudnionych) była następująca:

<b>Ilość pracowników</b>	<b>PROC.</b>
1-10	18,6%
11-49	31,7%
50-199	27,6%
200-249	6,1%
250 i więcej	16,0%