

Tyraj i nie narzekaj?

20 sierpnia 2016

Aż trzech na czterech polskich pracowników pracuje w godzinach nadliczbowych. Ponad 60 proc. z nich skarży się na związane ze zbyt długą pracą dolegliwości.

Według informacji serwisu Rp.pl, dla większości Polaków ośmiogodzinny dzień pracy to tylko teoria. W praktyce trzech na czterech pracowników przekracza standardowy 40-godzinny tydzień pracy o kilka, a niekiedy kilkanaście godzin. Sprawę opisuje opublikowany niedawno przez firmę rekrutacyjną Hays Poland raport gromadzący wyniki badań w postaci internetowej ankiety, która objęła niemal 1,5 tysiąca pracowników.

Badanie wykazało, że rodzaj zatrudnienia nie ma wpływu na wypracowywanie (bądź nie) przymusowych godzin nadliczbowych. Nadgodziny obowiązują pracujących na cały etat, pół etatu oraz samozatrudnionych. Ponad połowa zabiera pracę do domu, a niewiele mniej nadgania zaległości w weekendy. Rekordziści (6 proc. badanych) mówią o 20–25 dodatkowych godzinach tygodniowo. Według Eurostatu przepracowaliśmy w 2015 r. średnio 43,6 godz. tygodniowo – to liczba jedna z najwyższych w świecie i w Europie, po Grecji i Rosji.

„Dużo obowiązków i szybkie tempo pracy sprawiają, że tzw. niewyrabianie się staje się powszechnym zjawiskiem” – komentuje Michał Młynarczyk, dyrektor zarządzający Hays Poland. W wielu branżach nadgodziny są efektem niedoboru pracowników – zbyt mała liczba zatrudnionych ma wykonać zbyt wiele obowiązków, co jest podczas ośmiogodzinnego dnia pracy niemożliwe.

Pracę po godzinach ułatwia niestety elastyczny czas pracy i praca zdalna, które w założeniu powinny pozwolić na tzw. work-life balance, czyli równowagę między pracą a życiem prywatnym. W praktyce mogą one jedynie stworzyć iluzję pracy w kodeksowym

wymiarze czasowym. Pracownikom, którzy korzystają z tego typu udogodnień, zdarza się być online cały dzień, odpisując na wiadomości w godzinach nocnych czy w weekend. „To zakamuflowane nadgodziny, ponieważ w dobie nowoczesnych technologii coraz trudniej określić, kiedy de facto jesteśmy w pracy, a kiedy mamy czas wolny” – dodaje Młynarczyk.

Prof. Danuta Koradecka z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy przypomina, że ponad 50-godzinny tydzień pracy zwiększa ryzyko chorób krążenia i nowotworów. Rośnie zagrożenie wypaleniem zawodowym i depresją; trudno też oczekiwać od przepracowanych ludzi innowacyjności.

W 2015 roku inspektorzy stwierdzili nieprawidłowości w obszarze czasu pracy w większości spośród ok. 1400 skontrolowanych zakładów różnych branż. Polegały one głównie na niedopełnieniu obowiązku określenia systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych w układzie zbiorowym pracy czy regulaminie pracy (51,4 proc.). Wzrósł też odsetek pracodawców niewłaściwie rekompensujących pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy lub w ogóle jej nierekompensujących. W ubiegłym roku było ich 31 proc., o ponad 10 pkt proc. więcej niż w 2013 r.

Tymczasem rząd chce zaostrzyć wymogi prowadzenia agencji pracy tymczasowej. Wymagane będą gwarancje bankowe, konieczność posiadania biura oraz opłacanie składek ZUS. O sprawie pisze portal WNP.pl. Nowe przepisy mają ucywilizować rynek i wyeliminować z niego nieuczciwe podmioty, które zalegały z wypłatami pensji lub oszczędzały na składkach kosztem zatrudnionych. Zmiany przyczynią się do poprawy sytuacji pracowników, którzy są zmuszeni szukać zatrudnienia w tego typu agencjach.

A agencji takich jest już w Polsce ponad 6,5 tysiąca – co roku powstaje i znika tysiąc z nich. Ta rotacja nie sprzyja dobremu wizerunkowi agencji i sprawia, że praca tymczasowa nie jest

bezpieczna.

Ze zmian zadowolone są związki zawodowe. „Aby uzdrowić rynek, środowisko pośredników samo postulowało wprowadzenie zmian, które poprawią nie tylko wizerunek samych agencji pracy tymczasowej, ale przede wszystkim zabezpieczą interesy pracowników tymczasowych” – mówi Paweł Śmigieński, dyrektor działu prawno-interwencyjnego OPZZ. Związkowiec chwali blokadę omijania wymogu limitu pracy do 18 miesięcy w jednej firmie, polepszenie obowiązku informacyjnego w umowach o pracę tymczasową, poprawienie sytuacji pracowników wykonujących prace na podstawie umów cywilno-prawnych i zaostrzenie odpowiedzialności agencji i pracodawców.

Agencje będą też musiały m.in. posiadać lokal na prowadzenie działalności czy zabezpieczenia finansowe na wypadek niewypłacalności. Pracodawca czy agencja tymczasowa będą też zobowiązani do zawarcia umowy z pracownicą w ciąży do dnia porodu, nawet jeśli jej tymczasowa umowa kończy się wcześniej.

Źródło: NowyObywatel.pl

Kompilacja 2 wiadomości: WolneMedia.net