

Formy zatrudnienia – analiza porównawcza

- Wprowadzenie
- Przeczytaj
- Animacja
- Sprawdź się
- Dla nauczyciela

Bibliografia:

- Źródło: Michał Borkowski, *Płaca minimalna 2021. Wynagrodzenie wzrośnie do 2800 złotych, proponuje rząd. O ile wzrośnie pensja*, 16.11.2020, dostępny w internecie: gk24.pl.
- Źródło: *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141)*, dostępny w internecie: sejm.gov.pl [dostęp 16.11.2020].

- Źródło: *Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 Nr 16 poz. 93)*, dostępny w internecie: sejm.gov.pl [dostęp 16.11.2020].
- Źródło: *Koszty zatrudnienia. W Polsce rosną wielokrotnie szybciej niż w Europie*, 13.09.2019, dostępny w internecie: money.pl [dostęp 16.11.2020].
- Źródło: *Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość zmiany zatrudnienia*, „Komunikat z badań", nr 72/2018, dostępny w internecie: cbos.pl [dostęp 16.11.2020].



Źródło: domena publiczna.

Oprac. na podst.: CBOS, *Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość zmiany zatrudnienia*, „Komunikat z badań" nr 72/2018, cbos.pl [dostęp: 16.11.2020].

Źródło: Englishsquare.pl sp. z o.o., licencja: CC BY-SA 3.0.

Pojęcia „formy zatrudnienia" używamy na określenie różnego rodzaju umów, na podstawie których jedna strona wykonuje pewne działania na rzecz drugiej, otrzymując za to wynagrodzenie. Podczas formułowania takich umów dużą rolę odgrywa specyfika prowadzonej działalności i charakter wykonywanej pracy. Dla pracodawcy istotne będą również koszty zatrudnienia, a dla pracobiorcy – jego stabilność. Umowy te różnią się więc zasadami uzależnionymi od indywidualnych ustaleń między tymi stronami, można jednak pogrupować je na rodzaje według uregulowania w różnych aktach prawnych. Czy wiesz, jakie są w Polsce najczęstsze formy zatrudnienia? Co potrafisz powiedzieć o warunkach pracy na podstawie każdej z tych form?

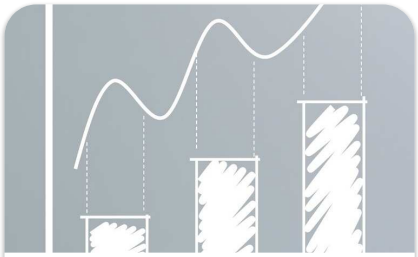
Twoje cele

- Scharakteryzujesz różne formy zatrudnienia możliwe na gruncie polskiego prawa: umowę o pracę, umowy cywilnoprawne i samozatrudnienie.
- Przeanalizujesz warunki zatrudnienia związane z każdą z form.
- Porównasz sytuację jednostki wynikającą z różnych form zatrudniania.

Dla zainteresowanych



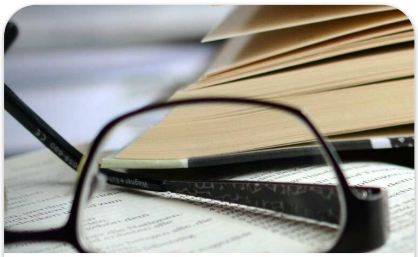
Instytucje prawne prawa pracy w RP



Rynek pracy i jego problemy



Zaburzenia na rynku pracy jako jeden z problemów Polski



Edukacja a rynek pracy

Przeczytaj

Najczęściej stosowane w Polsce formy zatrudnienia podzielić można na takie, które reguluje Kodeks pracy, oraz te, dla których podstawę prawną stanowi Kodeks cywilny. Wielu Polaków prowadzi również własną jednoosobową działalność gospodarczą, co określamy mianem samozatrudnienia.

Formy zatrudnienia uregulowane w Kodeksie pracy

Kodeks pracy to akt normatywny określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. **Pracodawcą** jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one **pracowników.** Ustawodawca ustalił w tym dokumencie tzw. **pracownicze formy zatrudnienia** – zgodnie z art. 2 pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Umowa o pracę

Umowa o pracę jest najbardziej rozpowszechnioną formą zatrudnienia pracownika. Stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę oznacza, że pracownik zobowiązany jest do wykonywania określonych czynności na rzecz pracodawcy, pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Pracodawca z kolei zobowiązany jest przede wszystkim do regularnego wypłacania pracownikowi wynagrodzenia.

Polskie prawo określa minimalne wynagrodzenie za pracę pracownika zatrudnionego na cały etat. Pracodawca ponosi też częściowy koszt opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, wypadkowe) oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. W rezultacie koszt zatrudnienia pracownika na całym etacie to, oprócz wynagrodzenia minimalnego, także około 20% różnego rodzaju składek społecznych.

Wśród pozostałych gwarancji uzyskiwanych przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę znajdziemy też prawo do płatnego urlopu, zasiłku

chorobowego, uregulowanego czasu pracy oraz szczegółowo określonego sposobu zatrudniania i zwalniania pracowników. Wszystkie te kwestie również zostały w Polsce uregulowane prawnie. Kodeks pracy różnicuje także umowy o pracę ze względu na czas ich trwania.

Podział umów o pracę ze względu na czas trwania
Źródło: Englishsquare.pl sp. z o.o., licencja: CC BY-SA 3.0.

Formy zatrudnienia uregulowane w Kodeksie cywilnym

Umowy cywilnoprawne umożliwiające zatrudnienie na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego to tzw. **niepracownicze formy zatrudnienia**, pracobiorca nie jest bowiem „pracownikiem" w rozumieniu Kodeksu pracy. Zaliczamy do nich przede wszystkim umowę o dzieło i umowę-zlecenie. Względne powodzenie umowy cywilnoprawne zawdzięczają znacznej swobodzie wykonawcy i jego niezależności od pracodawcy (zleceniodawcy) w zakresie sposobu wykonywania pracy. Z punktu widzenia zleceniodawcy korzystne są niższe koszty zatrudnienia w porównaniu do umowy o pracę oraz możliwość szybkiego rozwiązania umowy z pracobiorcą.

Umowa o dzieło

Stronami umowy o dzieło są **zamawiający** i **wykonawca**, a jej przedmiotem wykonanie konkretnego dzieła. Istotny jest więc w tym przypadku **rezultat**, nie sam sposób wykonywania pracy. Przepisy nie określają minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie umowy o dzieło, a sama umowa nie stanowi tytułu do ubezpieczeń społecznych, a więc wykonawca nie podlega na jej podstawie ubezpieczeniom społecznym ani zdrowotnym. Wynagrodzenie wypłacane na podstawie wystawionego przez wykonawcę rachunku, pomniejszone o koszty uzyskania przychodu, podlega opodatkowaniu.

Umowa-zlecenie

Stronami umowy-zlecenia są **zleceniodawca** i **zleceniobiorca**, a jej przedmiotem – wykonanie określonej czynności. W odróżnieniu od umowy o dzieło istotne jest tu samo **wykonywanie czynności**, a nie jej rezultat. Obowiązujące przepisy określają minimalne wynagrodzenie zleceniobiorcy za godzinę pracy, a także wprowadzają obowiązek oskładkowania tego rodzaju umów (składki rentowe, emerytalne,

wypadkowe, zdrowotne i dobrowolne chorobowe), jeśli miesięczne przychody zleceniobiorcy z wszystkich tytułów do ubezpieczenia nie przekraczają określonej w aktualnych przepisach kwoty. Zazwyczaj zatrudnienie zleceniobiorcy jest mniej kosztowne dla pracodawcy niż zatrudnienie pracownika na podstawie umowy o pracę, jednak wśród umów cywilnoprawnych to zlecenie jest najbardziej kosztowne.

Samozatrudnienie

Samozatrudnieniem nazywamy prowadzenie **własnej działalności gospodarczej** przez osobę fizyczną. W tym wypadku wykonawcą pracy jest przedsiębiorca, który w porozumieniu ze zlecającym, czyli pracodawcą, ustala wynagrodzenie za wykonaną pracę, a także jej miejsce i czas. W tym wypadku wykonawcy nie chronią żadne prawa pracownicze, jak minimalne wynagrodzenie, normy czasu pracy czy prawo do urlopu wypoczynkowego. Po jego stronie leżą również wszelkie obowiązki związane z prowadzeniem księgowości czy regulowaniem kwestii związanych z ubezpieczeniem społecznym.

Słownik

> **akt normatywny**
>
> akt prawny zawierający sformułowane w języku prawnym i zapisane w postaci przepisów normy prawne

> **Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**
>
> fundusz celowy utworzony w celu ochrony płac pracowników przed utratą wynagrodzenia spowodowaną niewypłacalnością pracodawcy

> **Fundusz Pracy**
>
> fundusz celowy utworzony dla łagodzenia skutków bezrobocia, którego budżet stanowią obowiązkowe składki odprowadzane przez pracodawców

> **jednoosobowa działalność gospodarcza**
>
> osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą jako przedsiębiorca

praca dorywcza

praca na krótki, określony czas, która nie ma charakteru powtarzalnego

ubezpieczenia społeczne

ubezpieczenia zapewniające bezpieczeństwo socjalne osobom, które z powodu zajścia określonych przez prawo zdarzeń losowych (np. choroba, kalectwo, ciąża, starość) nie mogą utrzymać się z własnej pracy

wynagrodzenie

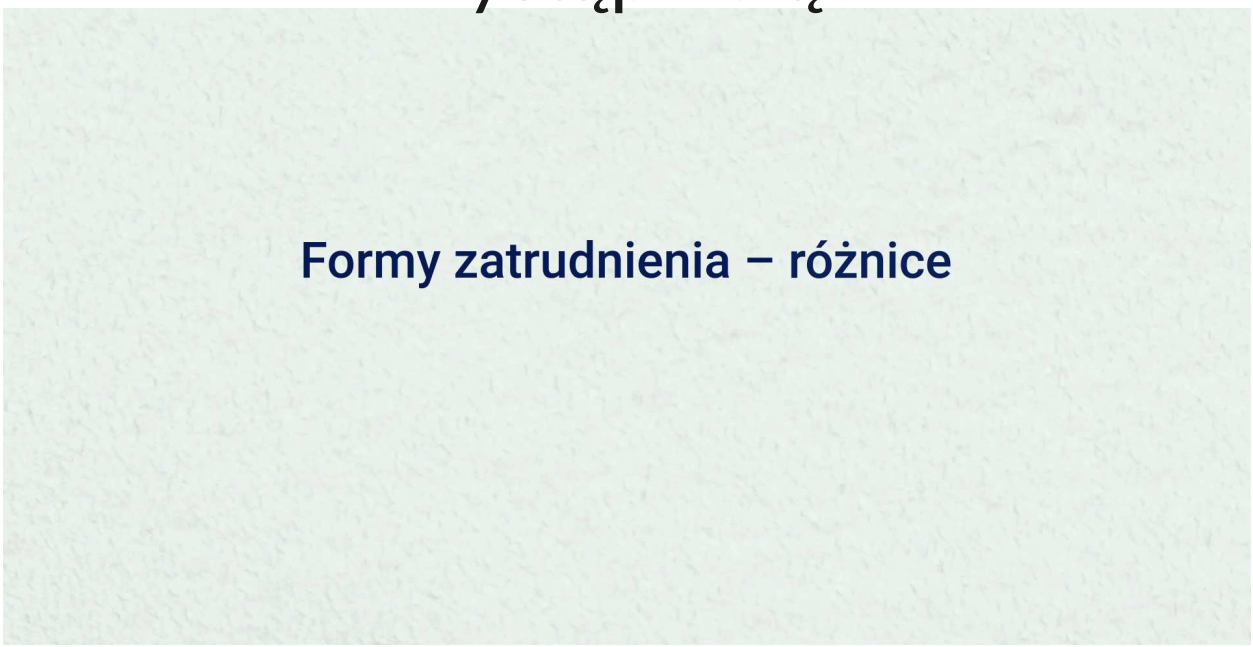
ogół wydatków pieniężnych i innych świadczeń wypłacanych pracownikom z tytułu zatrudnienia w podmiocie gospodarczym

Animacja

Polecenie 1

Obejrzyj animację na temat najczęściej występujących w Polsce form zatrudnienia i wykonaj ćwiczenia.

Wystąpił błąd



Film dostępny pod adresem /preview/resource/R15M4xNLPn1j7

Formy zatrudnienia – różnice.

Źródło: Englishsquare.pl sp. z o.o., licencja: CC BY-SA 3.0.

Film nawiązujący do treści materiału Formy zatrudnienia - różnice.

Polecenie 2

Na podstawie animacji uzupełnij tabelę.

Polecenie 3

Rozważ wady i zalety każdej z omówionych w animacji form zatrudnienia z punktu widzenia pracodawcy i pracobiorcy. Wskaż po jednej wadzie i jednej zalecie każdej z nich dla umawiających się stron.

Sprawdź się

Pokaż ćwiczenia:

Ćwiczenie 1

Zapoznaj się z tekstami źródłowymi i wykonaj ćwiczenie.

Tekst I

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141)

Podstawowe zasady prawa pracy

Art. 10

§ 1. Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.

§ 2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

§ 3. Państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia.

Źródło: *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141)*, dostępny w internecie: sejm.gov.pl [dostęp 16.11.2020].

Tekst II

Michał Borkowski

Płaca minimalna 2021. Wynagrodzenie wzrośnie do 2800 złotych, proponuje rząd. O ile wzrośnie pensja

Rząd postanowił: minimalne wynagrodzenie z dniem 1 stycznia 2021 r. ma wzrosnąć z 2600 zł brutto do 2800 zł, a minimalna zleceniowa stawka godzinowa z 17 do 18,20 zł. Teraz propozycjami tymi zajmie się Rada Dialogu Społecznego. Jeśli nie dojdzie do porozumienia, rząd ustali kwoty sam.

1 stycznia 2020 najmniejsza pensja wzrosła do 2600 zł brutto (1920 na rękę), czyli o 350 zł. Dlaczego aż o tyle? Z powodu drożyzny (żywność, akcyza, śmieci, prąd) oraz faktu, że rok 2019, kiedy ogłoszono podwyżkę, i 2020 – to lata wyborcze. Teraz takiej podwyżki nie będzie – między innymi za sprawą recesji spowodowanej koronawirusem.

Pracodawcy apelowali do rządu, by w związku ze spodziewaną recesją w 2021 r. w ogóle nie podwyższał płacy minimalnej i zostawił ją na poziomie 2600 zł. Związkowcy natomiast domagali się 2800 zł („Solidarność") i 3100 zł (OPZZ). Rząd początkowo chciał zapisać w projekcie ustawy budżetowej 2716 zł – to minimalny poziom wymagany przez obecne przepisy ustawowe. Jednak w końcu zdecydował się na 2800 zł płacy minimalnej (ponad 2000 zł na rękę).

Źródło: Michał Borkowski, *Płaca minimalna 2021. Wynagrodzenie wzrośnie do 2800 złotych, proponuje rząd. O ile wzrośnie pensja*, 16.11.2020, dostępny w internecie: gk24.pl.



Ćwiczenie 2

Zapoznaj się z tekstem źródłowym i wykonaj ćwiczenie.

> # Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 Nr 16 poz. 93)
>
> ### Umowa o dzieło
>
> Art. 627. Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. (. . .)
>
> ### Zlecenie
>
> Art. 734. § 1. Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.
>
> Źródło: *Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 Nr 16 poz. 93)*, dostępny w internecie: sejm.gov.pl [dostęp 16.11.2020].

Ćwiczenie 3

Ćwiczenie 4

Zapoznaj się z tabelą i wykonaj ćwiczenie.

Respondentom zadano pytanie:

> **Który ze sposobów zatrudnienia stanowi główne źródło Pana(i) dochodów?**

Respondenci mieli za zadanie ocenić swoje dochody w różnych aspektach i ocenić je w skali od −**2**, co oznacza **zdecydowanie nie** do **2**, co oznacza **zdecydowanie tak**. W poniższej tabeli przedstawiono uśrednione odpowiedzi.

Ocena własnych dochodów pod różnymi względami

Pytanie	Własna działalność gospodarcza	Umowa o pracę na czas określony	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa - zlecenie lub umowa o dzieło
Czy obecnie uzyskuje Pan(i) dobre zarobki?	0,48	−0,20	0,01	0,12
Czy obecnie ma Pan(i) pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji?	0,67	0,42	0,88	0,67
Czy obecnie ma Pan(i) zapewnione zadowalające świadczenia socjalne?	−0,22	−0,15	0,29	−0,05
Czy obecnie ma Pan(i) poczucie, że wykonywane przez Pana(ią) zadania są ważne i mają sens?	1,41	0,92	1,31	0,99

Pytanie	Własna działalność gospodarcza	Umowa o pracę na czas określony	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa - zlecenie lub umowa o dzieło
Czy obecnie wykonuje Pan(i) interesującą pracę?	1,37	0,72	1,06	1,05
Czy obecnie wykonuje Pan(i) pracę zgodną z Pana(i) wykształceniem?	0,08	−0,15	0,40	0,27
ma Pan(i) pracę pozwalającą na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji?	0,84	0,11	0,63	0,24
Pana(i) praca wymaga doskonalenia posiadanych umiejętności, poznawania nowych rzeczy?	1,39	0,58	1,02	0,65

Źródło: *Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość zmiany zatrudnienia*, „Komunikat z badań", nr 72/2018, dostępny w internecie: cbos.pl [dostęp 16.11.2020 r.].

Materiał źródłowy do ćwiczenia 5–6.

Źródło: Zuzanna Ajchel, Marcin Wroński, *Umowy śmieciowe do kosza?*, perspektywy.pl [dostęp: 16.11.2020].

Plik o rozmiarze 4.09 MB w języku polskim

Ćwiczenie 5

Ćwiczenie 6

Ćwiczenie 7

Ćwiczenie 8

Zapoznaj się z tekstem źródłowym i wykonaj ćwiczenie.

Koszty zatrudnienia. W Polsce rosną wielokrotnie szybciej niż w Europie

W Polsce koszty pracy rosną w tempie prawie 8%, podczas gdy w Europie na poziomie około 3%. Przestajemy być krajem taniej siły roboczej, co jest pozytywne dla pracowników, ale mniej pasuje pracodawcom.

Polska gospodarka przez lata rozwijała się znacznie szybciej niż gospodarki najbardziej rozwiniętych krajów Europy. Częściowo wynikało to z większej konkurencyjności naszego rynku w związku z choćby niższymi kosztami zatrudnienia pracowników. Stąd wiele zagranicznych koncernów.

Szybki wzrost płac sprawia jednak, że przestajemy być krajem taniej siły roboczej. Najnowsze dane Eurostatu (odpowiednik naszego GUS-u) pokazują, że koszty zatrudnienia w Polsce rosną kilkukrotnie mocniej niż średnia dla krajów strefy euro.

W drugim kwartale całkowite koszty zatrudnienia w Polsce były o 7,8% wyższe niż w analogicznym okresie poprzedniego roku. Rosną i to w coraz szybszym tempie, bo po pierwszych trzech miesiącach tego roku dynamika wynosiła 6,4%.

Na te wyniki składają się koszty płacowe (wynagrodzenie) i pozapłacowe (bonusy i inne świadczenia). Pierwsze rosły w tempie 7,2%, a drugi ponad 10%. (. . .)

Zdecydowanie wolniej rosną koszty pracy w Europie. Średnia dla 28 krajów Unii Europejskiej wynosi 3,1%. W ramach strefy euro dynamika jest jeszcze niższa – wynosi 2,7%.

O kosztach pracy w Polsce wiele mówi się w kontekście obietnicy wyborczej PiS. Rządzący chcą skokowo podnieść płacę minimalną. W 2023 r. ma wzrosnąć do 4000 zł brutto, a więc prawie dwukrotnie w stosunku do obecnej. Pomysł krytykują przede wszystkim mniejsi przedsiębiorcy, którzy boją się, że nie skompensują sobie koniecznych podwyżek płac wyższymi cenami i mogą zbankrutować.

Źródło: *Koszty zatrudnienia. W Polsce rosną wielokrotnie szybciej niż w Europie*, 13.09.2019, dostępny w internecie: money.pl [dostęp 16.11.2020].

Dla nauczyciela

Autorka: Anna Rabiega

Przedmiot: Historia i teraźniejszość, Wiedza o społeczeństwie PP 2022, Wiedza o społeczeństwie

Temat: Formy zatrudnienia – analiza porównawcza

Grupa docelowa:

Szkoła ponadpodstawowa, liceum ogólnokształcące, technikum, zakres rozszerzony

Podstawa programowa:

Zakres rozszerzony

XI. System prawa w Rzeczypospolitej Polskiej.

Uczeń:

14) znajduje wzory umów zlecenia i umów o dzieło; przedstawia konieczne ich elementy i elementy korzystne dla zleceniobiorcy i autora dzieła;

16) porównuje sytuację jednostki wynikającą z różnych form zatrudniania: umowa o pracę, umowy cywilnoprawne, prowadzenie działalności gospodarczej osoby fizycznej.

Kształtowane kompetencje kluczowe:

- kompetencje obywatelskie;
- kompetencje cyfrowe;

- kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się;
- kompetencje w zakresie rozumienia i tworzenia informacji;
- kompetencje w zakresie przedsiębiorczości.

Cele operacyjne:

Uczeń:

- charakteryzuje różne formy zatrudnienia możliwe na gruncie polskiego prawa: umowę o pracę, umowy cywilnoprawne i samozatrudnienie;
- analizuje warunki zatrudnienia związane z każdą z form;
- porównuje sytuację jednostki wynikającą z różnych form zatrudniania.

Strategie nauczania:

- konstruktywizm;
- konektywizm.

Metody i techniki nauczania:

- dyskusja;
- rozmowa nauczająca z wykorzystaniem ćwiczeń interaktywnych;
- analiza materiału źródłowego;
- mapa myśli.

Formy pracy:

- praca indywidualna;
- praca w parach;
- praca w grupach;
- praca całego zespołu klasowego.

Środki dydaktyczne:

- komputery z głośnikami, słuchawkami i dostępem do internetu;
- zasoby multimedialne zawarte w e-materiale;
- tablica interaktywna/tablica, pisak/kreda;
- telefony z dostępem do internetu.

Przebieg lekcji

Faza wstępna:

1. Przedstawienie tematu „Formy zatrudnienia – analiza porównawcza" i celów zajęć.
2. Zaciekawienie i dyskusja: nauczyciel zachęca uczniów do wypowiedzi na temat zagadnień opisanych w tekście otwierającym e-materiał.

Faza realizacyjna:

1. Uczniowie na podstawie własnej wiedzy przygotowują mapę pojęć do zagadnienia poruszonego w sekcji „Przeczytaj". Przedstawiają swoje propozycje w trakcie burzy mózgów. Wybrana osoba zapisuje je na tablicy. Po fazie twórczej następuje weryfikacja pomysłów i powstaje ostateczna wersja mapy.
2. Praca z animacją. Uczniowie zapisują problemy i pytania z nią związane. Porządkują swoją wiedzę i ewentualnie weryfikują mapę myśli. Na końcu przystępują do rozwiązywania zadań w sposób indywidualny.
3. Wykonanie ćwiczeń 5 i 6 w sekcji „Sprawdź się". Uczniowie zapoznają się z tekstem źródłowym i następuje dyskusja na temat: „Jakie są zalety, a jakie wady umów cywilnoprawnych z perspektywy pracodawcy i pracobiorcy?". Uczniowie przedstawiają swoje argumenty, kontrargumenty i opinie. Na zakończenie chętna/wybrana osoba dokonuje podsumowania i przedstawia swoją propozycję rozwiązania zadań. Pozostali uczniowie weryfikują propozycję.
4. Uczniowie dzielą się na 4-osobowe grupy i rozwiązują na czas pozostałe zadania z sekcji „Sprawdź się", od najłatwiejszych do najtrudniejszych. Grupa, która

poprawnie rozwiąże zadania jako pierwsza, wygrywa i może zostać nagrodzona ocenami za aktywność.

Faza podsumowująca:

1. Uczniowie dobierają się w pary i wymieniają poglądami, dzielą się tym, czego się nauczyli.
2. Omówienie przebiegu zajęć, wskazanie mocnych i słabych stron pracy uczniów, udzielenie im informacji zwrotnej.

Praca domowa:

1. Napisz krótką notatkę, uwzględniając w niej najistotniejsze informacje dotyczące zagadnień poruszanych na zajęciach.

Materiały pomocnicze:

- Zuzanna Ajchel, Marcin Wroński, *Umowy śmieciowe do kosza?*, perspektywy.pl.
- *Koszty zatrudnienia. W Polsce rosną wielokrotnie szybciej niż w Europie*, 13.09.2019 r., money.pl.
- CBOS, *Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość zmiany zatrudnienia*, Komunikat z badań, nr 72/2018, cbos.pl.

Wskazówki metodyczne opisujące różne zastosowania multimedium:

- Uczniowie mogą wykorzystać multimedium z sekcji „Animacja" jako inspirację do przygotowania własnej prezentacji multimedialnej.