

Nie pracuję na etacie – wybieram niezależność

Praca na etat, czyli na umowę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze godzin, pięć dni w tygodniu, jest najpopularniejszą i wydawać by się mogło, najbardziej pożądaną formą, w ramach której Polacy chcą pracować. Ta standardowa forma pracy ma wiele zalet i wiąże się z nią przywileje, które nie towarzyszą innym umowom: płatny urlop i zwolnienia lekarskie, a także pewność zatrudnienia, stała wysokość zarobków, stałe godziny i dni pracy. Dla wielu Polaków są to powody, aby inne formy zatrudnienia uważać za mniej korzystne i skazujące pracownika na wizję niepewnego jutra.

Warto się zastanowić, czy w każdym przypadku praca w formie innej niż etat, jest związana z zagrożeniem? Czy brak pewnych cech pracy etatowej czyni z niestandardowych form zatrudnienia, formy gorsze i dające poczucie mniejszego komfortu psychicznego w pracy? Czy są i jakie są, powody, dla których dla pewnej grupy osób formy te są jednak bardziej atrakcyjne? Dlaczego, mimo iż nie gwarantują pewnych przywilejów, przypisanych do pracy na etat, są chęt-

nie podejmowane?

Aby odpowiedzieć na to pytanie, przeprowadzono badania wśród osób, które pozytywnie oceniają swoje dotychczasowe doświadczenia z niestandardowymi formami zatrudnienia (nfz) i z elastycznymi formami organizacji czasu pracy (efop)*.

Wyniki badań pokazują, że osoby, które pracują w takich formach i są z nich zadowolone, świadomie je także wybierają. Aż 65% badanych w grupie zadowolonych z pracy innej niż etat, odpowiedziało, że podjęcie pracy w ramach elastycznej lub niestandardowej umowy było ich przemyślaną i samodzielną decyzją. Proporcje odpowiedzi w grupie kobiet i mężczyzn są zbliżone (odpowiednio 62% i 69%) i świadczą o równej przedsiębiorczości obydwu płci, łamiąc tym samym stereotyp kobiety - pracownika jako bardziej biernej i mało ambitnej. Wśród osób, które odpowiedziały, że podjęły taką pracę, ponieważ oferta zatrudnienia przedstawiona była jako niestandardowa, odsetek zadowolonych wyniósł ogółem 30%. Może to oznaczać, że nawet przy braku

możliwości wyboru formy zatrudnienia, co trzeci pracownik pozytywnie ocenia ten rodzaj swojego zatrudnienia lub organizacji pracy.

Badani cenią sobie samodzielność i niezależność w wykonywaniu zadań (90% samozatrudnionych), a także możliwość rozwijania pasji i zainteresowań (55% pracujących w ramach umowy zlecenia/dziela rozwija swoje pasje pozazawodowe).

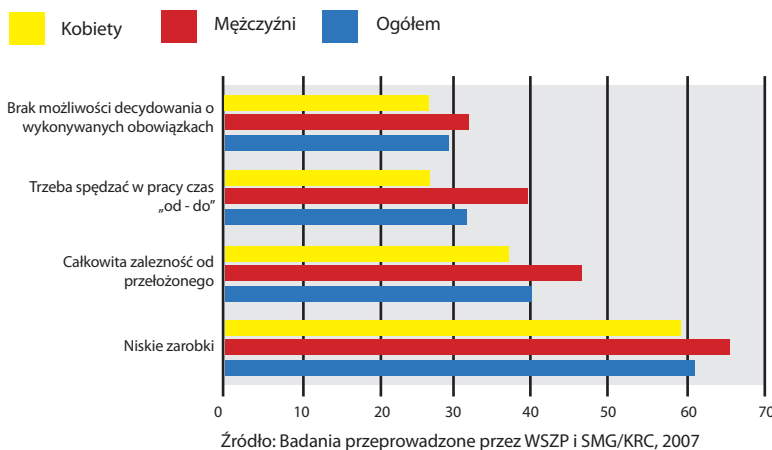
Osoby przedsiębiorcze, pytane o najbardziej dla nich istotne mankamenty zatrudnienia etatowego, wskazywały w pierwszej kolejności na niskie zarobki – 66%.

Poza czynnikiem finansowym, wskazywano także na wagę elementów organizacji pracy, takich jak obowiązek zrealizowania „roboczo godzin”, nawet w sytuacji, gdy nie ma żadnych zadań do wykonania. Dla zadowolonych z nfz/efop mankamentem „etatu” jest również całkowita zależność od poleceń przełożonego.

*Więcej informacji na temat elastycznych form zatrudnienia znajdzie się w Raporcie końcowym z realizacji projektu: „Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce” opracowanego w ramach SPO RZL 2004-2006, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego. Badanie realizuje Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem, Obsidum-Millward Brown SMG/KRC oraz Fundacja „Kobiety dla Kobiet”. Pełne wyniki badań zostaną zaprezentowane na ogólnopolskiej konferencji 28 lutego 2008 r. w Warszawie.

Iga Kazimierczyk
ekspert rynku pracy, WSZP

Tabela 1: Jakie czynniki w pracy pełnoetatowej były dla Pani/Pana nieodpowiednie?



Wyższa Szkoła
Zarządzania Personelem
w Warszawie