Etat tylko dla wybranych

W zespole, w którym etat traktowany jest jak przywilej, częściej dochodzi do konfliktów, bo pracownicy narzekają na niesprawiedliwość

W Polsce wciąż najpopularniejszą formą zatrudnienia jest umowa o pracę. Etat ma 12 z 16 mln pracowników, pozostali prowadzą działalność gospodarczą (ok. 3 mln) lub wykonują obowiązki w oparciu o umowy cywilnoprawne, czyli o dzieło lub zlecenia.

Zdarza się, że w firmach pracownicy mają różne umowy. Nie wiadomo, jaka jest skala tego zjawiska. Przeprowadzony w styczniu przez Business Centre Club sondaż podaje, że ok. 37 proc. przedsiębiorców stale współpracuje z osobami prowadzącymi własną niewielką działalność gospodarczą. Jedynie co dziesiąta firma nie stosuje żadnej z dopuszczalnych prawem umów cywilnoprawnych, a pozostałe przedsiębiorstwa dzieło lub zlecenia traktują jako dodatek do etatów.

Magdalena Robak, psycholog biznesu związana ze Szkołą Wyższą Psychologii Społecznej. - Praca na różnych formach zatrudnienia w obrębie jednej firmy czy nawet tego samego działu to znak naszych czasów, to nie problem. Tak jak są osoby, które cenią sobie etat, są i takie, którym lepiej pracuje się na działalności gospodarczej czy umowach cywilnoprawnych - mówi. - Kłopoty zaczynają się, gdy pracodawca zaczyna traktować etat jak nagrodę dla wybranych, na którą szansę ma się dopiero po kilku latach pracy. Przedsiębiorcy powinni mieć możliwość sprawdzenia, jak ktoś radzi sobie na danym stanowisku i czy jest ono na stałe potrzebne w strukturach firmy. Trzeba przy tym zachować przyzwoitość i nie oczekiwać, że pracownicy będą latami czekali na umowę o pracę, jeżeli przez cały czas wszystkie znaki wskazują na to, że powinni mieć etat, a oni deklarują, że na niego czekają - zaznacza psycholog.

W takiej sytuacji znalazła się Ewelina, która przez pięć lat pracowała na umowie-zleceniu i umowie o dzieło, była jednym z trzech pracowników w ponad 20-osobowym zespole, które nie miały etatu. - Najbardziej przeszkadzało mi to, że obowiązywały mnie dokładnie te same zasady pracy co pozostałych, zaczynając od stałych godzin pracy po weekendowe dyżury. Im płacono za godziny spędzone w firmie, mnie rozliczano od wykonanej pracy. Przez trzy lata nikt nie pokusił się o wystawienie mi oceny rocznej, która w wielu przypadkach była traktowana jako moment negocjacji wynagrodzenia czy początek rozmów o dalszym rozwoju kariery. Kiedy w końcu przełożony postanowił ocenić moje osiągnięcia, powiedział, że oczywiście, są ze mnie bardzo zadowoleni, ale nie ma gdzie tego odnotować - opowiada Ewelina. Najgorszy moment przyszedł po pięciu latach pracy, kiedy jedna z koleżanek zaszła w ciążę i była szansa na podpisanie umowy zastępstwa. - Choć miałam najlepsze wyniki w zespole, podpisano ją z kimś innym. W uzasadnieniu usłyszałam, że tamta osoba potrzebowała jej bardziej, bo ma rodzinę, a ja jestem studentką bez zobowiązań. Motywacja spadła do zera. O tym, że nie rzuciłam pracy, zadecydowało tylko to, że bardzo lubię to, co robię. Etat dostałam po kilku miesiącach od tego zdarzenia, ale zaproponowano mi umowę na kwotę brutto, którą zarabiałam łącznie na zlecenie i dzieło. Choć stałam się etatowcem, to zarabiałam najmniej w zespole. Znowu byłam poszkodowana - dodaje Ewelina. Na wyrównanie czekała sześć lat. - To przykre, że tyle czasu musiało upłynąć, zanim pracodawca zaczął traktować mnie jak resztę zespołu.

Artur Goliasz, menedżer w agencji doradztwa personalnego Randstad podkreśla, że wszystko zależy od tego, jak całą sprawę rozegra menedżer. - Jego zadaniem jest wyrównywanie warunków zatrudnienia w zespole. Czasami kierownik ma związane ręce, bo firma zamroziła etaty i chociaż ten dwoi się i troi, nie jest w stanie wywalczyć wakatu. Nie jest to jednak sytuacja bez wyjścia. Jeżeli etatowcy dostają np. karty multisport, telefony służbowe czy prywatną opiekę medyczną, to zatrudnionemu na innych warunkach należy dopłacić do pensji tyle, żeby z nadwyżki mógł sfinansować braki. O pracownika, na którym nam zależy, trzeba zawalczyć - radzi ekspert.

Goliasz zaznacza też, że zamiecenie problemu pod dywan i udawanie, że wszystko jest w porządku, może być początkiem problemów przełożonego. - Pracownik, który czuje się gorzej traktowany, ma mniejszą motywację do pracy, częściej narzeka na nierówności, co może wpływać na morale zespołu. Inna sprawa, że o wiele łatwiej rozstać mu się z firmą i przejść do konkurencji nawet za mniejsze pieniądze, tylko dlatego, że tam zaproponowano mu etat. Dodatkowo osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych mogą rzucić pracę praktycznie z dnia na dzień, co potrafi zdezorganizować zadania całego działu - ostrzega Goliasz.

Najczęściej jednak tacy pracownicy pozostają na swoich stanowiskach latami i po cichu przeżywają to, co ich gryzie. Na forum Madej12 poskarżyła się internautom: "Pracuję na umowę-zlecenie codziennie od 7 do 15. Mam zakres obowiązków, za który odpowiadam i są to rzeczy, na których opiera się funkcjonowanie całej firmy. Jestem traktowana jak zwyczajny pracownik, tylko że nie mam żadnych praw. Mam obowiązki o wiele bardziej wpływające na funkcjonowanie firmy niż większość pracowników na umowie o pracę. Nie mam żadnego urlopu, nikt nie płaci mi na zwolnieniu lekarskim, więc zdarza się, że siedzę z gorączką 39 stopni w pracy, bo nie chcę stracić tygodniówki. Moi koledzy czy koleżanki kichną dwa razy i idą na zwolnienie. Niektóre dziewczyny w pierwszym miesiącu ciąży uciekają na rok wolnego, a mi nawet nie śni zakładanie rodziny".

Co robić w takim przypadku? Magdalena Robak uważa, że lepsze efekty udaje się osiągnąć, jeżeli przejmiemy inicjatywę zamiast czekać, aż firma znajdzie rozwiązanie. - Zdarza się, że decyzję o podjęciu konkretnej pracy podejmujemy, bo nie mamy innego wyjścia. Godzimy się wtedy na warunki, które nie do końca nam odpowiadają albo zaczynają przeszkadzać dopiero po czasie. Pytanie brzmi, czy rzeczywiście jest tak, że mamy związane ręce i nic nie możemy z tym zrobić, czy po prostu nie szukamy lepszych rozwiązań? Musimy podjąć decyzję, czy wolimy negocjować z pracodawcą nowe warunki współpracy, czy szukamy lepszych propozycji poza firmą. Rozumiem, że część osób ma poczucie, że niewiele mogą zmienić w swoim życiu i muszą się dostosować do rynku pracodawcy, ale to wcale tak nie jest. Nawet, jeżeli poprawa naszej sytuacji trochę potrwa, to musimy sobie uświadomić, że tylko od nas zależy to, jak pozwalamy się traktować - radzi Magdalena Robak.

Artur Goliasz przypomina menedżerom: - Nie powinno się doprowadzać do dyskryminowania grupy osób zatrudnionych na innych niż ogół zasadach. Jeżeli wiemy, że są z tego powodu niezadowoleni, należy poświęcać im więcej uwagi, częściej chwalić i podkreślać zasługi. Bardzo ważne jest utrzymanie odpowiedniego poziomu motywacji do pracy.

I dodaje: - Menedżer musi obserwować swój zespół, rozmawiać z ludźmi, wiedzieć, czego oczekują od miejsca zatrudnienia i czy wciąż są zadowoleni z warunków pracy. Z mojego doświadczenia wynika, że nawet osoby, które na początku deklarowały, że chcą pracować na przykład na zleceniu, po jakimś czasie zmieniają zdanie i jednak dążą do etatu.

Tekst pochodzi z portalu Gazeta.pl - www.gazeta.pl © Agora SA