

Aplikuj.pl



# Dorabianie do etatu w Polsce – co na to firmy i jak często o tym wiedzą?

## Partnerzy

 ELEMENT

 WORK & PROFIT 20 LAT

 elevato

 tomhrm

 Staffly

 tikrow

 **U  
BB**  
Uniwersytet  
Bielsko-Bialski

 **Akademia WSB**  
Dąbrowa Górnicza, Kraków, Cieszyn, Żywiec, Olkusz, Gliwice, Tychy  
**WSB University**

 **HR  
espresso**

## Partnerzy medialni

 **MY  
COMPANY**  
POLSKA

 HRnaSzpilkach®

 **hrpolska.**  
PORTAL BRANŻOWY

 REKRUTER

 **eGospodarka.pl**  
Poradnik Internetu dla Twojej Firmy

 **CEO.COM.PL**  
BIZNES W PRAKTYCE

 **MANAGER+**

## Wstęp

Trendem na rynku pracy, który mocno zyskuje na popularności, jest podejmowanie się przez pracowników dodatkowych zajęć poza głównym miejscem zatrudnienia. Według badania przeprowadzonego przez SW Research robi to aż 41 proc. aktywnych zawodowo Polaków.

Czy przyczyną tego zjawiska może być nasza gorsza sytuacja finansowa i konieczność dorobienia do domowego budżetu? Jak podają dane GUS w ciągu ostatnich 10 lat mediana płac w naszym kraju wzrosła aż o 83 proc. Mogłoby się wydawać więc, że sytuacja materialna Polaków jest lepsza niż kiedykolwiek. Nie ma zatem potrzeby na dodatkową pracę. Niestety jeszcze szybciej rosną koszty życia. W rekordowych latach 2022 i 2023 inflacja wyniosła 14,4 proc. oraz 11,4 proc. Sytuację tę odczuło wiele osób, którym zaczęło brakować pieniędzy do przysłowiowego "pierwszego". Wielu z nich więc poprawy swojej sytuacji, zaczęło upatrywać w dorabianiu do etatu.

W tym raporcie Aplikuj.pl poruszonych zostało wiele zagadnień dotyczących kwestii dorabiania do etatu przez pracowników. Zastanowimy się m.in., czy pracodawcy wiedzą o dodatkowej działalności osób zatrudnionych. Sprawdzimy też ich nastawienie do tego typu sytuacji. **Porównamy, co na ten temat myślą managerowie i HR, a co właściciele firm.** Sprawdzimy również, jakie pozytywne i negatywne skutki tego zjawiska widzą pracodawcy.

**Odpowiedzi na te oraz inne pytania poznacie w najnowszym raporcie przygotowanym przez Aplikuj.pl - Dorabianie do etatu w Polsce – co na to firmy i jak często o tym wiedzą?**

Zespół Aplikuj.pl

## Spis treści

1. Czy firmy wiedzą o tym, jak wielu ich ludzi ma dodatkową pracę? str. 5
2. Dlaczego pracownicy dorabiają do etatu? Co na ten temat myślą specjaliści HR, managerowie oraz pracodawcy? str. 9
3. Jakie obawy dotyczące dodatkowej działalności pracowników mają pracodawcy? str. 12
4. Podsumowanie str. 15

# Kluczowe dane z raportu

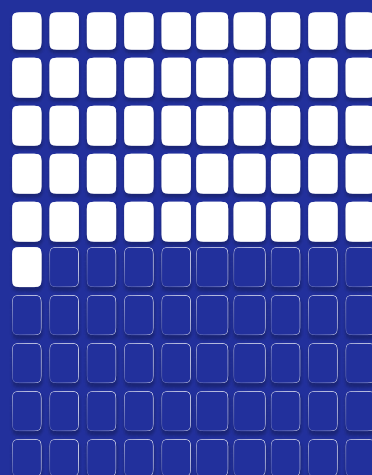
## 60%

badanych przedsiębiorstw **uważa, że dzięki dodatkowym zleceniom, pracownik może poprawić swoją sytuację finansową, bez równoczesnego obciążania firmy dodatkowymi kosztami.**

## 51%

uczestników analizy **ma pozytywny stosunek do dorabiania do etatu przez pracowników.**

Jednak **tylko 28% właścicieli firm** ma taki sam pogląd.



Mniej niż połowa firm ma uporządkowane kwestie prawne związane z zakazem konkurencji.

## 57%

badanych **obawia się, że ludzie będą wykonywać dodatkowe zadania w czasie przewidzianym na pracę w ich organizacji.**

## 78%

uczestników badania twierdzi, że **powodem dla którego ludzie biorą dodatkowe zlecenia, jest chęć poprawy swojej sytuacji materialnej.**

## 65%

wszystkich badanych twierdzi, że **firma nie powinna mieć prawa weryfikować dodatkowych form zatrudnienia pracownika.**

## 55%

ankietowanych pracodawców **chciałoby, żeby prawo pozwalało im na weryfikowanie dodatkowych form zatrudnienia pracowników.**

## 1. Czy firmy wiedzą o tym, jak wielu ich ludzi ma dodatkową pracę?

Jak pokazują badania spora część Polaków ma więcej niż jedną pracę. Często działanie na pełnym etacie, łączą z dorabianiem w mniejszym wymiarze godzin w innych miejscach. W tym momencie pojawia się jednak zasadne pytanie - **czy jest to zgodne z prawem?**



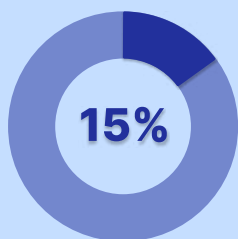
### Anna Pokusa-Wantola

Kierownik Regionalny Work&Profit spółka z o.o.  
Agencja Pracy Tymczasowej

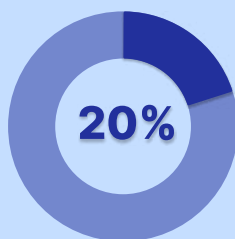
*Przepisy są tutaj jasne. Kodeks pracy nie zabrania pracownikom podejmowania dodatkowej działalności na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia czy umowy o dzieło, o ile nie narusza to ich obowiązków wynikających z głównej umowy o pracę.*

[ODPOWIEDZI OGÓŁU BADANYCH]

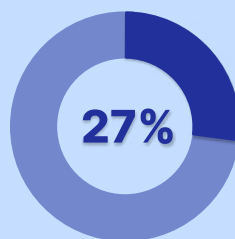
**Czy Twoim zdaniem prawo powinno pozwalać pracodawcom na weryfikowanie dodatkowych form zatrudnienia pracownika?**



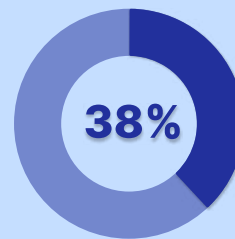
Zdecydowanie tak



Raczej tak



Raczej nie



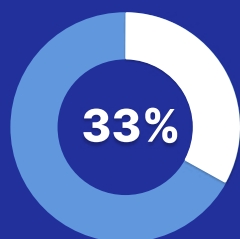
Zdecydowanie nie

1. Źródło, Dorabianie do etatu w Polsce – co na to firmy i jak często o tym wiedzą, raport Aplikuj.pl

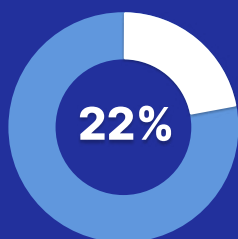
**Co na ten temat myślą przedstawiciele firm?** Czy zgadzają się z przepisami i według nich pracownik nie musi o takim dodatkowym działaniu informować organizacji, w której jest pierwotnie zatrudniony?

[ODPOWIEDZI PRACODAWCÓW]

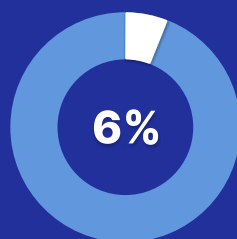
## Czy Twoim zdaniem prawo powinno pozwalać pracodawcom na weryfikowanie dodatkowych form zatrudnienia pracownika?



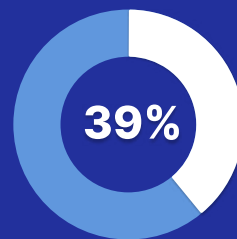
Zdecydowanie tak



Raczej tak



Raczej nie



Zdecydowanie nie

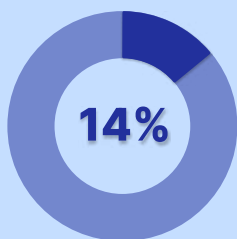
1P. Źródło, Dorabianie do etatu w Polsce – co na to firmy i jak często o tym wiedzą, raport Aplikuj.pl

Jak pokazują wyniki najnowszego badania Aplikuj.pl, **ponad 65 proc. badanych twierdzi, że pracodawca nie powinien mieć prawa weryfikować dodatkowych form zatrudnienia pracownika.** Okazuje się więc, że większość liderów, managerów i specjalistów HR zgadza się z obecnie obowiązującymi przepisami prawa. **Warto tutaj jednak podkreślić, że wśród właścicieli firm dominuje przeciwny pogląd. Według ponad połowy (55 proc.) z nich, pracodawcy powinni mieć możliwość zweryfikowania dodatkowego zatrudnienia członków zespołu.** Szefowie widzą zasadność w posiadaniu takiej wiedzy. Boją się oni utraty pracownika na rzecz nowego zatrudnienia oraz występowania sytuacji, kiedy to osoba w czasie wykonywania obowiązków służbowych, będzie zajmował się innymi zadaniami.

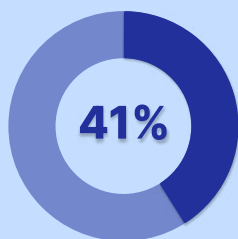
**Jak więc wygląda rzeczywistość? Czy managerowie, HR i właściciele przedsiębiorstw weryfikują dodatkowe zatrudnienie swoich ludzi i mają o nim wiedzę?**

[ODPOWIEDZI OGÓŁU BADANYCH]

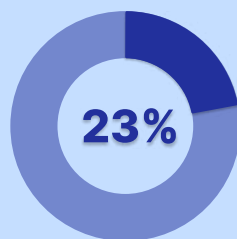
## Czy masz wiedzę na temat dodatkowych etatów/zleceń pracowników w Twojej firmie?



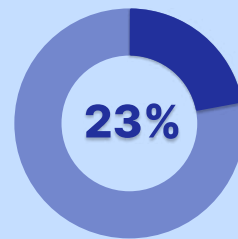
Tak, mam



Tak, ale tylko w przypadku niektórych osób



Mam jedynie przypuszczenia



Nie mam żadnej wiedzy w tym temacie

2. Źródło, Dorabianie do etatu w Polsce – co na to firmy i jak często o tym wiedzą, raport Aplikuj.pl



Okazuje się, że **jedynie 14 proc. badanych ma pełną wiedzę w tym temacie. Częściową, wiedzę posiada 41 proc. uczestników badania (czyli znają sytuację tylko niektórych osób). Blisko połowa, bo aż 46 proc. ma tylko przypuszczenia lub nie ma żadnej wiedzy w tym temacie.** Pokazuje nam to, że rzeczywistość nie ma pokrycia z chęcią właścicieli firm do weryfikowania dodatkowych zleceń swoich ludzi. Czemu tak się dzieje?



## Maciej Michalewski

System rekrutacyjny Element

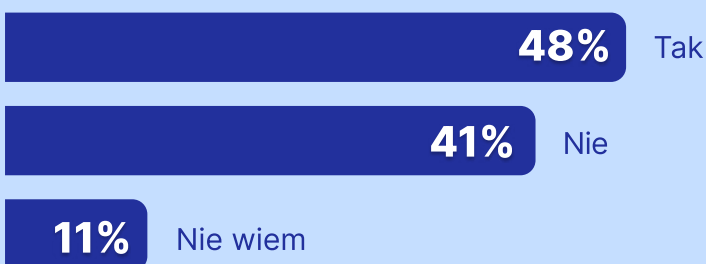
*Podejście do tego obszaru zależy mocno od relacji na linii przełożony/właściciel – pracownik. Jeśli jest ona dobra i pracownik ufa firmie, istnieje większa szansa, że zgłosi mu informację o dodatkowej pracy. Kiedy jednak zaufania brak, człowiek będzie bardziej skłonny ukrywać ten fakt. Drugim powodem jest brak jasnych zasad, co do omawianej dzisiaj kwestii w wielu przedsiębiorstwach. Próżno szukać u nich zapisów o zakazie konkurencji np. w regulaminach pracy. Potwierdzają to dane z naszego raportu.*

Jak możemy zauważyć, **niepełna połowa organizacji ma uporządkowane kwestie prawne związane z zakazem konkurencji.** Pracodawcy chcą więc wiedzieć o dodatkowej pracy, ale jednocześnie często nie mają uporządkowanych spraw formalnych.

[ODPOWIEDZI OGÓŁU BADANYCH]

**Czy w Twojej firmie są uregulowane za pomocą umowy, regulaminów lub innych form, kwestie związane z dorabianiem do etatu?**

**(Zakaz konkurencji czy zakaz wykonywania w czasie pracy innych zleceń.)**





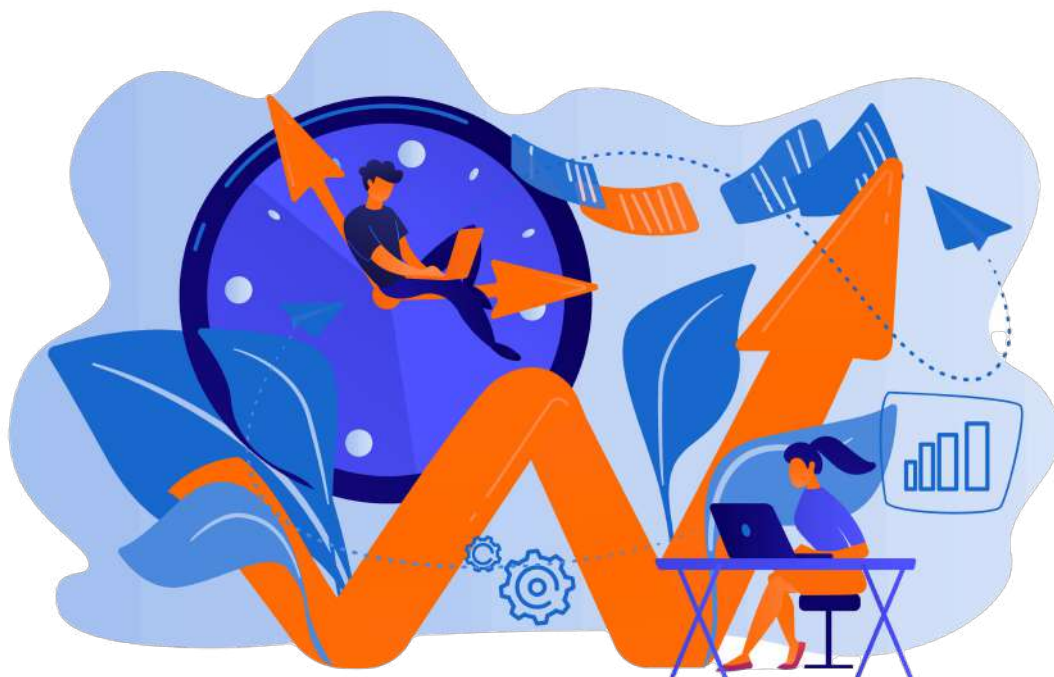


## Anna Pokusa-Wantola

Kierownik Regionalny Work&Profit spółka z o.o.  
Agencja Pracy Tymczasowej

*O ile w umowie o pracę nie ma klauzuli zakazu konkurencji i o ile dodatkowa praca nie narusza obowiązków wynikających z głównej umowy, pracownik może bez przeszkód podjąć dodatkowe zatrudnienie. Warto podkreślić, że polskie prawo pracy nie wymaga informowania pracodawcy o podejmowaniu dodatkowej pracy, chyba że taki obowiązek wynika z wewnętrznych przepisów zakładu pracy lub zawartej umowy. To daje pracownikom swobodę w poszukiwaniu dodatkowych źródeł dochodu lub realizacji pasji bez konieczności konsultacji z głównym pracodawcą.*

Warto podkreślić, że wiele osób nie zdaje sobie sprawy, iż praca w innej firmie, to kwestia, którą warto zgłosić. Aby jednak ludzie otwarcie o tym mówili, powinniśmy postawić na stworzenie atmosfery zaufania. **Podejźmy więc do tematu odpowiedzialnie, ustalmy z naszymi ludźmi zasady współpracy i zapewnijmy ich o naszej dobrej woli.** Takie działania zwiększą prawdopodobieństwo dostania informacji o ich dodatkowych zajęciach.



## 2. Dlaczego pracownicy dorabiają do etatu? Co na ten temat myślą specjaliści HR, managerowie oraz pracodawcy?

Skoro coraz więcej Polaków posiada dodatkowe zatrudnienie, to musi być ku temu powód. Portal pracy Aplikuj.pl zapytał o to managerów, HR i właścicieli firm. Spójrzmy zatem, co według nich jest główną pobudką ludzi do brania dodatkowych zleceń.

# 78%

uczestników badania twierdzi, że **powodem dla których ludzie biorą dodatkowe zlecenia, jest chęć poprawy swojej sytuacji materialnej.**

[ODPOWIEDZI OGÓŁU BADANYCH]

### Dlaczego Twoim zdaniem pracownicy decydują się na dodatkowe zlecenia?



4. Źródło, *Dorabianie do etatu w Polsce – co na to firmy i jak często o tym wiedzą, raport Aplikuj.pl*

Jak możemy zauważyć, **przeważająca większość respondentów odpowiedziała, że powodem tej sytuacji jest chęć poprawy sytuacji materialnej przez pracowników. Jedynie 10 proc. twierdzi, że dorabianie jest związane z pasją i chęcią rozwoju.**

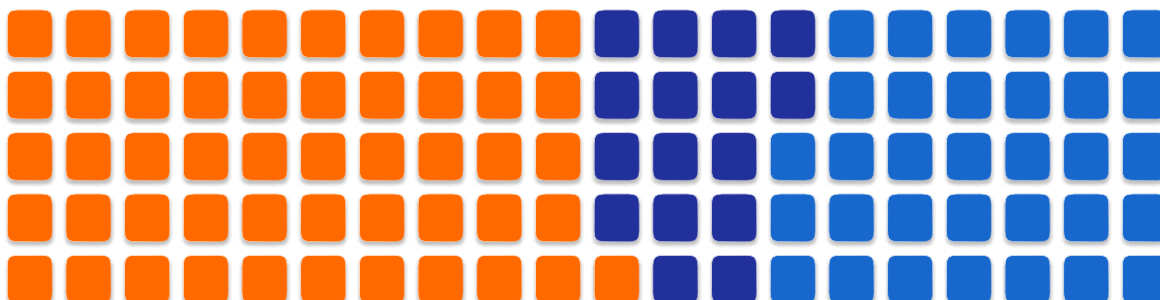
Co warto podkreślić, pozostałe odpowiedzi również związane są z pieniędzmi. Dotyczą one dywersyfikacji przychodu i oszczędzania (na konkretny cel lub czarną godzinę). Według osób decyzyjnych w firmach głównym powodem brania dodatkowych zleceń są kwestie finansowe. Może to jednak oznaczać, że w przypadku podniesienia wynagrodzeń pracownikom, zjawisko to ulegnie zmniejszeniu. Czy jednak powinniśmy dążyć do zminimalizowania tego trendu? **Sprawdźmy, jak odbierają go uczestnicy badania Aplikuj.pl**

Jak pokazują wyniki raportu Aplikuj.pl, ponad połowa (**51 proc.**) uczestników badania ma do tego zjawiska **pozytywny stosunek**. Jedynie **16 proc.** odbiera je **negatywnie**, a  $\frac{1}{3}$  nie ma jeszcze wyrobionego zdania.

[ODPOWIEDZI OGÓŁU BADANYCH]

## Jakie jest Twoje podejście i zdanie na temat zjawiska dorabiania do etatu pracowników?

**51%** Pozytywnie      **16%** Negatywnie      **33%** Trudno powiedzieć



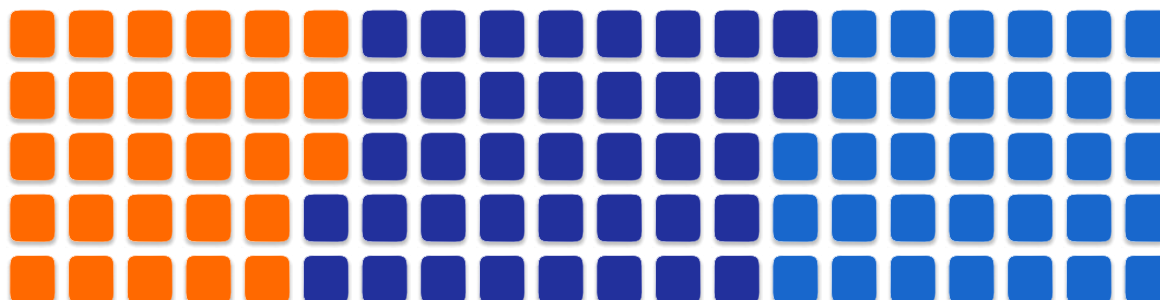
5. Źródło, Dorabianie do etatu w Polsce – co na to firmy i jak często o tym wiedzą, raport Aplikuj.pl

Sytuacja wygląda nieco inaczej w przypadku właścicieli firm. Tutaj aż **39 proc.** ma do tego tematu **negatywny stosunek**, a tylko **28 proc.** wyraża się o nim **pozytywnie**. Różnica jest więc znacząca.

[ODPOWIEDZI PRACODAWCÓW]

## Jakie jest Twoje podejście i zdanie na temat zjawiska dorabiania do etatu pracowników?

**28%** Pozytywnie      **39%** Negatywnie      **33%** Trudno powiedzieć



5P. Źródło, Dorabianie do etatu w Polsce – co na to firmy i jak często o tym wiedzą, raport Aplikuj.pl

Przyjrzyjmy się jednak bliżej temu, jakie pozytywne aspekty i czynniki “za” dodatkowymi działaniami ludzi, wskazują uczestnicy badania. **Najwięcej głosów - ponad 60 proc. - zyskała odpowiedź mówiąca, o tym, że dzięki temu ludzie poprawiają swoją sytuację materialną, bez obciążania firmy dodatkowymi kosztami.** Z kolei **47 proc. twierdzi, że dzięki temu ludzie mogą realizować dodatkowe pasje, a 46 proc. badanych uważa, że dzięki temu rozwijają umiejętności, które potem mogą wykorzystać w firmie.**



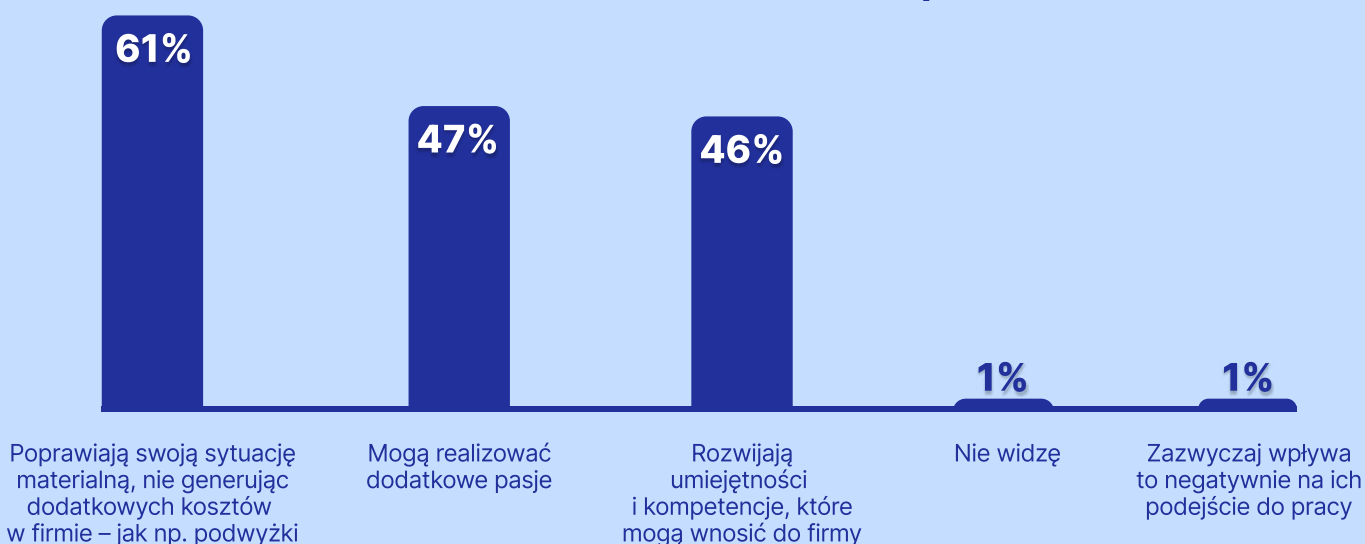
## Jacek Krajewski

HR Tech Advisor & Product Expert, Elevato

*Dodatkowa praca to dla ludzi przede wszystkim możliwość poprawy ich sytuacji finansowej. To też dobry sposób na poprawę swoich kompetencji i rozwój zawodowy. Zalet tej sytuacji jest wiele i zdecydowanie może się ona pozytywnie przyczynić do rozwoju firmy. Widzą to również właściciele przedsiębiorstw, którzy tym razem odpowiedzieli podobnie do reszty.*

[ODPOWIEDZI OGÓŁU BADANYCH]

## Jakie pozytywne aspekty widzisz w zjawisku dorabiania pracowników do etatu?



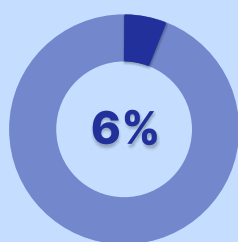
6. Źródło, Dorabianie do etatu w Polsce – co na to firmy i jak często o tym wiedzą, raport Aplikuj.pl

### 3. Jakie obawy dotyczące dodatkowej działalności pracowników mają firmy?

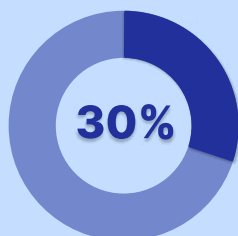
Z czego jednak wynika niechęć do dodatkowych zleceń pracowników - szczególnie widoczna wśród pracodawców? Obawa ta musi mieć swoje źródło. Czy jej powodem jest strach o utratę reputacji firmy? Takie dorabianie może przecież sygnalizować na zewnątrz, że nasza firma nie ma pieniędzy na podwyżki.

#### Czy Twoim zdaniem dorabianie do etatu pracownika może mieć wpływ na wizerunek i reputację firmy, która go zatrudnia?

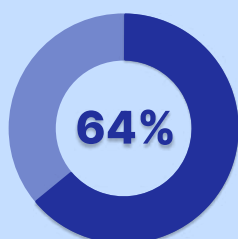
[ODPOWIEDZI OGÓŁU BADANYCH]



Tak, ma pozytywny wpływ

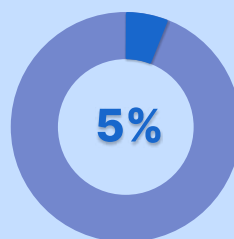


Tak, ma negatywny wpływ

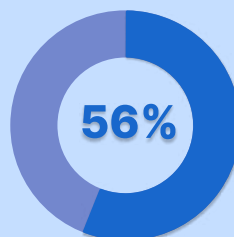


Nie ma żadnego wpływu na reputację i wizerunek pracodawcy

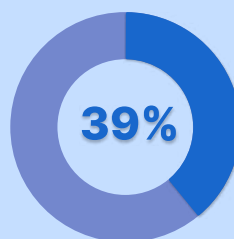
[ODPOWIEDZI PRACODAWCÓW]



Tak, ma pozytywny wpływ



Tak, ma negatywny wpływ



Nie ma żadnego wpływu na reputację i wizerunek pracodawcy

Jak jednak pokazuje badanie Aplikuj.pl - nie jest to główna przyczyna negatywnego podejścia do tego zjawiska. **Jedynie niecała 1/3 badanych twierdzi, że takie działanie może mieć negatywny wpływ na reputację firmy. 64 proc. nie widzi natomiast żadnego związku z tym obszarem.**



## Jacek Krajewski

HR Tech Advisor & Product Expert, Elevato

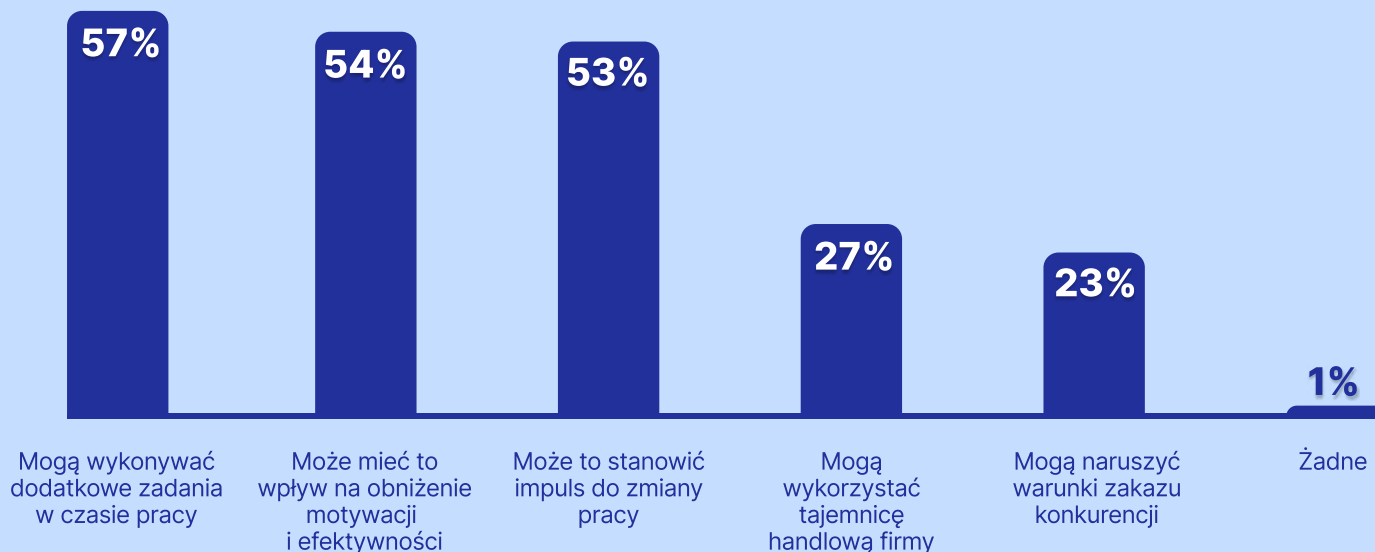
*30 proc. respondentów obawia się o negatywny wpływ dorabiania do etatu na reputację firmy. Wynikać to może z prostego faktu. Pracownicy, zamiast skupić się na pracy u nas, mogą wykonywać inne zadania. Przez to jakość naszych usług może spadać. Kolejnym czynnikiem jest strach przed „puszczeniem w świat komunikatu”: nie stać nas na utrzymanie naszych pracowników, muszą więc szukać zarobków gdzie indziej. Czy rynek rzeczywiście tak reaguje? Zdecydowanie nie. Dorabianie do etatu jest coraz powszechniejszą praktyką i często nie ma nic wspólnego z kondycją macierzystej organizacji.*

### Skąd więc wynikać może negatywny stosunek do dodatkowej pracy?

Aplikuj.pl przyjrzało się temu obszarowi i odkryło jego przyczyny.

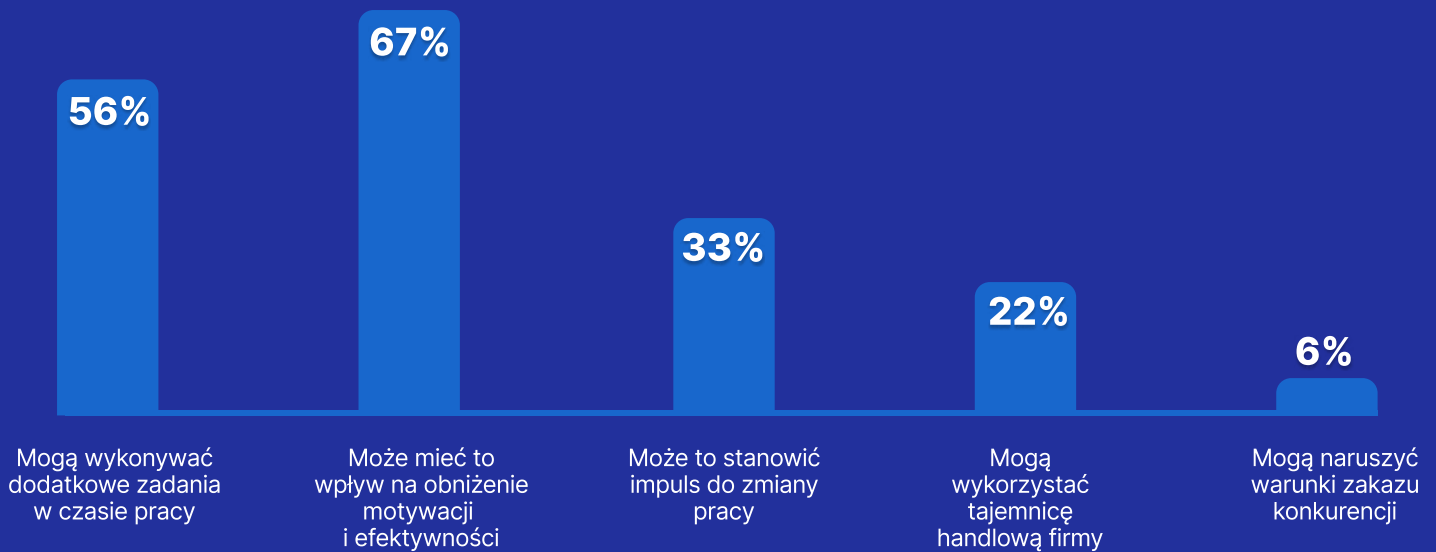
[ODPOWIEDZI OGÓŁU BADANYCH]

### Jakie negatywne aspekty widzisz w zjawisku dorabiania pracowników do etatu?





## Jakie negatywne aspekty widzisz w zjawisku dorabiania pracowników do etatu?



9. Źródło, Dorabianie do etatu w Polsce – co na to firmy i jak często o tym wiedzą, raport Aplikuj.pl

Okazuje się, że firmy boją się przede wszystkim trzech rzeczy. **Dominuje obawa o wykonywanie dodatkowych zadań w czasie przewidzianym na pracę w naszej organizacji.** Jest to zrozumiały lęk o obniżenie jakości naszych usług. Łatwo możemy jednak temu zaradzić, stawiając jasne granice członkom zespołu w temacie oczekiwań co do ich godzin pracy. **Kolejnym negatywnym aspektem jest obniżenie motywacji i efektywności.** Osoby mogą być bowiem przeciążenia przez pracę ponad cały etat. W związku z tym mogą nie mieć wystarczających sił na tak efektywne działanie jak wcześniej. Warto więc monitorować stan psychiczny i komfort pracowników i w przypadku widocznego spadku motywacji - reagować. **Ostatnim aspektem jest impuls do zmiany pracy. Istnieje również ryzyko, że dodatkowe zlecenie, przerodzi się w działalność na cały etat.**



### Izabela Foltyn

Dyrektor Handlowy, Aplikuj.pl

*Możemy jednak o osoby zatrudnione zaważać - zadbać o ich dobrostan i zaoferować im lepsze warunki, niż potencjalnie nowa firma. Te trzy wymienione czynniki mogą oczywiście budzić obawę organizacji. Istnieją jednak sposoby, które pozwolą je zaadresować i zniwelować ich negatywny wpływ na działalność naszej firmy.*



## Podsumowanie

Nie ulega wątpliwości, że Polacy dorabiają do etatu. Jest to zjawisko powszechne i w wielu przypadkach ma pozytywny wpływ zarówno dla rynku pracy jak i samych pracowników. **Jak wskazuje prawie 80 proc. badanych - głównym powodem tej sytuacji jest chęć poprawy sytuacji materialnej pracowników. Aż 60 proc. firm widzi w tym duży plus** - pracownik może podreperować swoje finanse, nie obciążając równocześnie tym kosztem budżetu przedsiębiorstwa. Dodatkowa aktywność zawodowa pozwala też pracownikowi na zdobycie nowych umiejętności. Może on je następnie wykorzystywać w swojej macierzystej organizacji. Jest to więc sytuacja win-win dla obu stron. Potwierdza to fakt, że **jedynie 16 proc. badanych ma negatywny stosunek do dorabiania do etatu przez pracowników.**

Temat ten budzi jednak też obawy. Szczególnie u pracodawców, **wśród których zaledwie 28 proc. ma do omawianego zjawiska pozytywne nastawienie.** Organizacje boją się o utratę pracownika lub jego zaangażowania na rzecz innego podmiotu. Co ciekawe, pomimo to, ciągle **połowa przedsiębiorstw nie ma uregulowanych tych aspektów prawnie - np. w formie zapisu o zakazie konkurencji.**

Pierwszym krokiem jako firmy w celu uregulowania obszaru podejmowania przez zatrudnionych dodatkowych zleceń, powinno być jednak stworzenie atmosfery i kultury zaufania. Tak, by pracownicy nie bali się nas poinformować o dorabianiu w innym miejscu. Aby to zrobić, warto w proces ustalania zasad dotyczących zakazu konkurencji, włączyć naszych ludzi. Tak, by ustalić reguły, które będą satysfakcjonujące dla obu stron.

Aplikuj.pl

[www.aplikuj.pl](http://www.aplikuj.pl)