

Remigiusz Okraska

BOMBA Z TERAŹNIEJSZYM ZAPŁONEM. KILKA UWAG O PREKARYZACJI PRACY W DOBIE PANDEMII

STRESZCZENIE

Oprócz wielu innych słabości gospodarki liberalno-peryferyjnej pandemia koronawirusa obnażyła jeszcze i tę, którą można nazwać upadkiem mitów związanych z prekarną, „śmieciową” czy elastyczną formułą zatrudnienia. Jak w soczewce skupia się w tej kwestii wiele słabości państwa polskiego. Zarówno tych, które wprost dotyczą stosunku pracy i ochrony pracowników, jak i szerszych, systemowych, świadczących o mizernej kondycji prawodawstwa i jego egzekwowania, niedoborach ładu instytucjonalnego, złudnym wsparciu obywateli przez państwo itp.

Słowa kluczowe: prekariat, umowy śmieciowe, prawa pracownicze, rynek pracy, pracownicy

Oprócz wielu innych słabości gospodarki liberalno-peryferyjnej pandemia koronawirusa obnażyła jeszcze i tę, którą można nazwać upadkiem mitów związanych z prekarną, „śmieciową” czy elastyczną formułą zatrudnienia. Jak w soczewce skupia się w tej kwestii wiele słabości państwa polskiego. Zarówno tych, które wprost dotyczą stosunku pracy i ochrony pracowników, jak i szerszych, systemowych, świadczących o mizernej kondycji prawodawstwa i jego egzekwowania, niedoborach ładu instytucjonalnego, złudnym wsparciu obywateli przez państwo itp.

KLAPKI Z OCZU

Tematyka pracy prekarnej gości dzisiaj w debacie publicznej stosunkowo często. Można powiedzieć o złamaniu pewnego tabu, jakim było przez długie lata niezwracanie uwagi na systemowe i masowe problemy społeczne w obszarze pracy, zatrudnienia, praw pracowniczych itp. Dyskurs potransformacyjny miał w znacznej mierze wymowę probiznesową i neoliberalną, lekceważąc czy marginalizując optykę propracowniczą, a przynajmniej dążącą do pewnej równowagi w portretowaniu rzeczywistości. Był on tym bardziej stronniczy i „dziurawy”, że nawet gdyby przyjąć za dobrą monetę – wcale przecież nieoczywistą – liberalną wykładnię wizji życia gospodarczego, w której to przedsiębiorcy prywatni, inwestorzy są czynni-

Dyskurs potransformacyjny miał w znacznej mierze wymowę probiznesową i neoliberalną, lekceważąc czy marginalizując optykę propracowniczą, a przynajmniej dążącą do pewnej równowagi w portretowaniu rzeczywistości.

kiem sprawczym procesu wytwórczego, to przecież wciąż obraz taki pomija fakt ważny w ogóle, a tym bardziej w ustroju demokratycznym. Mianowicie taki, że pracownicy najemni stanowią dominującą liczebnie część społeczeństwa.

W ostatniej dekadzie możemy mówić o pewnej zmianie proporcji. Po wielkim kryzysie za-

początkowanym w roku 2008 podupadła wiara i popularność poglądów neoliberalnych w skali świata. Częściej niż uprzednio pojawiają się zatem opinie krytyczne oraz spojrzenia uwzględniające interesy innych grup społecznych niż przedsiębiorcy. Wraz z tym pojawiły się i zyskały sporą popularność całe nowe teorie dotyczące przeobrażeń w stosunkach pracy i społecznych skutków tego trendu, z których najbardziej znany jest dorobek Guya Standinga, zapoczątkowany w roku 2011 głośną książką *The precariat: The new dangerous class*.

W polskich realiach na falę refleksji pokryzysowych, zazwyczaj dość naśladowczo i neoficko odwzorowujących nowy trend intelektualny z Zachodu, nałożyły się takie czynniki jak pewna zmiana pokoleniowa uczestników debaty publicznej (a co za tym idzie, odmienne niż w pokoleniu starszym doświadczenia z rynku pracy), a także próby zrozumienia przemian politycznych i ich przyczyn. Analizę skutków neoliberalnego porządku gospodarczego, w tym dotyczących sytu-

acji pracowników najemnych i lekceważenia ich kondycji, próbuje się zaprzęgać w służbę wyjaśnień fenomenu wyborczych zwycięstw Prawa i Sprawiedliwości czy popularności w skali świata trendu określanego mianem „prawicowego populizmu”. W efekcie możemy od około 6 – 7 lat mówić o pewnej zmianie w wymowie i proporcjach debaty publicznej[1].

KTOŚ TO MÓWIŁ

Warto jednak przypomnieć, że takie wątki były w Polsce podnoszone znacznie wcześniej. Nie chodzi tu tylko o aspekt dokumentacyjno-sprawozdawczy, ale również o zwrócenie uwagi na wieloletnie przemilczanie problemu przez opiniodawczy mainstream (mimo wysiłków środowisk propracowniczych i prospołecznych, a także części naukowców) na rzecz jego nagłośnienia i podjęcia adekwatnych działań politycznych i prawodawczych. Pozwoli to ujrzeć problem w odpowiednim kontekście politycznym i horyzoncie czasowym, który nieświadomie umyka lub jest celowo przemilczany w bieżących sporach politycznych i oczekiwaniach formułowanych wobec decydentów.

Problematyka „uelastycznienia” stosunków pracy poprzez podważenie stabilności i ochrony pozycji pracowniczej pojawiła się w polskim dyskursie już na początku XXI wieku. W roku 2003 Instytut Pracy i Spraw Socjalnych opublikował pracę zbiorową pt. *Deregulacja polskiego rynku pracy* (red. Kazimierz W. Frieske), która zwracała uwagę na początki odchodzenia od stabilnych form zatrudnienia. Tematykę tę podjęły wówczas także niewielkie środowiska radykalnej lewicy, m.in. grupa o nazwie Lewicowa Alternatywa. W roku 2006 środowiska skupione wokół niewielkiego radykalnego związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza zorganizowały w cyklu Ogólnopolskich Konferencji Pracowniczych konferencję poświęconą „elastycznym” formom zatrudnienia. Tematykę tę podnosiły inne, większe, ale wciąż niezbyt duże organizacje związkowe – Konfederacja Pracy (zrzeszona wszakże w OPZZ) oraz Sierpień '80. Ten ostatni związek, silnie zakorzeniony w górnośląskim przemyśle ciężkim, powołał w pierwszej połowie pierwszej dekady obecnego stulecia reprezentację polityczną o nazwie Polska Partia Pracy. Ugrupowanie to przeszło dość nietypową i bardzo szybką ewolucję od okolic skrajnej prawicy do skrajnej lewicy, a w drugiej połowie tamtej dekady zaczęło używać terminu „umowy śmieciowe”, który z biegiem czasu został upowszechniony w debacie publicznej.

Pod koniec tamtej dekady można było mówić już o dość zaawansowanym analitycznym rozpoznaniu problemu prekarnego zatrudnienia oraz o prognozowaniu jego skutków społecznych – czy to na gruncie naukowym (m.in. w pracy zbiorowej *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu* pod redakcją czołowego polskiego badacza kwestii pracowniczych, związkowych itp., prof. Juliusza Gardawskiego), czy aktywnistyczno-związkowo-publicystycznym. W roku 2010 Jakub Grzegorzczak, działacz Inicjatywy Pracowniczej, pisał:

Współczesnych stosunków pracy nie da się scharakteryzować bez odwołania do takich pojęć, jak »elastyczne zatrudnienie« i »deregulacja rynku pracy«. Pod tymi terminami najczęściej rozumie się sposób organizacji stosunków pracy (oparty o zdolność przedsiębiorstw do dokonywania szybkich zmian w zależności od koniunktury) oraz politykę rynku pracy (dążącą do znoszenia ograniczeń dla pracodawców w swobodzie kształtowania stosunków pracy). Można powiedzieć, że elastyczne zatrudnienie jest w takim samym stopniu synonimem współczesnych stosunków pracy, jak w epoce przed globalizacją było nim stabilne, długotrwałe zatrudnienie na etacie [...]. Wraz z demontażem systemu regulacji stosunków pracy rośnie liczba osób zatrudnianych w elastycznych formach oraz liczba miejsc pracy, które opisać można jako »niestabilne«. Tak [...] właśnie było we Francji. Oto przykładowe statystyki dla początku 2007 r.: około dwóch trzecich ofert pracy wpływających do ANPE (Krajowej Agencji na rzecz Zatrudnienia) w styczniu i lutym wspomnianego roku było propozycjami zatrudnienia czasowego (prace dorywcze, sezonowe, na podstawie CNE) – większość z nich miała przewidywany okres trwania krótszy niż 2 lata. Praca czasowa wdziera się nawet w sektory tradycyjnie utożsamiane ze stabilnością zatrudnienia: w niektórych fabrykach Renault zdarza się, że połowa linii montażowej jest obsługiwana przez pracowników agencji pracy tymczasowej, na poczcie około 1/3 pracowników nie jest klasyfikowana jako »pracownicy poczty«, a we francuskiej służbie cywilnej około 16% pracowników zatrudnia się na krótkie okresy czasu. Trend do uelastyczniania francuskiego rynku pracy pokazują także dane Eurostatu: w IV kwartale 2008 roku 13,5% wszystkich zatrudnionych stanowiły osoby pracujące »dorywczo« (na czas określony). Dane średnioroczne dla roku 2008 wskazują, że wskaźnik ten osiągnął poziom 14,2% [2].

46

Również sam termin „prekariat”, jakkolwiek zapożyczony z analiz powstałych poza naszymi granicami, pojawił się w Polsce w użyciu jeszcze przed wydaniem na Zachodzie wspomnianej głośnej pracy Standinga. Gdy jesienią 2012 rozpoczę-

ła się duża kampania informacyjna największej polskiej centrali związkowej NSZZ „Solidarność” wymierzona w umowy śmieciowe (a symbolizowana przez billboardy i plakaty z wizerunkiem Syzyfa) dla szerokiej opinii publicznej był to niejako początek debaty o tym problemie. Natomiast dla środowisk krytycznych i części naukowców stanowiła ona zwieńczenie wieloletnich wysiłków na rzecz nagłośnienia owego problemu.

POWSZECHNA ELASTYCZNOŚĆ

Warto podkreślić dwa aspekty zjawiska. Kwestia „umów śmieciowych” jest w szerokim odbiorze społecznym sprowadzana do jednego wycinka problemu, mianowicie do zastępowania umów o pracę zatrudnianiem w oparciu o umowy o dzieło i umowy zlecenia. Tymczasem wspomniane inicjatywy analityczne i aktywistyczne zwracały uwagę na znacznie szerszą panoramę tej tendencji. Obejmowała ona nie tylko odchodzenie od umów o pracę na rzecz dwóch typów umów „śmieciowych”, ale także kwestię „wymuszonego” czy „fałszywego” samozatrudnienia oraz ogólnej „elastyczności” stosunku pracy. W tym pierwszym przypadku chodzi o presję wywieraną na dotychczasowych pracownikach jakiegoś podmiotu, aby tworzyli oni firmy w formule jednoosobowej działalności gospodarczej i świadczyli zlecane usługi dotychczasowemu zatrudniającemu. Oznacza to przerzucenie na ex-pracowników części kosztów prowadzonych działań (np. księgowość) oraz pozbawia ich podstawowych uprawnień socjalnych, jak np. płatny urlop czy okres wypowiedzenia. Drugi przypadek to z kolei trend starszy i znacznie bardziej zauważalny w skali globalnej, a rzadko przywoływany w kontekście „śmieciowości” zatrudnienia. Chodzi o proces odchodzenia od bezterminowych umów o pracę, które niegdyś były normą, na rzecz umów czasowych, kilkuletnich. Wszystko to przekłada się na destabilizację i pogorszenie sytuacji pracowniczej oraz ogólnej sytuacji socjalnej jednostek i rodzin po utracie zatrudnienia.

Inny wątek, który w takich analizach pojawiał się niemal od początku, a zarazem stanowił w znacznej mierze polską specyfikę i jest niezwykle ważnym, dotkliwym aspektem obecnego kryzysu pandemicznego, to kwestia kontekstu procesu „uelastyczniania” stosunków pracy. Zwracano uwagę, że w krajach Zachodu problem destabilizacji zasad zatrudniania, choć dotkliwy, jest łagodzony przez rozmaite rozwiązania socjalne. Krańcowym przykładem może być tutaj Dania i jej



oryginalny system zwany flexicurity (zlepek *flexibility* – elastyczność oraz *security* – bezpieczeństwo), zapoczątkowany pod koniec poprzedniego wieku. Jego sednem jest niemal zupełna „elastyczność” zatrudnienia w postaci prawie całkowitego braku przeszkód w zwalnianiu pracowników (aczkolwiek przy braku szerokiego stosowania kontraktów innych niż umowa o pracę), jednak przy zagwarantowaniu im wysokich i długotrwałych zasiłków socjalnych, finansowanych z wysokiego opodatkowania przedsiębiorstw, dochodów i majątków. W innych krajach świata zachodniego rozwiązanie stosunku pracy przez zatrudniającego nie jest tak łatwe i bezwarunkowe jak w Danii, natomiast systemy wsparcia socjalnego osób tracących pracę są również tam stosunkowo zaawansowane i zazwyczaj znacznie przewyższające rozwiązania polskie, zarówno pod względem wysokości zasiłków, jak

W latach 2000-2003 poziom zatrudnienia na wszelkiego typu cywilnoprawnych i czasowych umowach o pracę wzrósł w Polsce z 5,9 do 20,9% ogółu zatrudnionych i jeszcze wzrastał przez kolejne lata; w 2017 roku odsetek ten wynosił 26,1%.

i zakresu osób, które są nimi objęte. W polskich realiach natomiast procesowi znacznego uelastycznienia zatrudnienia na niekorzyść pracowników, mającemu miejsce od przełomu stuleci, towarzyszyła znikoma, krótkotrwała i obwarowana szeregiem wymogów pomoc dla bezrobotnych. Mamy więc tylko *flexi*, bez *curity*.

INWAZJA NIEMOCY

Wspomniane refleksje, analizy i działania towarzyszyły erupcji problemu. Początek „uśmieciewienia” polskiego rynku pracy na zauważalną skalę przypadł na pierwszą połowę nowego tysiąclecia, choć samo zjawisko zastępowania bezterminowych umów o pracę umowami czasowymi zaczęło się wcześniej. W latach 2000-2003 poziom zatrudnienia na wszelkiego typu cywilnoprawnych i czasowych umowach o pracę wzrósł w Polsce z 5,9 do 20,9% ogółu zatrudnionych i jeszcze wzrastał przez kolejne lata; w 2017 roku odsetek ten wynosił 26,1%. Paradoksem jest to, że jednym z motorów napędowych tej zmiany był rząd deklaratywnie lewicowy. To w latach 2003-2004, za rządów SLD, w ramach tzw. planu Hausnera dokonano kolejnej liberalizacji zasad zatrudniania, w tym stworzono

podstawy rynku pracy tymczasowej, który oddano we władanie prywatnych agencji zatrudnienia. „To wtedy zaczęła się w Polsce szerzyć plaga pracy tymczasowej, z założenia niepewnej i chwilowej” – pisał po latach Rafał Woś [3] i wskazywał, że w 2004 agencje pracy tymczasowej pośredniczyły w zatrudnianiu 266 tys. osób, a zaledwie cztery lata później już 842 tysięcy.

W roku 2009 wśród pracowników młodych, do 24. roku życia, aż 62% zatrudniano na umowach czasowych lub „śmieciowych”, a analitycy rynku pracy wskazywali, iż dla tego pokolenia proceder stanowi swoistą pułapkę, gdyż byliśmy państwem należącym do europejskiej czołówki krajów, w których młodym pracownikom trudno było następnie „przeskoczyć” na bardziej stabilne kontrakty. W przypadku tych wskaźników Polska była liderem lub należała do ścisłej europejskiej czołówki pod względem skali zjawiska, a unijna średnia jest o niemal połowę niższa.

Należy podkreślić, że nie jest to żadna konieczność biznesowa czy „żelazny” trend, lecz skrzętne wykorzystanie możliwości, na jakie zezwala polskie prawodawstwo i jego egzekwowanie. Dla przykładu, wszystkie umowy czasowe (w tym umowy o pracę na czas określony) obejmują w Rumunii zaledwie 1,2% ogółu zatrudnionych, na Litwie 3%, na Węgrzech 8,8%, w Słowacji i Czechach ok. 9,5% (stan na 2017, dane Eurostatu), co oznacza, że kraje z podobną przeszłością ustrojową i na analogicznym poziomie rozwoju zaniżają, niekiedy znacznie, średnią dla UE, natomiast Polska niemal dwukrotnie ją przewyższa.

W pierwszych latach drugiej dekady bieżącego stulecia zatrudnienie w oparciu wyłącznie o umowy „śmieciowe” osiągnęło poziom 1,2-1,4 mln osób i od tamtej pory cechuje się niezbyt dużymi wahaniami. Oznacza to, że umowy cywilnoprawne jako jedyne źródło dochodu to ok. 7-9% wszystkich pracowników najemnych. Znaczna w tym okresie była także skala samozatrudnienia poza rolnictwem (ok. 1,15 mln). Nie jest możliwe precyzyjne zbadanie, jakie odsetki powyższych liczb są „naturalne” i dobrowolne, a jakie dotyczą presji i przymuszania zatrudnionych do wybierania takiej formuły. W pierwszej połowie drugiej dekady Państwowa Inspekcja Pracy szacowała, że co najmniej 25% ogółu umów cywilnoprawnych (a więc nie tylko tych, które są jedyną formułą zatrudnienia) to „ukryte” etaty, czyli zatrudnienie na warunkach i z wymogami pracy etatowej, ale bez gwarantowania pracownikom świadczeń i korzyści przynależnych wedle polskiego prawodawstwa takiemu stosunkowi pracy. Znacznie większą skalę zjawiska szacował

GUS. Dla roku 2014 z badań tej instytucji wynikało, że 80% umów-zlecenia to skutek presji zatrudniających, nie zaś wybór zatrudnianych, a w roku 2016 stwierdzono, że wymuszone umowy zlecenia zamiast umów o pracę dotyczą prawie 85% zatrudnionych w oparciu o taką formułę, wśród pozostałych rodzajów umów cywilnoprawnych odsetek ten wynosi ok. 65%, a wymuszone samozatrudnienie to około połowy jednoosobowych działalności gospodarczych. Ostrożniejsze są szacunki Instytutu Badań Strukturalnych, który wykazał, że w przypadku samozatrudnienia sytuacja świadczenia usług na rzecz jedyne go lub głównie jednego zleceniodawcy dotyczyła w roku 2017 „tylko” 166 tysięcy podmiotów. Ale i to badanie wskazuje, że miał miejsce znaczny wzrost wobec roku 2011, kiedy to taki proceder dotyczył 134 tys. firm. Trudno nie podejrzewać, że zwiększenie liczby zleceniobiorców samozatrudnionych następuje dopiero z czasem i w niewielkim aspekcie zmienia to, że w innych realiach osoby prowadzące JDG byłyby zatrudnione na etacie – za cenę być może nieco mniejszych dochodów i mniejszej liczby zleceń, ale za to mając do dyspozycji więcej świadczeń i mniej ryzyk, co gwarantuje umowa o pracę.

50 To wszystko oznacza, że przy ostrożnych szacunkach ponad milion osób pracuje w formule wymuszonego braku etatu – na około 16, a jeszcze niedawno 14 milionów osób pracujących w Polsce. Szacunki mniej ostrożne dotyczyłyby co najmniej półtora miliona umów cywilnoprawnych dla pracy *de facto* etatowej lub wymuszonego samozatrudnienia, czyli co dziesiątej osoby pracującej w Polsce. Do tego należy dodać kilka milionów osób na czasowych umowach o pracę, czyli takich, których dotyczy krótszy okres wypowiedzenia i inne niedogodności.

Wbrew popularnej tezie propagowanej przez środowiska liberalne, znaczna część takich umów nie wynikała z preferencji zatrudnionych, jako rzekomo lepiej odpowiadająca ich potrzebom i możliwościom. Już w 2011 r. z badań przeprowadzonych w woj. dolnośląskim wynikało, że tylko 21% ankietowanych uznawało, iż umowy zlecenia są korzystne dla pracowników, a aż 62%, że dla pracodawców; w przypadku wymuszonego samozatrudnienia było to odpowiednio 31% i 51% [4]. Wbrew innemu mitowi, tym razem popularnemu w środowiskach modernizacyjno-okcydentalistycznych, „śmieciowe” umowy nie są bynajmniej domeną rodzimego, niewielkiego i „zaccanego” biznesu. Chętnie i masowo sięgają po nie także operujące w Polsce oddziały wielkich koncernów transnarodowych i uznane duże firmy, m.in. Am Rest (operator marek typu KFC, McDonald’s czy Starbucks, która prawie połowę kadr

zatrudnia na „śmieciówkach”), Provident (tu na 2 tys. umów o pracę przypada 5 tys. umów cywilnoprawnych) czy Comarch (21% kadr na śmieciówkach) [5].

ZMIANY I BRAK ZMIANY

Od dłuższego czasu brak zmiany tych trendów. Dzieje się tak pomimo kilku decyzji korzystnych dla pracowników. Pierwszą z nich było wprowadzenie od 1 stycznia 2016 r. oskładkowania umowy-zlecenia do poziomu płacy minimalnej. Oznaczało to konieczność odprowadzania znacznie wyższych niż dotychczas składek na ZUS także od znacznej części „śmieciówek”, czyli zmniejszenie ich przewagi nad umową o pracę w kwestii kosztów pracodawcy. Drugą – obowiązywanie od 1 stycznia 2017 r. ustawowej minimalnej stawki godzinowej także na umowach cywilnoprawnych. Sprawiało to, że znacznie mniej korzystne dla zatrudniającego stało się stosowanie takich umów pod względem finansowym – ustawowe stawki stały się na tyle wysokie, że przy etatowym wymiarze czasu zatrudnienia ostateczne wynagrodzenie na umowie cywilnoprawnej odbiega w niewielkim wymiarze od ustawowej pensji minimalnej, podczas gdy przed wprowadzeniem ustawowych stawek godzinowych umowy śmieciowej nierzadko obejmowały nawet dwu- czy trzykrotnie niższe stawki niż na umowach o pracę. Trzecia ważna kwestia to ogólna poprawa sytuacji na rynku pracy, związana z wieloma zjawiskami, poczynając od dobrej koniunktury gospodarczej, kończąc natomiast na szybkich zmianach demograficznych w postaci odchodzenia na emerytury roczników wyżu demograficznego, a wchodzenia na rynek pracy pokoleń o znacznie niższym wskaźniku urodzeń. To z kolei, w miarę malejącego bezrobocia, poprawiło pozycję negocjacyjną pracowników, czyli zwiększyło śmiałość i sprawczość w kwestii upominania się o zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę. Czwarta zmiana dotyczyła z kolei wprowadzenia latem 2016 r. obowiązku stosowania klauzul pracowniczych w zamówieniach publicznych. Oznacza to, że prace zlecane przez instytucje publiczne innym podmiotom, w tym firmom prywatnym, powinny jako jeden z wymogów dotyczących kadr realizujących te zadania obejmować zasadę zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę. Takie rozwiązanie poskutkowało wygrywaniem przetargów przez podmioty zatrudniające kadry w oparciu o umowy o pracę, a nawet prowadziło do rezygnacji ze zlecenia usług na rzecz odbudowy własnych kadr do określonych zadań (np. sprzętaczek czy ochroniarzy przez szpitale lub urzędy).

52 Wszystko to skłoniło część pracodawców do oferowania umów o pracę – w celu większej stabilizacji zatrudnienia w sytuacji pojawiających się niedoborów kadrowych oraz z uwagi na to, że znacząco zmalały po stronie zatrudniającej finansowe korzyści (niższe koszty) wyboru umów cywilnoprawnych, lub po prostu zaistniał taki wymóg prawny trudny do zlekceważenia w danej sytuacji. Mimo to jednak skala uśmieciovienia zatrudnienia nie zmniejszyła się znacząco. Decydują o tym zapewne wciąż istniejące aspekty umów cywilnoprawnych korzystne dla pracodawców, takie jak łatwość zwalniania pracownika czy brak konieczności spełniania wielu wymogów związanych z pracą etatową, jak płatne urlopy, płatne zwolnienia lekarskie itp. Dane GUS za rok 2018 pokazały, że umowy cywilnoprawne jako jedyna forma zatrudnienia dotyczą 1,3 mln osób, a kolejne 1,3 mln to samozatrudnieni poza rolnictwem. Oznacza to, że w przypadku „śmiecioviek” mamy wyhamowanie trendu spadkowego i ponowny wzrost śmiecioviek (co prawda jeszcze nie do poziomu rekordowego 1,4 mln z roku 2012) oraz rekordowy poziom samozatrudnienia i wzrost jego skali w ciągu zaledwie kilku lat o ok. 200 tysięcy. W przypadku tego drugiego zjawiska nie jest jasne, na ile mamy do czynienia z wymuszonym samozatrudnieniem, a na ile z „naturalnym” przyrostem JDG w ogóle i w okresie koniunktury, tym bardziej że polski system fiskalny premiuje obecnie taką formułę w porównaniu z umową o pracę w kwestii wysokości opodatkowania, co zachęca do odchodzenia z etatów np. wysoko kwalifikowanych specjalistów.

W przypadku obu tych form kontraktu – umów cywilnoprawnych i JDG – przyrost skali zjawiska należy też widzieć, czego unikają media krytyczne wobec obecnego rządu, w kontekście sytuacji ogólnej i innych liczb. Przede wszystkim takich jak to, że w porównaniu z latami 2011-2013, które w zestawieniach stają się punktem odniesienia, mamy obecnie znacząco mniejsze bezrobocie i wyższe zatrudnienie. Poziom bezrobocia na koniec roku 2011 wyniósł 12,5%, na koniec 2013 natomiast 13,4%, podczas gdy na koniec 2018 już zaledwie 5,8%. Z kolei pod koniec 2018 roku wskaźnik zatrudnienia wynosił w Polsce ponad 72% ludności w wieku produkcyjnym, podczas gdy w 2013 było to zaledwie nieco ponad 60%, a w liczbach bezwzględnych między rokiem 2015 a 2018 wzrósł on z ok. 15,5 mln do 16,2 mln, czyli o 700 tysięcy osób mimo niekorzystnych wspomnianych trendów demograficznych w tym okresie, i w efekcie był pod względem liczbowym najwyższy od połowy lat 90. Gdy zatem spojrzymy na odsetki, to

w przypadku zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne i prowadzących JDG są one wciąż mniejsze względem ogółu pracujących niż przed kilkoma laty.

Mimo to zarówno trend wzrostowy, jak i znacząca skala zjawiska są niewątpliwie czynnikami negatywnymi w obrazie rynku pracy oraz dobrostanu społeczeństwa. A mowa jest o trendach i wskaźnikach sprzed związanego z pandemią koronawirusa mniej lub bardziej zaawansowanego kryzysu czy spowolnienia gospodarczego, którego pełnej skali i przebiegu jeszcze nie znamy.

ŚMIECIOWE ŻYCIE

Společne skutki szerokiego zakresu stosowania umów cywilnoprawnych i ogólnego „uelastyczniania” stosunków pracy są dziś już stosunkowo dobrze rozpoznane w debacie publicznej. To przede wszystkim groźba utraty zatrudnienia niemal z dnia na dzień lub po krótkim okresie wypowiedzenia. Szczególnie ryzykowne jest to w przypadku „śmieciowienia” zawodów kiepsko płatnych, nie pozwalających na jakiekolwiek osobiste czy rodzinne oszczędności i inwestycje na czarną godzinę. Duża część „śmieciowego” zatrudnienia jest w dodatku realizowana w warunkach, które oznaczają brak prawa do wsparcia w postaci zasiłków po utracie pracy. Zresztą, jak wspomniano, wysokość tego wsparcia jest w Polsce mizerna (przeciętnie zasiłek dla bezrobotnych wynosi w naszym kraju ok. 20% ostatniej pensji przed utratą pracy, podczas gdy np. w Finlandii jest to 80%), a ono samo krótkotrwałe. Wszystko to oznacza, że osoby zatrudnione na umowach cywilnoprawnych są ponadprzeciętnie mocno narażone na nagłą i nieoczekiwaną utratę pracy oraz pozostanie bez środków do życia i osunięcie się w ubóstwo.

Zatrudnienie tego rodzaju obarczone jest także ryzykami innego typu. Przede wszystkim oznacza brak prawa do płatnego urlopu oraz płatnego zwolnienia lekarskiego. W przypadku niskopłatnych profesji, branż i miejsc pracy oznacza to nierealizowanie odpoczynku regeneracyjnego, realizowanie go kosztem znacznie obniżonych dochodów, brak lub ograniczenie skali zalecanego leczenia, sytuację jednoczesnego pogorszenia stanu zdrowia i kondycji finansowej. Wszystkie te zjawiska są w oczywisty sposób niekorzystne z punktu widzenia kondycji społeczeństwa i jego słabszych grup.

Jeszcze inne, rzadziej przywoływane aspekty popularności „śmieciówek”, to perturbacje natury konsumpcyjnej. Umowy cywilnoprawne, a szczególnie te niskopłatne, nie dotyczące wynagrodzeń profesjonalistów wysoko wycenianych

przez rynek, zazwyczaj uniemożliwiają otrzymanie kredytu, w tym szczególnie długookresowego i na znaczne kwoty. W polskich realiach uniemożliwia to całej rzeszy ludzi otrzymanie pożyczki na zakup tak podstawowego dobra jak mieszkanie, co sprawia, że osoby takie są systemowo zmuszane do kosztownego i niekomfortowego najmu nieruchomości oraz pozbawiane możliwości uzyskania lokalu własnościowego nawet w formule obciążonej hipoteki. Również wszelkie inne kredyty są dla takich pracowników trudno dostępne lub dostępne wyłącznie w instytucjach parabankowych, na zasadach znacznie mniej korzystnych. Mówiąc wprost, osoby zatrudniane na „śmieciówkach” są jedną z zasadniczych grup klientów tzw. chwilówek, czyli lichwiarskiego, kosztownego dla klienta systemu pożyczkowego o charakterze pozabankowym [6]. Śmieciowa formuła zatrudnienia skazuje zatem wiele osób na śmieciową formułę kredytów.

Oczywiście taka formuła zatrudnienia generuje także inne, mniej uchwytnie i słabiej rozpoznane negatywne skutki społeczne. Nie trzeba wielkiej wyobraźni, aby postawić mocną tezę, że brak stabilnego zatrudnienia oznacza np. dolegliwości natury psychiczno-emocjonalnej. W samym środowisku pracowniczym skutkuje z kolei nierównościami i podziałami, gdy nierzadko ta sama firma, jak wspomniane wielkie koncerny, zatrudnia w oparciu o różne rodzaje umów. Część takich osób wpada też w długotrwałą pułapkę pracy „śmieciowej”. Jeszcze innym utrudnia lub uniemożliwia zrzeszanie w związkach zawodowych i zbiorowe działania na rzecz polepszenia warunków zatrudnienia.

54

PAŃSTWO Z DYKTY

Osobną kwestią jest wymiar publiczny takich zjawisk. Państwo i instytucje, które zezwalają na tak powszechne stosowanie umów cywilnoprawnych, mimo istnienia silnych przesłanek przemawiających za tym, że zastępują one należne umowy o pracę, po prostu pozwala na obchodzenie i lekceważenie prawa, w dodatku w interesie silniejszej i mniej licznej grupy, czyli pracodawców. Utrwała w ten sposób wizerunek państwa słabego, „kartonowego”, niepoważnego, wadliwego, służącego możliwym i wpływowym, przyzwalającego na złe i nierówne traktowanie. Podkopuje szacunek wobec prawa i instytucji kontrolnych.

Co bowiem setki tysięcy osób zatrudnionych na umowach śmieciowych mają myśleć o powszechnym przyzwoleniu na takie praktyki? Na mizerną skalę kontroli

Państwowej Inspekcji Pracy i niewielkie mandaty nakładane na przedsiębiorców łamiących prawo (od lat PIP kontroluje corocznie zaledwie kilkadziesiąt tysięcy umów o pracę, z czego w kilkuset przypadkach kieruje sprawy do sądów pracy)?

Umowy cywilnoprawne są stosowane od lat nawet przez instytucje publiczne. Raport NIK z wiosny 2016 stwierdzał:

Zjawisko zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych dotyczy nie tylko przedsiębiorców prywatnych, ale również jednostek sektora finansów publicznych, które od 2010 r. miały zamrożone fundusze na wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na umowach o pracę. Dlatego urzędy, ministerstwa, sądy i inne jednostki administracji zaczęły częściej zawierać umowy zlecenia i o dzieło.

Z kolei GUS wskazywał, że w roku 2010 w administracji publicznej zatrudniano 22 tys. osób, dla których umowa cywilnoprawna była jedynym lub głównym źródłem utrzymania, a w roku 2014 były to już 44 tysiące. Na umowach cywilnoprawnych zatrudniani są choćby lekarze (przynajmniej za wysokie stawki), ale także pielęgniarki, a nawet... ratownicy medyczni. „Może wypowiem się na temat swojego podwórka, gdzie ok. 50 proc. osób zatrudnionych jest w formie umowy o pracę. Reszta to uzupełnienie w postaci umów kontraktowych, nazywanych przez kolegów »wyścigiem szczurów«, bo kto da mniej, ten dostaje pracę. Takie osoby, pracując np. 10 lat w systemie państwowego ratownictwa, tak naprawdę nie mają żadnych tzw. lat pracy, nie mają też perspektyw na emerytury, mają za to kontuzje i wyniszczenie organizmu [...]” – mówił mediom w lutym 2020 r. Wojciech Rogalski, przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników Ratownictwa Medycznego w Białymstoku, podczas prac sejmowego zespołu ds. ratownictwa medycznego.

Pandemia unaocznia szkodliwość i nonsensowność takich rozwiązań i praktyk. Okazuje się, że nawet w zawodach wysokiej przydatności społecznej, odpowiedzialnych i kluczowych, mamy kadry zatrudniane na niestabilnych zasadach.

WIRUS UŚMIECIOWIENIA

Obecna pandemia unaocznia szkodliwość i nonsensowność takich rozwiązań i praktyk. Okazuje się, że nawet w zawodach wysokiej przydatności społecznej,

odpowiedzialnych i kluczowych, mamy kadry zatrudniane na niestabilnych zasadach. Wśród reszty społeczeństwa mamy co najmniej milion, a kto wie, czy nie nawet dwa razy więcej osób w wieku produkcyjnym, których stabilizacja zawodowa, pracownicza i dochodowa jest znikoma. W sytuacji spodziewanej zapaści gospodarczej i prognozowanego znacznego wzrostu bezrobocia, osoby te mogą z dnia na dzień stracić zatrudnienie i środki do życia.

Rozwiązania przyjęte w ramach tzw. tarczy antykryzysowej zawierają pewne wsparcie dla tej grupy społecznej, ale ograniczone: maksymalnie trzykrotne comiesięczne świadczenie w wysokości ok. 2000 zł. Z kolei dla samozatrudnionych oferowana jest pożyczka w wysokości 5000 zł, która w przypadku przetrwania firmy będzie umarzana. Oczywiście lepsze to niż nic, jest to w zasadzie pierwsze w dziejach III RP jakiegokolwiek wsparcie osób zatrudnionych na „śmieciówkach”. Trudno jednak uznać, że kwartalne świadczenie rozwiązuje problem w sytuacji gospodarczego tąpnięcia mogącego potrwać kilkanaście miesięcy, jeśli nie kilka lat. Warto też pamiętać, że poza dość wąską grupą osób wybierających taką formułę zatrudnienia z uwagi na korzyści podatkowe, większość zatrudnionych w modelu umów cywilnoprawnych stanowią osoby robiące to z konieczności (słaba pozycja przetargowa na rynku pracy z uwagi na branżę, sytuację lokalną, wiek pracownika i inne czynniki), mające kiepsko płatne prace i nieposiadające żadnych poważnych oszczędności czy innych aktywów na czasy kryzysu. Są to w znacznej mierze osoby rekrutujące się ze słabszych lub najslabszych grup zawodowych i społecznych.

56

KONFLIKT (NIE)MORALNY

To, jak oceniamy zjawisko „uelastyczniania” rynku zatrudnienia, jest pochodną całego światopoglądu, wizji gospodarki i stosunków społecznych. Adeptci liberalizmu gospodarczego powiedzą, że najważniejsza jest kondycja sektora prywatnego, że dobrobyt i pomyślność społeczną tworzą firmy i „pracodawcy”, że lepiej mieć pracę na „śmieciówce” niż żadną, że kontrakt jest dobrowolny i nikt nikomu nie przystawia pistoletu do głowy (burczący z głodu żołądek czy zaległości czynszowe za dach nad głową to nie jest przecież przymus...), że w obliczu kryzysu gospodarczego łatwe zwolnienia uprawdopodobniają przetrwanie biznesów, które z czasem znowu zatrudnią.

Optyka przeciwna mówi natomiast, że powinno się chronić przede wszystkim słabszych, bo silniejsi sobie poradzą. Że pracę wykonują, a co za tym idzie dobrobyt

wytwarzają pracownicy, więc to ich dobra kondycja jest decydująca z punktu widzenia pomyślności wspólnoty (przypomnijmy, że jeszcze niedawno mieliśmy powszechne narzekania nie na niedobór przedsiębiorstw, lecz na kurczenie się zasobów kadrowych z uwagi na tendencje demograficzne). Że nawet jeśli ktoś chciałby być nieczuły na sprawy pracownicze, to pracownicy są zarazem konsumentami, a zatem ich byle jakie i niepewne zarobki oznaczają niższy popyt, mniejszą konsumpcję i malejące zyski biznesu, gdyż sama produkcja nie ma sensu bez jej odbiorców. Że zatrudnianie na „śmieciówkach” nawet w tak odpowiedzialnych zawodach jak opieka medyczna, to krótkowzroczność w ogóle, a szaleństwo w świecie narażonym na zjawiska takie jak obecna pandemia. Że państwo, które nie chroni słabszych, lecz toleruje ich złe i nierówne traktowanie, będzie miało problem z pozyskaniem zaufania społecznego. Że wspólnota, która nie jest solidarna ze słabszymi nawet w okresie prosperity, nie powinna oczekiwać z ich strony solidarności w okresie kryzysów, w tym obecnego. Że nie istnieje żadna żelazna konieczność rozpowszechnienia takiego modelu zatrudnienia, bo w innych krajach, w tym o podobnym poziomie rozwoju, nie jest ona stosowana wcale lub w o wiele mniejszym zakresie.

To spór nie tylko o rozwiązania i przepisy, lecz także spór polityczny, a nawet moralny. Nie ma tu jednoznacznych i „obiektywnych” rozstrzygnięć, bo różne są cele, priorytety i systemy wartości stron sporu. Natomiast argument ekonomiczny mówi, w kontrze do wywodów zwolenników liberalizmu gospodarczego, to co podsumował dr Wojciech Paczos:

Badania empiryczne wskazują, że w Hiszpanii tempo wzrostu produktywności spadło na skutek wprowadzenia elastycznych form zatrudnienia. Teoria ekonomii podaje trzy mechanizmy, które do tego doprowadziły: a) Pracownicy na śmieciówkach wkładają mniej wysiłku w pracę widząc, że ich szanse na stabilne zatrudnienie są znikome. b) Pracodawcy mniej inwestują w pracowników na kontraktach. To prowadzi do deprecjacji kapitału ludzkiego. W dobrych czasach obniża to wzrost produktywności, a w czasie kryzysu doprowadza do wybuchu bezrobocia długotrwałego. Z długotrwałego bezrobocia pracownicy o niskim kapitale ludzkim mają najmniejsze szanse kiedykolwiek wyjść. c) Zmienia się struktura gospodarki w kierunku gałęzi o najmniejszym potencjale rozwojowym. W latach 1995-2005, gdy w USA trwała rewolucja komputerów i Internetu, gospodarka hiszpańska przestawiła się na budownictwo i turystykę, notując ujemne stopy wzrostu produktywności (średnio -0,5% rocznie). W poprzedniej dekadzie (1985-1995), zanim rynek zdominowały



elastyczne formy zatrudnienia, produktywność gospodarki hiszpańskiej rośnie w tempie +1,5% rocznie [7].

PRZYPISY

- [1] Część tych działań relacjonuje Jarosław Urbański, *Prekariat i nowa walka klas. Przeobrażenia współczesnej klasy pracowniczej i jej form walki*, Warszawa 2014, s. 27-32.
- [2] Jakub Grzegorzcyk, *Koniec etatu?*, „Obywatel” nr 2(49)/2010.
- [3] Rafał Woś, *To nie jest kraj dla pracowników*, Warszawa 2017, s. 191.
- [4] J. Konieczna-Sałamatin, M. Pańków, J. Stasiowski, *Analiza struktury, uwarunkowań i perspektyw rozwoju alternatywnych form zatrudnienia na Dolnym Śląsku. Raport końcowy*, Wrocław 2011.
- [5] Adriana Rozwadowska, *Zatrudnianie na „śmieciówkach” to norma – wynika z raportów niefinansowych dużych firm*, wyborcza.pl, 10 września 2018, <https://wyborcza.pl/7,155287,23864678,zatrudnienie-na-smieciowkach-ma-sie-doskonale-wynika-z-raportow.html>
- 58 [6] Iwona Jakubowska-Branicka, *Profil klienta firm pożyczkowych*, w: *Rynek firm pożyczkowych w Polsce. Teoria i praktyka* (redakcja naukowa Iwona Jakubowska-Branicka), Warszawa 2018, s. 231.
- [7] <https://napokolonia.pl/jak-umowy-smieciowe-oslabiaja-wzrost-pkb/>

THE BOMB WITH PRESENT IGNITION. A FEW REMARKS PRECARIZATION OF WORK IN TIMES OF PANDEMIC

ENGLISH SUMMARY

Along with many other weaknesses of liberal-peripheral economy, the coronavirus pandemic has exposed the one that can be called the fall of the myths associated with the precarious, "junk" or flexible employment formula. Many vices of the Polish state can be observed in this issue. Both these directly related to working relationship and protection of employees, as well as broader, systemic ones which prove poor condition of legislation and its enforcement, institutional shortages, illusive support of citizens by the state, etc.

Keywords: precariat, junk contracts, employees' rights, labour market, employees

Remigiusz Okraska

redaktor naczelny pisma „Nowy Obywatel”



Ur. 1976. Z wykształcenia socjolog. W roku 2000 współzałożyciel, a następnie redaktor naczelny pisma „Obywatel”, przekształconego w 2010 w „Nowego Obywatela”. Twórca i redaktor portalu www.lewicowo.pl, funkcjonującego w latach 2009-2019. W latach 2001-2005 redaktor naczelny ekologicznego miesięcznika „Dziki Życie”, w latach 1997-2017 jego współpracownik. Od 1997 r. publicysta, autor kilkuset tekstów. Redaktor i pomysłodawca ok. 20 książek. Od 17. roku życia związany z działalnością społeczną w inicjatywach ekologicznych, społecznych, pracowniczych.