Koniec etatu – współczesny rynek pracy

11 czerwca 2010

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 (zarówno w krajach „socjalistycznych”, jak i kapitalistycznych).

Neoliberalna rewolucja, która w Europie Zachodniej rozpoczęła się już na przełomie lat 70. i 80., a „na Wschód” dotarła tuż po upadku muru berlińskiego, nie pozostała bez wpływu również na stosunki pracy. Ten proces całkowicie zmienił kategorie, w których myślimy o zasadach i stabilności zatrudnienia, o systemach motywacji pracowników czy wreszcie o całym życiu zawodowym.

Choć ostatnio wiele mówi się o „końcu pracy” – zarówno w sensie ilościowym, jak i spadku znaczenia aktywności zawodowej w życiu ludzkim, to jednak jest to wciąż kluczowa kategoria określająca większą część naszego życia oraz warunkująca stosunki społeczne. Jeśli więc chcemy lepiej zrozumieć, jak organizowane jest nasze życie indywidualne oraz jego kontekst społeczny, musimy analizować zmiany charakteru pracy, związane z rozwojem elastycznych form zatrudnienia i deregulacją rynku pracy. Analiza ta nie ma przy tym wyłącznie poznawczego

charakteru. Znając dokładnie współczesny „reżim stosunków pracy”, jesteśmy w stanie skuteczniej planować aktywność społeczną, zmierzającą do budowy bardziej sprawiedliwego porządku.

OD ETATU DO PRACY CZASOWEJ

W analizach dotyczących rozwoju elastycznego zatrudnienia w Europie istnieją dwa podejścia, akcentujące różne czynniki. Część badaczy wskazuje na wzrost bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w latach 70., który następnie stał się powodem reform rynku pracy [1]. Inni natomiast kluczową rolę przypisują kryzysowi społecznemu lat 60. i nasileniu w tamtym okresie walk pracowniczych [2]. Niezależnie od motywacji – proponowane wyjaśnienia nie wykluczają się zresztą nawzajem – faktem jest, że lata 70. i 80. to w Europie okres gwałtownych zmian modelu stosunków pracy.

Stanowiły one część szerszej fali reform o charakterze neoliberalnym. Odnowiona myśli liberalna zakładała bowiem kilka najważniejszych „osi” zmian: ograniczenie państwowej aktywności w gospodarce, zwiększenie swobody pracodawców (kosztem praw pracowniczych i uprawnień związków zawodowych), redukcję wydatków socjalnych, ograniczenie zakresu usług publicznych wraz z jak najdalej idącą komercjalizacją tego sektora, reorganizację systemu zabezpieczenia społecznego. Celem był prymat wolnego rynku w stosunkach społecznych. Zgodnie z taką optyką, stosunki pracy również wymagały totalnej zmiany: konieczne było ograniczenie ochrony przed zwolnieniem, dopuszczenie większej swobody w organizacji czasu pracy, zwiększenie mobilności pracowników oraz ograniczenie praw związkowych.

Co ciekawe, zmiany rozpoczęły się w całej Europie jeszcze w momencie, gdy władzę dzierżyli socjaldemokraci. W Wielkiej Brytanii początkiem była reforma podjęta przez rząd Labour Party w 1974 r., zmierzająca do decentralizacji negocjacji zbiorowych; we Francji podobne procesy miały miejsce na

przestrzeni lat 70. i 80.

Opierając się na przykładzie tego kraju możemy prześledzić, jak proces deregulacji rynku pracy postępował w Europie Zachodniej [3]. Jego początkiem zazwyczaj była reorganizacja systemu negocjacji zbiorowych, zmierzająca do przeniesienia ich na maksymalnie niski poziom. We Francji kolejne rządy systematycznie zmierzały do odejścia od krajowych i branżowych zbiorowych układów pracy na rzecz układów zawieranych na poziomie firmy. Paradoksalnie, pierwsze zmiany w ramach działań podjętych przez rządy zwiększały w niektórych aspektach możliwości działania struktur związkowych i instytucji partycypacji pracowniczej (rad pracowniczych). Jednak ich drugą stroną było wyeliminowanie państwa z procesu przeprowadzania zwolnień grupowych oraz zwiększenie swobody kształtowania układów zbiorowych (możliwe stało się zawieranie w nich zapisów mniej korzystnych dla pracowników od przepisów prawa pracy). Tym samym, zapoczątkowano powolny proces wycofywania się państwa z mediacji i zarządzania stosunkami pracy, na rzecz przeniesienia tych zadań na negocjacje pracodawców i reprezentacji pracowników na poziomie firmy. W warunkach specyficznych dla Francji (niska aktywność struktur związkowych na poziomie pojedynczego przedsiębiorstwa) doprowadziło to do zawierania porozumień niekorzystnych dla świata pracy za pomocą albo wygrywania konfliktów pomiędzy poszczególnymi centralami, albo wykorzystywania przez pracodawców antagonizmów na linii rady pracownicze – związki zawodowe.

Drugim etapem reform było wprowadzenie w skali makro rozwiązań umożliwiających bardziej elastyczną organizację czasu pracy i zwiększających elastyczność w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników. We Francji przykładem rozwiązań pierwszego typu była redukcja tygodniowego czasu pracy do 35 godzin, wprowadzana stopniowo reformami z lat 1982, 1992-1993, 1996, 1998, 2000 i 2002 (wszystkie opracowane przez rządy Partii Socjalistycznej). Chociaż ich deklarowanym celem była

„walka z bezrobociem poprzez podział pracy”, to jednak zmiany okazały się funkcjonalne także dla pracodawców, którzy jednocześnie zyskali możliwość korzystania z większych limitów nadgodzin, dłuższych okresów rozliczeniowych i wielu innych mechanizmów wykorzystywanych do wydłużania zakładowego czasu pracy.

Równolegle do rozluźnienia organizacji czasu pracy, wprowadzano także nowe typu umów o pracę. Charakteryzowały się znacznie mniejszym stopniem ochrony przed zwolnieniem niż umowa o pracę na czas nieokreślony (CDI) oraz mniejszymi obciążeniami składkami na ubezpieczenie społeczne [4]. W 1977 r., w ramach „Paktu na rzecz zatrudnienia młodzieży” wprowadzono pierwsze umowy, na mocy których składki na ubezpieczenie społeczne zamiast pracodawcy opłaca państwo; w latach 1981 i 1983 wprowadzono 6 typów staży zwolnionych od podatku; w 1979 r. umożliwiono zawieranie umów o pracę na czas określony (CDD), a wkrótce potem także umów z pracownikami tymczasowymi (wynajmowanymi od agencji pracy tymczasowej). Ostatnim etapem deregulacji w zakresie ochrony przed zwolnieniem było wprowadzenie „Kontraktu Nowa Praca” (CNE) w sierpniu 2005 r., przeznaczonego dla firm zatrudniających mniej niż 20 osób i zakładającego 2-letni okres próbny, podczas którego można zwolnić pracownika bez konieczności podawania uzasadnienia. Krótko po wprowadzeniu CNE, zgłoszono także propozycję „Kontraktu Pierwsza Praca” (CPE), przeznaczonego dla pracowników młodych (do 26. roku życia), zakładającego podobny, dwuletni okres próbny. Jednak po fali protestów społecznych rząd Dominique’a de Villepin musiał się wycofać z tego pomysłu.

Powyższy przegląd układa się w dość jasny schemat reform mających na celu deregulację rynku pracy: od decentralizacji procesu negocjacji zbiorowych, poprzez uelastycznienie czasu pracy i rozwój nowych, elastycznych form zatrudnienia, zakładających słabszą ochronę przed zwolnieniem.

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. [5]: 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 [6]: w IV kwartale 2008 r., 13,5% wszystkich zatrudnionych stanowiły osoby pracujące „dorywczo” (na czas określony). Dane średnioroczne dla roku 2008 wskazują, że wskaźnik ten osiągnął poziom 14,2% [7].

Chociaż w Europie nie obowiązuje jeden model stosunków pracy, logika i struktura reform podjętych we Francji jest charakterystyczna praktycznie dla wszystkich państw UE (a wsparcia udziela jej Komisja Europejska). Analogiczne zmiany podejmowano także w Wielkiej Brytanii, Hiszpanii czy Niemczech. Można więc powiedzieć, że pod koniec lat 90. europejskie rynki pracy weszły w fazę zaawansowanych reform, zmierzających do budowy modelu rodem z teorii liberalnych.

ELASTYCZNY RYNEK PRACY

Przyglądając się reformom rynku pracy, interesujące jest spojrzenie na ich cel finalny – zakładany model rynku pracy. Założenie leżące u podstaw polityk deregulacyjnych jest następujące: przedsiębiorstwo ma być elastyczne – tzn. ma być zdolne do szybkiego przystosowania się do zmieniających

warunków zewnętrznych (rynkowych i technologicznych) [8]. W zdolności dostosowawczej kluczowe znaczenie ma natomiast możliwość redukcji kosztów zarządzania personelem. Patrząc na elastyczność pod względem sfer, w jakich koszty te mogą być ograniczane, wyróżnia się [9]:

1. elastyczność numeryczną (zatrudnienia)

2. elastyczność czasu pracy

3. elastyczność płac

4. elastyczność podaży pracy

Pierwsza sfera dotyczy zasad nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy – przede wszystkim w aspekcie ochrony przed zwolnieniem (np. okres wypowiedzenia, konieczność uzasadnienia zwolnienia, możliwość przywrócenia zatrudnienia wyrokiem sądu). Jeżeli chodzi o elastyczność w wymiarze czasu pracy, jest to przede wszystkim możliwość organizowania pracy w różnych porach dnia i nocy (także w tzw. godzinach aspołecznych), dłuższe okresy rozliczeniowe (pozwalające na swobodniejsze zarządzanie miesięcznym i rocznym czasem pracy), a także wprowadzenie „indywidualnych rozkładów czasu pracy", za pomocą których produkcja lub działalność usługowa mogą być przedłużane poza standardowo przyjęte normy, wyznaczane 8-godzinnym dniem pracy.

W aspekcie płacowym, elastyczność to po prostu „giętkie płace" – uzależnione od fluktuacji sytuacji na rynku, nie ograniczane np. zbiorowymi układami pracy. Wreszcie, ostatnia sfera, w której może się przejawiać elastyczność, to podaż pracy. Jest to aspekt makroekonomiczny, związany z możliwościami dostosowania się klasy pracującej do zmiennych warunków rynkowych – zmian miejsca pracy, przekwalifikowań, migracji.

Widać więc, że w aspekcie mikro, elastyczne przedsiębiorstwo to takie, które potrafi w krótkim okresie maksymalnie zredukować lub zwiększyć swój personel, tak zaplanować

organizację czasu pracy, aby produkcja trwała tyle, ile akurat potrzeba i w taki sposób zarządzać pensjami, aby mogły one nadążać za koniunkturą. W skali makro, rynek pracy ma natomiast być sprawnym mechanizmem, w którym warunki pracy (skala zatrudnienia, czas pracy, płace) zmieniają się wraz z koniunkturą. Co więcej, w modelu tym zakłada się „likwidację bezrobocia" poprzez maksymalne możliwe wykorzystanie zasobów pracy [10]. Usuwając „bariery" ograniczające zatrudnienie („sztywne" płace czy wysokie koszty zwalniania pracowników), rynek pracy ma funkcjonować na zasadzie „wchłaniania" wszystkich bezrobotnych zdolnych do pracy, którzy godzą się na zastane warunki. W takim ujęciu, bezrobocie staje się de facto wolnym wyborem osób, które nie chcą pracować za stawki oferowane im na rynku i jest związane albo z poszukiwaniem pracy, albo z „decyzjami jednostek".

Tym samym, wyłania się przed nami obraz sprawnie funkcjonującego rynku pracy, który nie tylko idealnie odzwierciedla koniunkturę gospodarczą, ale także zapewnia maksymalną możliwą redukcję bezrobocia. Taki wyidealizowany obraz jest zapewne doskonale znany każdemu, kto w choć minimalnym stopniu śledzi debatę publiczną w Polsce. Jest on też podstawowym uzasadnieniem polityki deregulacji rynku pracy. Widzimy więc związek pomiędzy deregulacją a elastycznością – ta pierwsza jest bowiem mechanizmem służącym budowie rynku „dostosowanego do zmieniającej się sytuacji gospodarczej".

PRAWO JAKO NARZĘDZIE DEREGULACJI

Z powyższego przeglądu reform francuskiego rynku pracy widać, że istnieje wiele narzędzi służących polityce deregulacji. Mogą to być zmiany układów zbiorowych pracy, normy prawne określające zakres działania i uprawnienia związków zawodowych, zmiany prawa pracy czy też reformy systemu zabezpieczenia społecznego. Przechodząc na „polskie podwórko", można zaobserwować wykorzystanie podobnych narzędzi.

W analizach polityk deregulacyjnych zazwyczaj podkreśla się, że ich głównym elementem jest wprowadzanie elastyczności za pomocą następujących reform [11]:

1. usuwanie ograniczeń związanych z systemem zabezpieczenia społecznego;

2. ograniczenie wysokości lub zniesienie płacy minimalnej;

3. ograniczenie ochrony stosunku pracy;

4. zmniejszenie uprawnień związków zawodowych.

Wszystkie te kierunki można wyodrębnić, jeśli dokładniej przyjrzymy się polskiej polityce rynku pracy po 1989 r. [12] Zasadniczo, za początek deregulacji polskiego rynku pracy można uznać wprowadzenie Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych w 1991 r., która umożliwiła dokonywanie masowych zwolnień pracowników z zakładów poddawanych restrukturyzacji. W celu zapobieżenia prawdopodobnym protestom społecznym, możliwość zwolnień grupowych połączono z wprowadzeniem powszechnych zasiłków dla bezrobotnych (od 1989 r.). Drugą fazą deregulacji były reformy systemu zabezpieczenia społecznego. Kluczowa zmiana dotyczyła zasad przyznawania zasiłków dla bezrobotnych – w 1993 r. nadano im charakter selektywny (ograniczony do osób aktywnie poszukujących pracy), a wraz z reformą samorządową z 2000 r. urzędy pracy włączono do administracji samorządowej na szczeblu powiatowym i wojewódzkim. Ponadto, w 1999 r. zmieniono radykalnie zasady systemu emerytalnego, wprowadzając model bazujący na rozwiązaniach chilijskich, zakładający indywidualne konta emerytalne, ścisłą zależność wysokości emerytury od zarobków i okresu zatrudnienia oraz oparcie systemu na prywatnych (obowiązkowych) funduszach emerytalnych.

Tym samym, system zabezpieczenia od bezrobocia i system emerytalny zostały zreorganizowane w sposób ograniczający wydatki publiczne na te cele oraz wymuszający zwiększenie aktywności obywateli na rynku pracy. Elementy stabilizacji

sytuacji materialnej w przypadku utraty źródła dochodu oraz zabezpieczenia przed ryzykiem utraty pracy ustąpiły miejsca mechanizmom „wypychania” pracowników na rynek pracy za wszelką cenę.

Od 2002 r. można w Polsce mówić o deregulacji nakierowanej przede wszystkim na zmiany stosunków pracy. Rok ten przyniósł kluczowe zmiany w Kodeksie pracy, zakładające m.in. zwiększenie rocznego limitu nadgodzin, jakie można przepracować u jednego pracodawcy (do 416), zwolnienie firm zatrudniających poniżej 20 osób z obowiązku wydawania regulaminów wynagrodzeń i pracy oraz z przepisów o zwolnieniach grupowych, ograniczenie obowiązku konsultacji zwolnień do organizacji związkowych na poziomie zakładu pracy (tj. wyłączenie struktur regionalnych, branżowych i krajowych). Ograniczono także liczbę dni zwolnienia chorobowego opłacanych przez pracodawcę (z 35 do 33) oraz zniesiono zakaz zawierania umów na czas określony z tym samym pracownikiem częściej niż trzy razy. Tym samym dokonano istotnego zwiększenia elastyczności polskiego rynku pracy w wymiarach: elastyczności numerycznej, czasu pracy i płacowej. Niektóre ze zmian z 2002 r. zostały następnie ograniczone w związku z wymogami stawianymi przez Unię Europejską w ramach przygotowania do akcesji (np. przywrócono zakaz zawierania z jednym pracownikiem więcej niż trzech umów na czas określony). Jednak kolejna nowelizacja Kodeksu pracy (z 2004 r.), implementująca te wymogi na grunt polskiego prawa pracy, zwiększyła jednocześnie możliwości elastycznego kształtowania czasu pracy. Wydłużyła okres, w którym należy zwrócić dzień wolny za pracę w niedzielę lub święto z 3 do 5 tygodni, zastąpiła czterogodzinny dzienny limit nadgodzin obowiązkiem zapewnienia pracownikowi 11 godzin odpoczynku od pracy w ciągu doby.

Wreszcie, ostatnim istotnym elementem deregulacji polskiego rynku pracy było ustawowe uregulowanie pracy tymczasowej (zatrudniania pracowników agencji pracy tymczasowej). 9 lipca

2003 r. przyjęto Ustawę o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, która kompleksowo uregulowała zasady funkcjonowania agencji pracy tymczasowej i wynajmowania pracowników tymczasowych, umożliwiając rozwój tego sektora gospodarki.

Widać więc wyraźnie, że zmiany polskiego prawa pracy oraz prawa zabezpieczenia społecznego generalnie odpowiadają trendom, które można co najmniej od lat 70. obserwować w krajach Europy Zachodniej.

PRACOWNICY CZASOWI – JEST NAS CORAZ WIĘCEJ

Polska to kraj, w którym od lat odnotowuje się szczególnie wysoki udział osób pracujących dorywczo wśród ogółu pracowników najemnych. W II kwartale 2009 r. aż 3 miliony 232 tysiące osób pracowało na podstawie umów o pracę na czas określony, co stanowiło 26,4% ogółu pracowników najemnych [13].

Patrząc na rozwój tej formy zatrudnienia z perspektywy czasowej, widać wyraźnie, że systematycznie rośnie liczba osób pracujących dorywczo – dzieje się to niezależnie od zmian koniunkturalnych i prawnych. W 2000 r. liczba pracowników dorywczych wynosiła 642 tysiące. W kolejnych latach rosła systematycznie o 300-400 tys., osiągając w roku 2007 średni poziom 3 milionów 290 tysięcy [14]. Co ciekawe, na tę dynamikę nie wpłynęły nawet tak istotne zmiany prawne, jak zniesienie w 2002 r. możliwości odnawiania dowolną ilość razy umowy o pracę na czas określony.

Co więcej, jak pokazują dane GUS, równocześnie ze wzrostem liczby osób zatrudnianych na czas określony ma miejsce wyraźny spadek liczby osób zatrudnianych na czas nieokreślony. W roku 2000 liczba pracowników posiadających „tradycyjną” umowę o pracę wynosiła 9 milionów 908 tysięcy (co stanowiło 93,9% ogółu pracowników najemnych). Osiem lat później takich osób było 9 mln 96 tys., ale procentowo stanowili oni jedynie 73%

wszystkich pracowników. Relacja procentowa w II kwartale 2009 r. wyglądała podobnie – pracownicy „etatowi” stanowili 73,5% ogółu.

Drugą najpopularniejszą elastyczną formą zatrudnienia w Polsce jest praca w niepełnym wymiarze czasu pracy. W II kwartale 2009 r. w ten sposób pracowało łącznie 1 milion 356 tysięcy osób, z czego 786 tys. pracowników najemnych, 324 tys. pracujących na własny rachunek i 246 tys. pomagających członków rodzin [15]. Oznacza to, że 8,5% wszystkich osób pracujących (i 6,4% pracowników najemnych) wykonuje pracę w niepełnym wymiarze czasu. Na przestrzeni lat 2000-2008 odsetek tej kategorii pracujących pozostawał stosunkowo wysoki, a ich liczba oscylowała między 1 a 1,5 miliona.

Zatrudnienie na czas określony i praca w niepełnym wymiarze stanowią ilościowo najliczniejsze kategorie elastycznego zatrudnienia. Są to też historycznie najstarsze jego formy. W ostatnich latach zaobserwować można także rozwój dwóch innych form elastycznego zatrudnienia – pracy tymczasowej oraz pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. Praca tymczasowa to, najkrócej mówiąc, zatrudnienie dorywcze (zgodnie z prawem powinno być oparte na umowach o pracę na czas określony), realizowane w szczególny sposób – poprzez „wynajmowanie” pracowników zatrudnionych w agencjach pracy tymczasowej przez tzw. pracodawców-użytkowników. Według danych Związku Agencji Pracy Tymczasowej (www.zapt.pl), liczba pracowników agencji pracy tymczasowej wykazuje podobne tendencje wzrostowe, jak zatrudnienie na umowę o pracę na czas określony. W 2001 r. – pierwszym, dla którego zgromadzono odrębne dane nt. pracowników tymczasowych – ich liczba wynosiła 31 tysięcy. Cztery lata później (w 2005 r.) takich osób było już 206 tys. [16] Zgodnie z danymi Eurociett (Europejskiej Konfederacji Prywatnych Agencji Zatrudnienia), w 2008 r. w Polsce liczba pracowników tymczasowych wzrosła do 520 tys. [17]

Ostatnią formą elastycznego zatrudnienia jest zatrudnienie oparte o umowy cywilnoprawne – w tej kategorii mieszczą się

zarówno osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (prawnicy, tłumacze etc.), pracownicy zmuszeni do samozatrudnienia, ale świadczący taką samą pracę jak osoby zatrudnione na umowy o pracę, jak i osoby utrzymujące się z umów-zleceń i umów o dzieło. W przypadku tej grupy trudno oszacować, jaki dokładnie odsetek stanowią pracownicy czasowi, a ilu jest wysokiej klasy specjalistów korzystających z nowatorskich form prawnych dla świadczenia swoich usług. Niemniej jednak liczba osób pracujących „na własny rachunek" daje nam orientacyjny obraz skali tej formy elastycznego zatrudnienia. W latach 2003-2009 ich liczba oscylowała w granicach 2 milionów 300 tysięcy [18]. Wedle szacunków na rok 2004, spośród 2 mln 451 tys. osób klasyfikowanych przez GUS jako „pracujący na własny rachunek", około 300-400 tys. można było zaliczyć do kategorii „fałszywie samozatrudnionych", a więc osób, które de facto wykonywały pracę najemną, choć zostały – z naruszeniem prawa – zmuszone do zarejestrowania własnej działalności gospodarczej [19]. Do tej liczby należy dodać bliżej nieokreśloną grupę osób, których jedynym źródłem utrzymania są dorywcze prace podejmowane na podstawie umów-zleceń i umów o dzieło.

Choć trudno podać łączne szacunki ogólnej liczby pracowników czasowych – niektóre kategorie statystyczne nie są rozłączne, jak np. zatrudnienie na umowy na czas określony i praca tymczasowa – to z zaprezentowanego przeglądu wynika wprost ogólny trend rozwoju elastycznych form zatrudnienia.

KONSEKWENCJE SPOŁECZNE

Widzimy więc, że rynek pracy w Polsce, jak w całej Europie, podlega procesom deregulacji, a elastyczne formy zatrudnienia stają się coraz powszechniejsze. Z punktu widzenia logiki maksymalizacji zysku, właściwej gospodarce kapitalistycznej, dążenie do minimalizacji kosztów zwalniania pracowników jest jak najbardziej racjonalne. Taki stan rzeczy ma jednak także swoje negatywne konsekwencje społeczne – zarówno w wymiarze indywidualnego życia pracowników czasowych, jak i ogólnej

sytuacji klasy pracującej.

Z perspektywy pracownika, praca czasowa wiąże się przede wszystkim z ryzykiem niestabilności materialnej – nieregularnych dochodów lub też niższego wynagrodzenia niż w przypadku pracowników etatowych. To zagrożenie dotyczy przede wszystkim form zatrudnienia zakładających niską ochronę przed zwolnieniem i wynika głównie z niskiej pozycji przetargowej pracowników czasowych. Pracodawcy łatwiej jest narzucić niższą pensję lub zwolnić pracownika czasowego. Potwierdzenie tej prawidłowości dają statystyki dotyczące zagrożenia ubóstwem [20]. Według danych Eurostatu, zatrudnienie jest czynnikiem w dużym stopniu ograniczającym ryzyko popadnięcia w ubóstwo, jednak gdy porównamy ryzyko ubóstwa w populacjach pracowników etatowych i czasowych, okazuje się, że ci ostatni są nim zagrożeni mniej więcej dwa razy bardziej. Według danych na rok 2001, we Francji ubóstwem zagrożonych było 5% pracowników etatowych i 9% czasowych; we Włoszech te proporcje wynosiły 6 : 18, a na poziomie unijnej „piętnastki" – 4 : 10. Podobnie wygląda sytuacja, gdy porównamy pracowników najemnych i osób samozatrudnionych.

Łatwe zwalnianie to także większa podatność na presję pracodawcy w kierunku intensyfikacji pracy oraz wydłużania jej wymiaru czasowego (także np. przez nieewidencjonowane nadgodziny czy inne formy redukcji „kosztów"). Sferą, w której elastyczne zatrudnienie kształtuje życie pracowników, są wreszcie więzi społeczne w pracy. Są one dużo słabsze niż w przypadku pracowników etatowych, przerywane częstymi zmianami miejsca zatrudnienia oraz innym statusem. Ten aspekt dość dobrze został zobrazowany przez amerykańskiego socjologa Richarda Sennetta w książce „Korozja charakteru", gdzie znalazł się opis badań jakościowych, prowadzonych wśród różnych grup pracowników (m.in. w przemyśle przetwórstwa spożywczego) [21]. W każdej z badanych grup, porównanie kultury pracy i modelu życia zawodowego sprzed okresu globalizacji z czasami obecnymi przynosiło konstatację, że w

chwili obecnej przemiany gospodarki wymuszają ciągłe zmiany i brak przywiązania do wykonywanej pracy.

Przechodząc do analizy społecznych konsekwencji w skali makro, niestabilność zatrudnienia związana z pracą czasową przyczynia się wydatnie do pogorszenia warunków pracy w skali całej gospodarki. Tracą na niej zarówno zatrudniani na „śmieciowe umowy", jak i pracownicy etatowi, których sytuacja może się pogarszać wraz z zastępowaniem ich przez pracowników czasowych czy też po prostu używaniem możliwości wykorzystania zatrudnienia czasowego jako „straszaka" na „zbyt duże aspiracje płacowe". Elastyczne formy zatrudnienia ograniczają także możliwości organizowania się pracowników i działania na rzecz poprawy warunków pracy – rozbijają więzi pomiędzy pracownikami danego zakładu czy branży, dzieląc rynek pracy na segmenty zatrudnianych etatowo i czasowo, zwiększają ryzyko represji (zwolnienia) w przypadku podjęcia akcji protestacyjnej oraz utrudniają organizowanie się w związki zawodowe [22].

PRÓBA PODSUMOWANIA

Praca czasowa i polityki deregulacji rynku pracy w dużej mierze redefiniują współczesne stosunki pracy, wprowadzając do nich dużą dozę niestabilności i ograniczając możliwości kolektywnej walki pracowników o lepsze warunki pracy czy też zmianę systemu społeczno-gospodarczego. Gwałtowny wzrost procentowego udziału pracowników zatrudnianych czasowo w całej populacji pracujących jest bezsprzecznym faktem, który wywiera wpływ na miliony zatrudnionych. Wpływ ten – zarówno na poziomie indywidualnym, jak i społecznym – jest zdecydowanie negatywny: za cenę wzrostu rentowności przedsiębiorstw, ogół pracowników zostaje pozbawiony stabilności zatrudnienia, a przez to także i stabilności dochodów.

W chwili obecnej, gdy globalna gospodarka weszła w fazę kryzysu, który w pierwszej kolejności dotyka osób zatrudnianych czasowo, wydaje się, iż nadszedł czas na

podjęcie szerokiej kampanii społecznej, zmierzającej do uznania prawa do stabilności zatrudnienia (a także stabilności dochodowej) za prawo wszystkich pracujących.

Autor: Jakub Grzegorczyk
Źródło: „Obywatel”nr 2/2010

PRZYPISY

1. Zenon Wiśniewski, Deregulacja rynku pracy w krajach Unii Europejskiej [w:] Kazimierz W. Frieske (red.), Deregulacja polskiego rynku pracy, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003, ss. 53-66.

2. Por. np. Chris Howell, The State and Reconstruction of Industrial Relations Institutions after Fordism: Britain and France Compared, [URL:] http://ies.berkeley.edu/research/files/SAS04/SAS04-Britain_France_Comp.pdf [20.09.2009].

3. Chris Howell, The State and Reconstruction…, op. cit.

4. 25 ans de liquidation des Acquis sociaux du Monde du travail. L’exemple français, Dossier grupy Échanges et mouvement [maszynopis w posiadaniu autora].

5. A lovely spring in France, CPE report from Mouvement Communist; „Prol-position news” nr 7, listopad 2006, publikacja dostępna na stronie internetowej: http://www.prol-position.net.

6. Labour Market Latest Trends – 4th quarter 2008 data, Eurostat, „Data in focus” nr 14/2009, publikacja dostępna na stronie internetowej: http://epp.eurostat.ec.europa.eu.

7. European Union Labour Force Survey – Annual results 2008, Eurostat, „Data in focus” nr 33/2009, publikacja dostępna na stronie internetowej: http://epp.eurostat.ec.europa.eu.

8. Eugeniusz Kwiatkowski, Problem deregulacji rynku pracy w

alternatywnych opisach gospodarki [w:] Kazimierz W. Frieske (red.), Deregulacja polskiego rynku pracy, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003, s. 18.

9. Ibid. ss. 18-19.

10. Ibid.

11. Ibid. s. 19.

12. Na podstawie: Marek Rymsza (red.), Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.

13. Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2009, GUS, Warszawa 2009, źródło: strona internetowa http://www.stat.gov.pl.

14. Opracowanie własne na podstawie danych GUS – BAEL.

15. Aktywność ekonomiczna ludności Polski, I kwartał 2009, op. cit.

16. ZAPT, Tymczasowy boom, strona internetowa ZAPT [9.06.2006]: http://www.zapt.pl/dlaprasy.php?id_akt=28.

17. Polski rynek pracy tymczasowej, portal eGospodarka.pl [29.09.2009], źródło: http://www.egospodarka.pl.

18. Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2003-2007, GUS, Warszawa 2009, źródło: strona internetowa http://www.stat.gov.pl.

19. Magdalena Sewastynowicz, Przewidywane kierunki zmian nietypowych form zatrudnienia w Polsce [w:] Marek Rymsza (red.), Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005, ss. 131-133.

20. In-work poverty, Eurostat, „Statistics in focus” nr 5/2005, dostępne na stronie internetowej:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu.

21. Richard Sennett, Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie, Wydawnictwo Literackie Muza S.A., Warszawa 2006.

22. Jakub Grzegorczyk, Praca czasowa – wyzwanie dla związków zawodowych i ruchów społecznych, „Nowe strategie i analizy”, broszura OZZ „Inicjatywa Pracownicza”, dostępna na stronie internetowej: http://ozzip.pl/images/pdf/ip_brosz01.pdf