

Stażystę z doświadczeniem za darmo zatrudnię

27 września 2020

Wyzysk młodych pracowników niejedno ma imię. Pracodawcy wykorzystują różne sposoby, by młodych w jak największym stopniu wykorzystać, jednocześnie ograniczając swoje zobowiązania wobec nich do minimum. I mają ku temu legalne narzędzia: dwie najpopularniejsze formy wyzysku w tej materii to zatrudnianie na umowy cywilnoprawne (tzw. śmieciówki) oraz na umowy o praktyki absolwenckie.

Na śmieciówkach, czyli umowie zalecenie lub umowie o dzieło zatrudnionych jest w Polsce prawie 1,5 mln osób – to prawie 10 proc. wszystkich pracowników.

Przeważająca część z nich to właśnie ludzie młodzi. W grupie wiekowej 18 – 24 aż 62 proc. pracowników zatrudnionych jest na umowach cywilnoprawnych, zaś wśród osób w wieku 25 – 30-37 proc.

Pracujący w ramach takich umów nie są pracownikami w rozumieniu Kodeksu pracy. Nie mają oni zatem prawa do ochrony gwarantowanej przez ów Kodeks i sądy pracy, nie mają zapewnionego okresu wypowiedzenia, odprawy, zasiłku chorobowego, płatnego urlopu wypoczynkowego, ochrony zatrudnienia w okresie ciąży i wynagrodzenia postojowego. Nie obowiązują ich także normy dotyczące wymiaru czasu pracy. Pracodawca może bez konsekwencji wypowiedzieć im umowę w każdej chwili (lub nie dać nowego „zlecenia”), czyli pozbawić ich pracy i zarobku z dnia na dzień. W przypadku kryzysu (takiego jak np. obecny, pandemiczny) i redukcji kadrowych są oni pierwsi w kolejce do zwolnienia. To nie teoria: pisaliśmy w marcu tego roku o katastrofalnej sytuacji, w jakiej znaleźli się zatrudnieni na śmieciówkach pracownicy usług, kiedy ich miejsca pracy musiały przerwać działalność.

Tak niska pozycja względem pracodawcy i stan ciągłej niepewności zatrudnienia czyni przysługujące „śmieciówkom” prawo do zrzeszania się oraz przynależności do związków zawodowych czysto teoretycznym. Gdy nie ma zrzeszania się i solidarnego upominania się o swoje prawa – są kilkunastogodzinne zmiany, niższe wynagrodzenia i utrudniony dostęp do szkoleń i programów podwyższania kwalifikacji. Od umów zleceń zleceniodawcy są przynajmniej zobowiązani odprowadzać składki ZUS, a od umów o dzieło – nie. Mimo że bardzo duża część takich umów spełnia kryteria stosunku pracy, pracodawcy wykorzystują swoją uprzywilejowaną pozycję wobec młodych, często rozpaczliwie poszukującym pracy i mającym bardzo niską pozycję negocjacyjną, narzucając im właśnie korzystne dla siebie umowy cywilnoprawne.

Kolejnym problemem śmieciówek jest to, że o ile staże i praktyki są zazwyczaj formą wyzysku krótkotrwałego, o tyle utrzymywanie cywilnoprawnej formy zatrudnienia pracodawcy mogą ciągnąć nawet przez wiele lat.

A to skutkuje patologizacją nie tylko życia zawodowego, ale i prywatnego – oznacza bowiem dla młodych ludzi życie w ciągłej niepewności, permanentny brak stabilizacji. Bez stałego etatu nie mają oni szans na kredyt mieszkaniowy i o wiele rzadziej decydują się na założenie rodziny.

Kolejną dotykającą młodych patologią polskiego rynku pracy są nadużycia w zakresie stażów i praktyk. „Ustawa o praktykach absolwenckich” z 2009 roku stworzyła pod nie idealny grunt. Opisanie w niej „praktyki absolwenckiej” spełniają w zasadzie dotychczasową definicję stażu (mają być bowiem „etapem przejściowym między edukacją a zatrudnieniem”), ale... nie zostały przez ustawodawcę określone tym mianem, rozmywając różnice między pojęciami. Zgodnie z tą ustawą za takie praktyki pracodawca nie musi wypłacać żadnego wynagrodzenia, a zatrudniony na taką umowę pracownik nie podlega ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnym – jedynym obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie mu „odpowiednich warunków pracy”. To w zasadzie

zachęta, by stawiać wysokie wymagania rekrutacyjne na takie staże (ustawa pozwala zatrudniać w tej formie także „stażystów z doświadczeniem” do 30 roku życia) i robi sobie ze praktykantów darmowe lub półdarmowe uzupełnienie kadr.

Młodzi pracownicy rekrutują się bowiem na takie „praktyki absolwenckie” i za marne grosze wykonują często pełnowymiarową pracę stanowisk juniorskich licząc, że za 3-6 miesięcy zostaną zatrudnieni na stałe. Tymczasem po tym okresie firma kończy z nimi współpracę i bierze sobie kolejnego takiego stażystę. Zamiast więc krótkiego okresu przejściowego między edukacją a pracą, służącego zdobyciu praktycznych kompetencji, mającego podszkolić pracownika przed zatrudnieniem na stałe, „praktyki absolwenckie” służą bardzo często do wykorzystywania darmowej pracy nieświadomych młodych ludzi. Istnienie takiej formy zatrudnienia stanowi wręcz otwartą zachętę do nadużyć.

Umowa o praktyki absolwenckie to dla pracodawcy układ idealny – możliwości zdobycia pracownika na pełen etat przy bardzo niskich kosztach i praktycznie zerowych zobowiązaniach.

Dlatego właśnie korzysta z tego rozwiązania nawet wiele dużych firm i międzynarodowych korporacji, które bez problemu mogłyby młodemu człowiekowi zapłacić.

Polski rynek pracy nigdy nie należał do przyjaznych dla młodych ludzi, a obecny kryzys związany z pandemią koronawirusa dodatkowo jeszcze pogorszył ich sytuację. Promowane przez Platformę Obywatelską liberalne ustawodawstwo ułatwiło masowe zatrudnianie młodych pracowników na umowach śmieciowych albo praktykach absolwenckich, dając pole do wycisku i pozbawiając ich życiowej stabilizacji. Rząd PiS nie zrobił zaś praktycznie nic, aby cokolwiek w tej sprawie zmienić. A problemy młodych pracowników to problemy całego społeczeństwa – od nich bowiem zależy przyszłość kraju i wydolność systemu emerytalnego. Nie robiąc nic, by poprawić ich sytuację oraz skazując ich dalej łaskę i niełaskę kapitalistów państwo polskie podcina gałąź, na której samo

siedzi.

Autorstwo: Dominik Pieniądz

Źródło: Strajk.eu