

Ucywilizować rynek pracy



PIOTR SZUMLEWICZ

doradca Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

Polski rynek pracy cechuje dziś swoisty dualizm. Z jednej strony pojawia się u nas coraz więcej specjalistycznych, atrakcyjnych i stabilnych miejsc pracy, oferowanych głównie przez zagraniczne korporacje. Z drugiej jednak strony bardzo szeroki jest też rynek pracy pracowników niewykwalifikowanych, zatrudnianych na niskopłatnych umowach śmieciowych. Szeregowy pracownik fizyczny żyje więc dziś zazwyczaj w Polsce w zupełnie innej rzeczywistości niż szeregowy pracownik korporacji. Tymczasem najwyższą jakością życia cechują się państwa, w których nierówności społeczne są niewielkie. Do ich niwelacji może w znacznej mierze przyczynić się rynek pracy. Duża odpowiedzialność leży też po stronie szkół, które zamiast kształcić młodzież w duchu indywidualnego sukcesu, powinny w większym stopniu skupić się na podkreślaniu wartości takich jak wspólnotowość, empatia czy solidarność.

Rozmowę prowadzi Marcin Wandałowski – redaktor thinklettera Kongresu Obywatelskiego.

Często można spotkać się z opiniami, że praca na etacie odchodzi do lamusa, a w nadchodzących latach królować będzie elastyczność, a w domyśle – praca projektowa. Czy zgadza się Pan z nimi?

Myślę, że zdecydowana większość Polaków ceni sobie stabilizację i wolałaby pracę na etacie. Brak stabilności zatrudnienia to bowiem brak stabilności życiowej, trudności w planowaniu przyszłości, brak możliwości otrzymania kredytu, brak perspektyw emerytalnych. Pracownik, który nie ma etatu, znajduje się w sytuacji pod wieloma względami gorszej niż pracownik, który ten etat posiada.

“ **Pracownik, który nie ma etatu, znajduje się w sytuacji pod wieloma względami gorszej niż pracownik, który ten etat posiada.**

Sądzi Pan, że pracodawcy mają podobne poglądy w tej kwestii?

Przyszłość rynku pracy to wykwalifikowani pracownicy. Pracodawcom opłaca się mieć ich u swojego boku, inwestować w nich, a tym samym – zapewniać im stabilne zatrudnienie. Dlatego też najbardziej innowacyjne, nowoczesne firmy funkcjonujące w Polsce wiążą się z pracownikami umowami o pracę. Nie mają z tym żadnego problemu. Widać to doskonale chociażby po rozwijającej się w naszym kraju branży IT. W przyszłości międzynarodowych firm z tej oraz wielu innych branż będzie nad Wisłą coraz więcej. Tacy pracodawcy będą oferowali dość stabilne zatrudnienie. Oby podążyły za nimi również nasze rodzime firmy – wiele z nich wyspecjalizowało się bowiem w zatrudnianiu personelu na umowy śmieciowe.

Polskie firmy powinny zatem uczyć się od zagranicznych – przez wielu sekowanych, nazywanych „krwiopijczymi” – korporacji?

Większość globalnych korporacji, które posiadają przecież mnóstwo wad, którym zdarza się działać na granicy prawa w kwestii np. optymalizacji podatkowych, zatrudnia pracowników przede wszystkim na etatach. Nawet te niezbyt zaawansowane, oferujące słabo płatne miejsca pracy, jak Tesco czy McDonald's. Pod tym względem – owszem, polski pracodawca powinien się od nich uczyć.

Skąd takie nastawienie globalnych korporacji?

Odpowiedź jest prosta – pracownik, który nie pracuje na etacie, jest mniej przywiązany do swojej pracy i w każdej chwili może z niej odejść. Zazwyczaj nie jest to dla pracodawcy komfortowa sytuacja i woli się przed nią zabezpieczyć.

W tym momencie mamy w Polsce do czynienia nie z deficytem pracy, a raczej z deficytem rąk do pracy. Czy siłą rzeczy rynek nie wymusi zatem na pracodawcach jak najlepszego dbania o swoich pracowników – zarówno od strony finansowej, jak i w kwestii form zatrudnienia?

Choć w ostatnich latach mieliśmy w Polsce do czynienia ze spadkiem bezrobocia, to proces ten spowodował jednocześnie bardzo duży przyrost śmieciowych miejsc pracy. Zmierzam do tego, że część rynku pracy – tam, gdzie oferowane są niskopłatne, niepewne miejsca pracy – stała się w naszym kraju tak naprawdę substytutem bezrobocia. Jeśli przejdzie się Pan ulicami miast, natrafi Pan na mnóstwo ogłoszeń o pracę – w sklepach, restauracjach. Ale są to oferty stanowisk najniżej płatnych, w ramach umów cywilnoprawnych. Ludzi, którzy na takich stanowiskach pracują, jest w Polsce cała masa. Naprawdę trudno jest dziś więc mówić u nas o rynku pracownika.

“ **Część rynku pracy – tam, gdzie oferowane są niskopłatne, niepewne**

miejsca pracy – stała się w Polsce tak naprawdę substytutem bezrobocia.

Mamy zatem do czynienia ze swoistym dualizmem polskiego rynku pracy...

Owszem – polski rynek pracy jest mocno podzielony. Z jednej strony mamy chociażby korporacje zatrudniające wykwalifikowanych pracowników, gdzie dochody i warunki pracy zaczynają już być niezłe. Z drugiej – mamy też rynek pracy pracowników niewykwalifikowanych, np. kelnerów, ochroniarzy. Ich sytuacja jest bardzo zła.

W ostatnim czasie do Polski napływa wielu Ukraińców, którzy szukają u nas zatrudnienia. Dla znacznej części z nich nawet mało atrakcyjne zajęcia, na przysłowiowym zmywaku, są i tak bardzo kuszącą opcją. Czy nie ma ryzyka, że pracodawcy, zamiast polepszać warunki oferowanej pracy – poprzez podwyżki, czy proponowanie stałego zatrudnienia – będą woleli w miejsce wymagających Polaków zatrudniać sąsiadów ze Wschodu?

Takie ryzyko oczywiście istnieje, dlatego też jestem zdecydowanym zwolennikiem wprowadzenia równej płacy za tę samą pracę w całej Unii Europejskiej. Warto byłoby ten koncept rozszerzyć także o pracowników pochodzących z państw spoza Wspólnoty. Chodzi o to, by polski hydraulik pracujący we Francji zarabiał tyle samo co zatrudniony tam Francuz. Tak, by ukrócić – urągające w wielu przypadkach ludzkiej godności – konkurowanie niskimi płacami. Aby wykluczyć sytuacje, w których Polak godzi się pracować w Niemczech za dwukrotnie niższą stawkę niż Niemiec na tym samym stanowisku. To samo powinni mieć zagwarantowane Ukraińcy przyjeżdżający do Polski. Byłoby to korzystne zarówno dla nich, jak i dla polskich pracowników. Zauważmy bowiem, że jeśli zapobiegniemy sytuacji, w której za tę samą pracę obcokrajowcy będą zarabiali mniej niż Polacy, pracodawcy nie będą mogli szantażować polskich pracowników, że zatrudnią kogoś z zagranicy po kosztach.

Z jednej strony narzeka się dziś, że w Polsce nie ma jeszcze zbyt wielu dobrych miejsc pracy, że nasza gospodarka jest podwykonawcza, nisko zaawansowana technologicznie. Z drugiej jednak strony, czy ze zmodernizowaniem polskiej gospodarki nie wiązałoby się ryzyko umaszynowania wielu procesów i spadku liczby miejsc pracy – przede wszystkim tych najprostszych, których bronią tak bardzo związki zawodowe?

Prognozy mówiące o tym, że modernizacja gospodarki przyczynia się do ograniczania liczby miejsc pracy, nie sprawdzają się w rzeczywistości. Wiele badań wskazuje na to, że najwyższym poziomem zatrudnienia i aktywności zawodowej cechują się kraje o najbardziej zaawansowanych gospodarkach, np. Szwecja czy Finlandia. Odbiję więc piłeczkę i powiem, że rozwój technologiczny – wręcz przeciwnie – może doprowadzić nie do zmniejszenia, a do zwiększenia zatrudnienia na rynku pracy, w tym również jeśli chodzi o pracowników wykwalifikowanych. Ktoś przecież będzie musiał obsługiwać te wszystkie maszyny. Oprócz tego automatyzacja

procesów może też przyczynić się do zwiększenia bezpieczeństwa pracy, wyeliminowania wielu najbardziej niebezpiecznych stanowisk. Pamiętajmy też wreszcie, że robotyzacja nie obejmie wszystkich branż. Spójrzmy choćby na sektor opiekuńczy, który za sprawą starzenia się europejskich społeczeństw będzie się w kolejnych latach bardzo mocno rozrastał. Nie sądzę, by w ciągu najbliższych kilku dekad robot był w stanie zatroszczyć się o starszą osobę, wyręczając w tym człowieka.

Postuluje Pan od dawna o przywrócenie równości społecznej. Co to – w warunkach gospodarki wolnorynkowej – oznacza?

Walka z nierównościami społecznymi jest istotnym elementem działania każdego dojrzałego państwa, które chce zapobiegać powstawaniu związanych z nimi patologii społecznych. W nierównych społeczeństwach ludzie są bardziej zestresowani, częściej mają problemy ze zdrowiem psychicznym. Niższy jest też poziom bezpieczeństwa powszechnego. Występują tam większe nierówności w prestiżu, ludzie żyją *de facto* w oddzielnych światach. Widzimy to również w Polsce – szeregowy pracownik fizyczny z małej miejscowości żyje w zupełnie innej rzeczywistości niż szeregowy pracownik korporacji, nie mówiąc nawet o dyrektorze takiej organizacji. Funkcjonują oni w jednym społeczeństwie, ale niewiele ich łączy, trudno mówić o wspólnej tożsamości.

“ **Walka z nierównościami społecznymi jest istotnym elementem działania każdego dojrzałego państwa, które chce zapobiegać powstawaniu związanych z nimi patologii społecznych.**

Jak zmniejszyć wewnątrzspołeczne dysproporcje za pomocą rynku pracy?

W Polsce nierówności na rynku pracy są spore i zachodzą na co najmniej kilku płaszczyznach. Pierwsza z nich to zarobki w sektorze przedsiębiorstw. Są one bardzo rozwarstwione. Menedżer wysokiego szczebla zarabia nierzadko kilkadziesiąt razy więcej niż ochroniarz czy sprzątaczką. Postulowana przeze mnie propozycja zakłada ustalenie maksymalnej rozbieżności pomiędzy najwięcej a najmniej zarabiającymi pracownikami danej firmy. Można dyskutować, jaką wartość powinien przyjąć ten stosunek – 1:8, 1:10 czy 1:12. Myślę jednak, że takie rozwiązanie nie tylko zmniejszyłoby nierówności społeczne, ale i motywowałoby dodatkowo pracowników. W ich interesie leżałoby wypracowywanie dla przedsiębiorstwa większych zysków. Gdyby pracodawca zarabiał więcej, rosłyby też wynagrodzenia pracowników.

Na zniwelowaniu jakich jeszcze wymiarów nierówności powinniśmy się skupić?

W dłuższej perspektywie jednym z strategicznych celów państwa powinno być zrównywanie sytuacji kobiet i mężczyzn, również na rynku pracy. Równe prawa kobiet i mężczyzn to zresztą jeden z paragrafów Konstytucji. Bardzo bliska jest mi idea wprowadzenia – na wzór krajów skandynawskich – jawności płac. Mogłoby się to przyczynić do zrównania wynagrodzeń pracowników obydwu płci. Trudno do tego doprowadzić, gdy wysokość zarobków jest owiana tajemnicą. Polepszeniu sytuacji kobiet na rynku pracy sprzyjałaby też rozbudowa sieci publicznych żłobków i przedszkoli, również – a być może przede wszystkim – w małych miejscowościach, na wsiach. Będzie to dla wielu z nich szansa wyjścia na rynek pracy. Siedząc w domu z małymi dziećmi, nie mają często takich możliwości.

Kolejny z wymiarów to kwestia opodatkowania spadków. Przed 2006 r. było ono w Polsce progresywne – od dużych spadków płacono się wyższy podatek. Gdy po ojcu dostawało się 25-metrowe mieszkanie, podatek był niski, natomiast gdy spadkobierca otrzymywał wielką willę w sercu miasta, podatek ten był wysoki. Dekadę temu regulacje te zostały jednak zmienione, ówczesny rząd zniósł opodatkowanie spadków. Moim zdaniem jest to podejście niesprawiedliwe, generujące utrwalanie różnic społecznych. Nawet najwięksi zwolennicy kapitalizmu twierdzą, że system ten opiera się na zasługach jednostki. Jaką natomiast zasługą młodego człowieka jest to, że jego ojciec był milionerem? Uważam, że poparcie dla progresywnego podatku spadkowego powinno łączyć zwolenników socjalizmu i kapitalizmu.

Czy jakąś rolę w procesie wyrównywania dysproporcji społecznych może mieć do odegrania szkoła?

Zdecydowanie tak. Dziś młodzi ludzie są uczeni, by w dorosłym życiu zostawać biznesmenami troszczącymi się o własną firmę, o swój własny interes. Rzadko kiedy nakierowuje się ich na wartości takie, jak empatia czy solidarność. Zapomina się przy tym, że większość młodych tymi biznesmenami wcale nie zostanie. Nie ma na świecie społeczeństwa, w którym ta grupa by dominowała. Od lat walczę o to, by na lekcjach wiedzy o społeczeństwie uczono prawa pracy. Tak, by młodzież była świadoma praw pracowniczych, objawów ich łamania i nadużywania, a także szkodliwych konsekwencji związanych z nierównościami społecznymi. Dzisiejsi absolwenci liceów czy techników nie są w ogóle świadomi swoich praw i obowiązków na rynku pracy. Nie wiedzą nic o biedzie, niepełnosprawności, problemach związanych ze starzeniem się społeczeństw. Kształcą się ich w duchu indywidualnego sukcesu, a nie wspólnotowości, empatii, solidarności. Trudno się później dziwić ich niemądrym zachowaniom oraz wyborom podejmowanym w dorosłym życiu.

“ **Dzisiejszą młodzież kształcą się w duchu indywidualnego sukcesu, a nie wspólnotowości, empatii, solidarności.** ”

O Autorze

Piotr Szumlewicz jest redaktorem kwartalnika „Bez Dogmatu” i portalu www.lewica.pl, felietonista „Dziennika Gazety Prawnej” i „Tygodnika Faktycznie”. Doradca i ekspert Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych. Absolwent socjologii i filozofii na Uniwersytecie Warszawskim.