

Jak Pogodzić Elastyczność ze Sprawiedliwością?

SEMINARIUM NT. SEGMENTACJI RYNKU PRACY

JAN RUTKOWSKI
BANK ŚWIATOWY

21 MAJA 2015



Cel

Przyczynek do dyskusji nad możliwością ograniczenia segmentacji rynku pracy w Polsce

- W ramach współpracy BŚ z MPiPS w zakresie analizy dualizmu na rynku pracy



Kontekst i motywacja: spór o prekariat

Pracodawcy

- Elastyczne formy zatrudnienia są konieczne i wymuszone przez globalną konkurencję i zmiany technologiczne
- Większa niepewność i częstsze zmiany pracy są tendencją obiektywną i nieuniknioną
- „Etatów nie będzie” (Henryka Bochniarz)

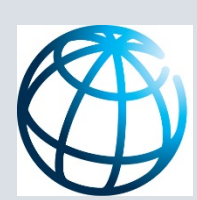
Pracownicy (związki zawodowe)

- Domagają się pewności pracy i mówią “nie” umówom „śmieciowych”
- Elastyczne formy zatrudnienia są przejawem neoliberalnej ideologii i siły lobby pracodawców (kapitału)
- Państwo może i powinno zagwarantować „godną” pracę (decent work)

W tym kontekście pojawiają się co najmniej 2 pytania:

Czy zakres elastycznych form zatrudnienia w Polsce jest uzasadniony racjami ekonomicznymi?

Czy można pogodzić racje obu stron? Ograniczyć dualizm i pogodzić efektywność ze sprawiedliwością?



Główne tezy

Segmentacja rynku pracy jest szkodliwa zarówno z ekonomicznego jak i społecznego punktu widzenia

Przyczyną segmentacji jest różnica między kosztem umowy o pracę na czas nieokreślony a kosztem umowy nietypowej

- Koszt finansowy i proceduralny (w tym koszt rozwiązania stosunku pracy)

Nietypowe formy zatrudnienia są w Polsce nadużywane przez pracodawców ze szkodą dla pracowników

- Stosowanie umów cywilno-prawnych nie jest uzasadnione nietypowym charakterem pracy
- Tworzy dualny rynek pracy i tym samym prowadzi do niesprawiedliwości

Elastyczne formy zatrudnienia są jednak konieczne dla utrzymania wysokiego poziomu zatrudnienia

- Wzrost zatrudnienia w ostatniej dekadzie dokonał się dzięki elastycznym formom zatrudnienia
- Ograniczenie stosowania form elastycznych grozi wzrostem bezrobocia

Wyzwaniem jest zrównoważenie potrzeby elastyczności po stronie pracodawców, z potrzebą „dobrej pracy” po stronie pracowników

- Jak uniknąć niesprawiedliwości nie tracąc elastyczności?

Jest to możliwe pod warunkiem kompromisu – każda ze stron z czegoś rezygnuje, zyskują prekariusze

- Bardziej elastyczna umowa o pracę na czas nieokreślony
- Ograniczenie stosowania umów nietypowych



Plan

Schemat analizy

Co wiemy o dualizmie rynku pracy w Polsce? Podstawowe dane

Jakie są przyczyny dualizmu?

Jak zapobiec dualizmowi?



Schemat analizy

MIEDZY SCYLLĄ NIEEFEKTYWNOŚCI EKONOMICZNEJ A CHARYBDA
NIEEFEKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ



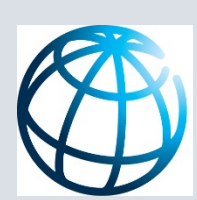
Dwa rodzaje narracji

Narracja publicystyczno-polityczna (dominuje)
służy wyrażeniu emocji, napiętnowaniu, jako argument w walce politycznej

- Kategorie wolicjonalne (zła wola, chciwość i zachłanność pracodawców)
- Umowy „śmieciowe”

Narracja naukowa
celem jest zrozumienie i wyjaśnienie rzeczywistości

- Analiza struktury bodźców ekonomicznych
- Umowy standardowe/typowe vs umowy niestandardowe/nietypowe



Efektywność: kiedy charakter umowy pasuje do charakteru pracy

Typ umowy	Charakter pracy	
	Praca typowa (regularny stosunek pracy)	Praca nietypowa (nieregularna, tymczasowa, wykonanie określonego zadania)
Umowa typowa (sztywna) <ul style="list-style-type: none">Umowa o pracę na czas nieokreślony	Dopasowanie/efektywność	Nieefektywność ekonomiczna koszt ponosi pracodawca
Umowy nietypowe (elastyczne) <ul style="list-style-type: none">Umowa o pracę na czas określonyUmowy cywilno-prawneSamozatrudnienie	Nieefektywność społeczna koszt ponosi pracownik	Dopasowanie/efektywność



Konsekwencje nieefektywności ekonomicznej: Sztywna umowa o pracę & Praca nietypowa

Koszt bezpośredni ponosi pracodawca

- W końcowym rachunku koszt pośredni ponosi społeczeństwo

Ograniczenie popytu na pracę nietypową → bezrobocie

- W tym na pracę pracowników o niskich umiejętnościach i niskiej wydajności

Wolniejszy rozwój/mniejsza skala sektorów wymagających pracy nietypowej

- Sektory nowoczesne, np. ICT, business services
- Sektory wymagające pracy prostej

Obchodzenie prawa w celu uniknięcia kosztów

- Zatrudnienie nieformalne

Nieefektywność tego typu nie jest obecnie problemem w Polsce ponieważ powszechnie wykorzystywane są umowy elastyczne

Stałyby się problemem, gdyby elastyczne formy zatrudnienia zostały nadmiernie ograniczone



Konsekwencje nieefektywności społecznej: Umowa nietypowa & Typowa praca

Krzywdząca dla pracownika

- Brak przywilejów wynikających z umowy o pracę (ochrona przed zwolnieniem, urlopy)
- Dla części pracowników pomost do regularnego zatrudnienia, ale dla części pułapka

Nierówność na rynku pracy (dualizm)

- Dwie kategorie pracowników o różnych prawach

Mniejsze inwestycje w kapitał ludzki i mniejsza innowacyjność [hipoteza]

- Ponieważ relacja pracodawca-pracownik jest nietrwała (precarious)
- Teza prawdziwa w sektorach wymagających wysokich umiejętności
 - W tych sektorach stosowanie umów nietypowych nie jest jednak problemem!
- Teza nieprawdziwa w sektorach nie wymagających wysokich umiejętności
 - Właśnie w tych sektorach pracodawcy nadużywają umów nietypowych

Czy jest problemem? Tak, dane sugerują, że umowy nietypowe są nadużywane

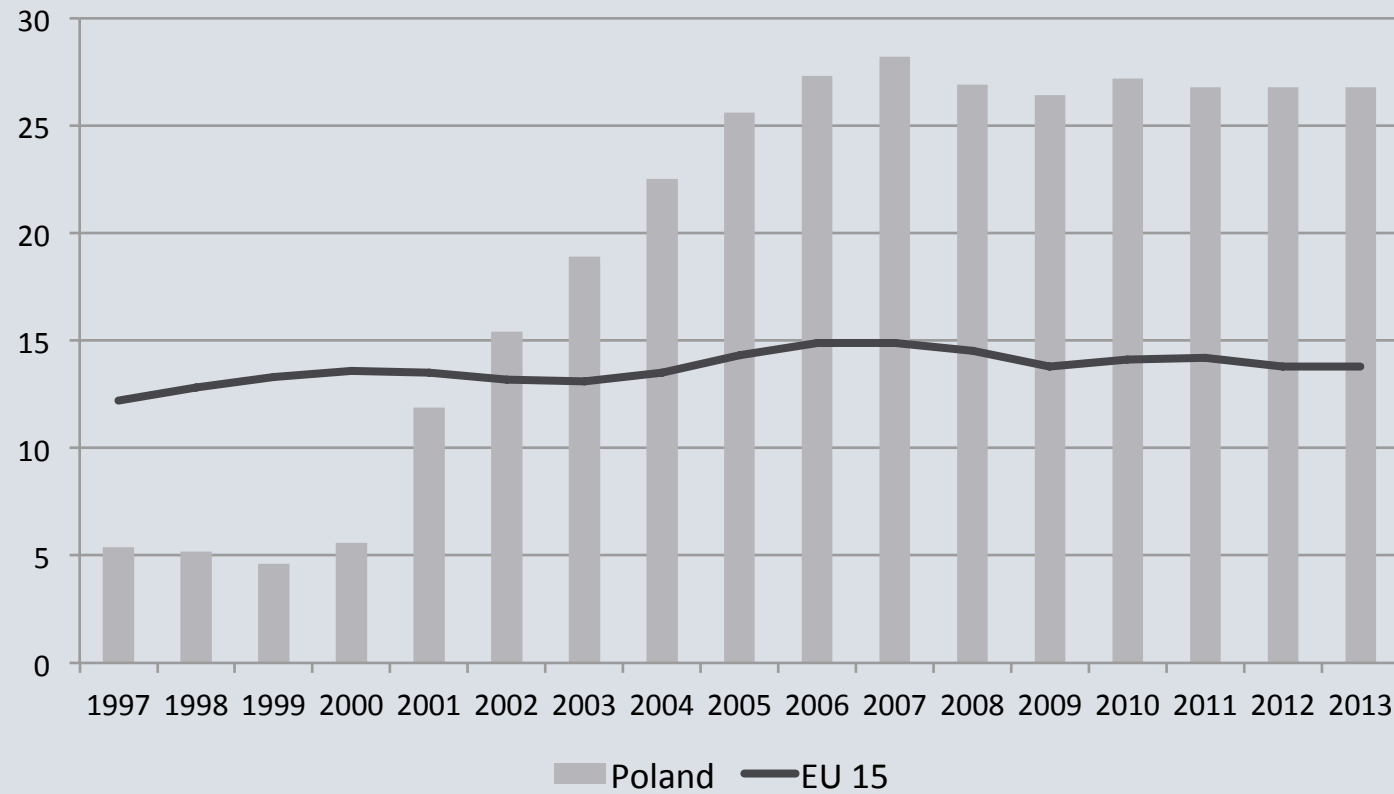


Co mówią dane?

ZATRUDNIENIE W POLSCE WZROSŁO WYŁĄCZNIE „DZIĘKI” UMOWOM NIETYPOWYM

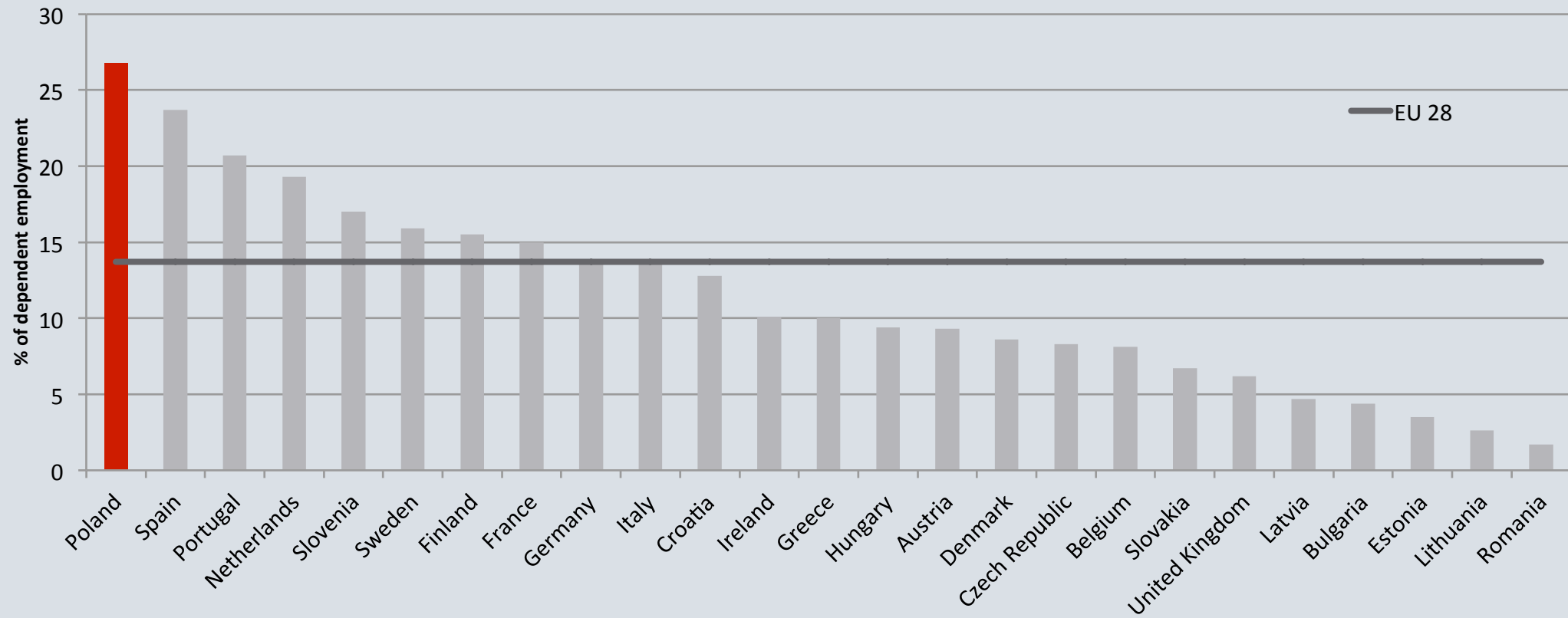


Silny wzrost udziału zatrudnienia na czas określony



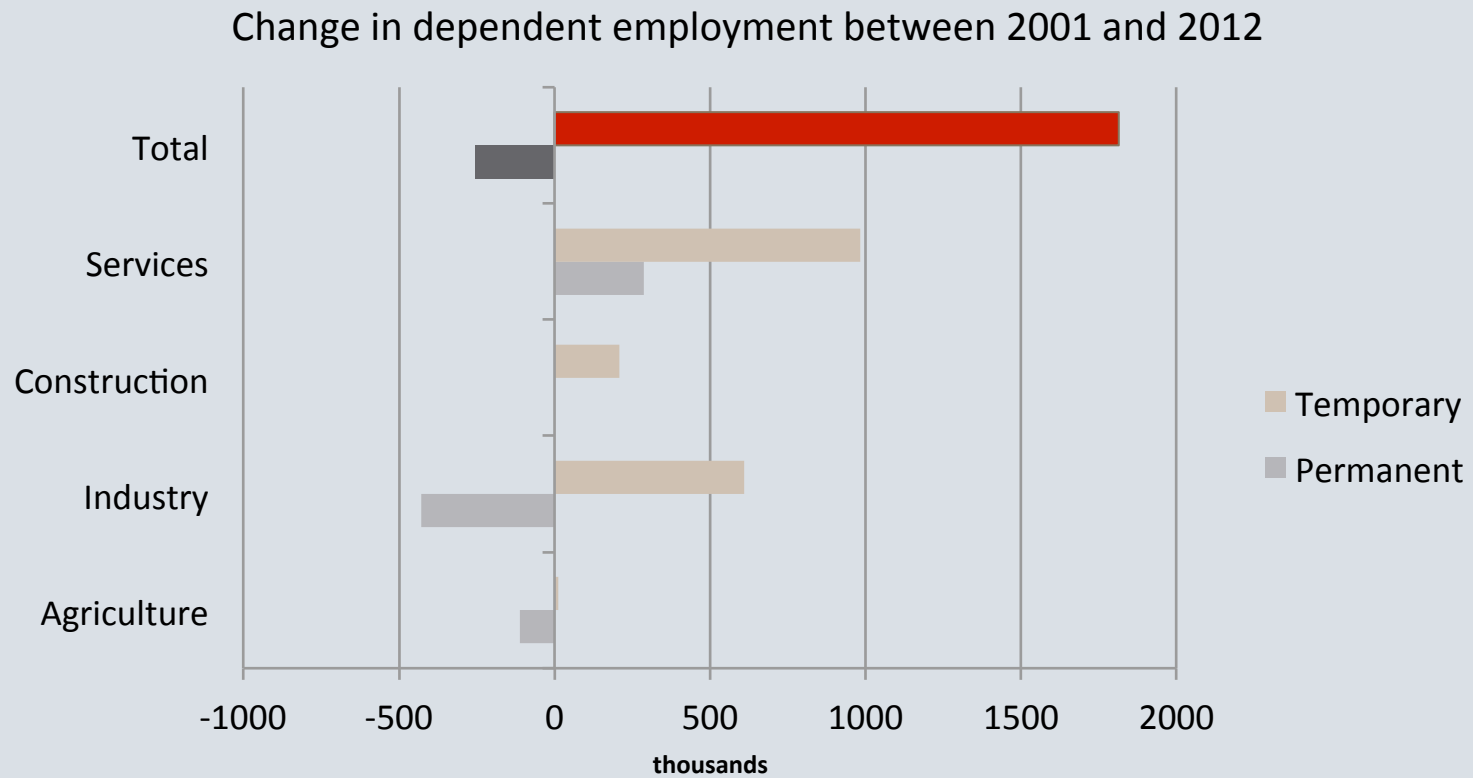


Udział zatrudnienia na czas określony jest w Polsce najwyższy w Europie





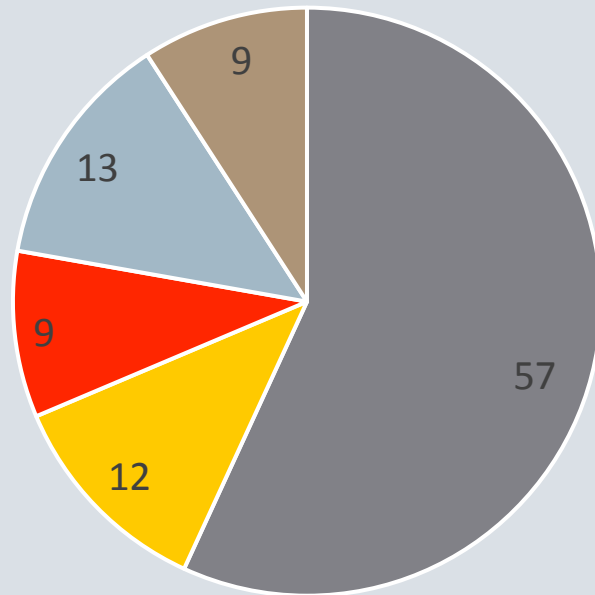
Wzrost zatrudnienia dokonał się wyłącznie dzięki zatrudnieniu „na czas określony”



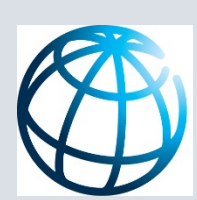


Zatrudnieni na czas nieokreślony są ciągle dominującą grupą

Struktura zatrudnienia wg. statusu, 2012

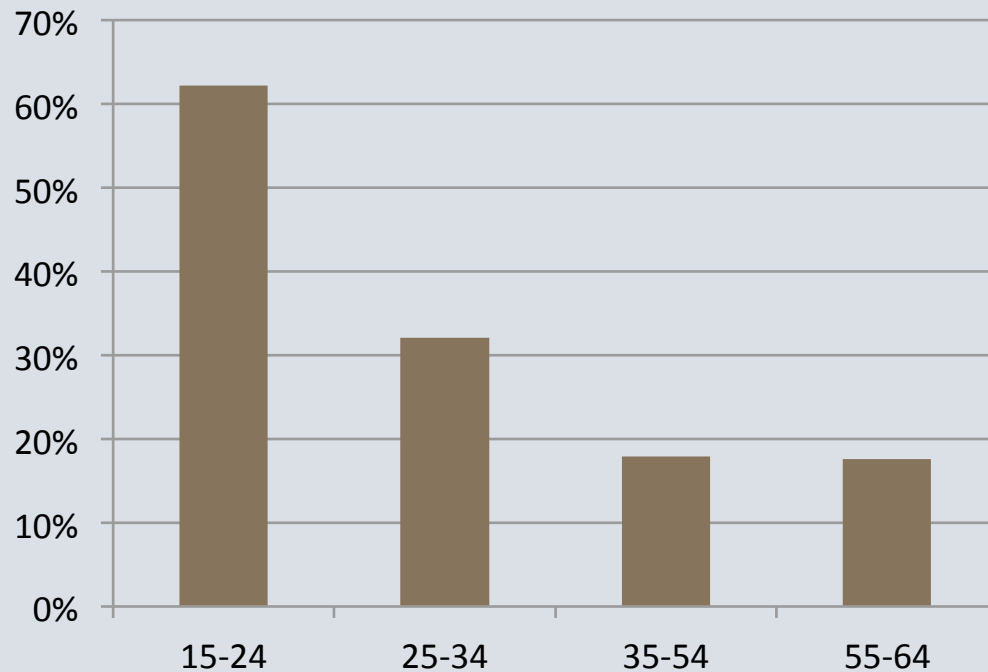


- Zatrudnieni na czas nieokreślony
- Zatrudnieni na czas określony - umowa o prace
- Zatrudnieni na czas określony - umowa CP
- Samozatrudnieni poza rolnictwem
- Samozatrudnieni w rolnictwie

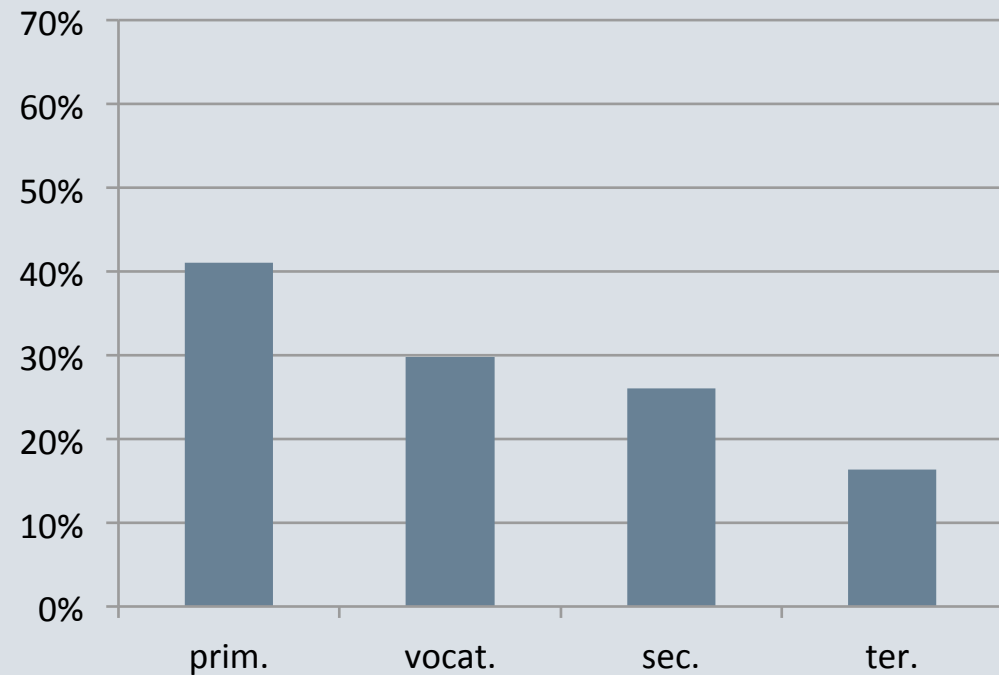


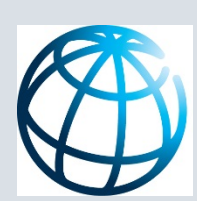
Zatrudnienie na czas określony: młodzi i słabiej wykształceni

% ZATRUDNIONYCH NA CZAS OKREŚLONY WG WIEKU

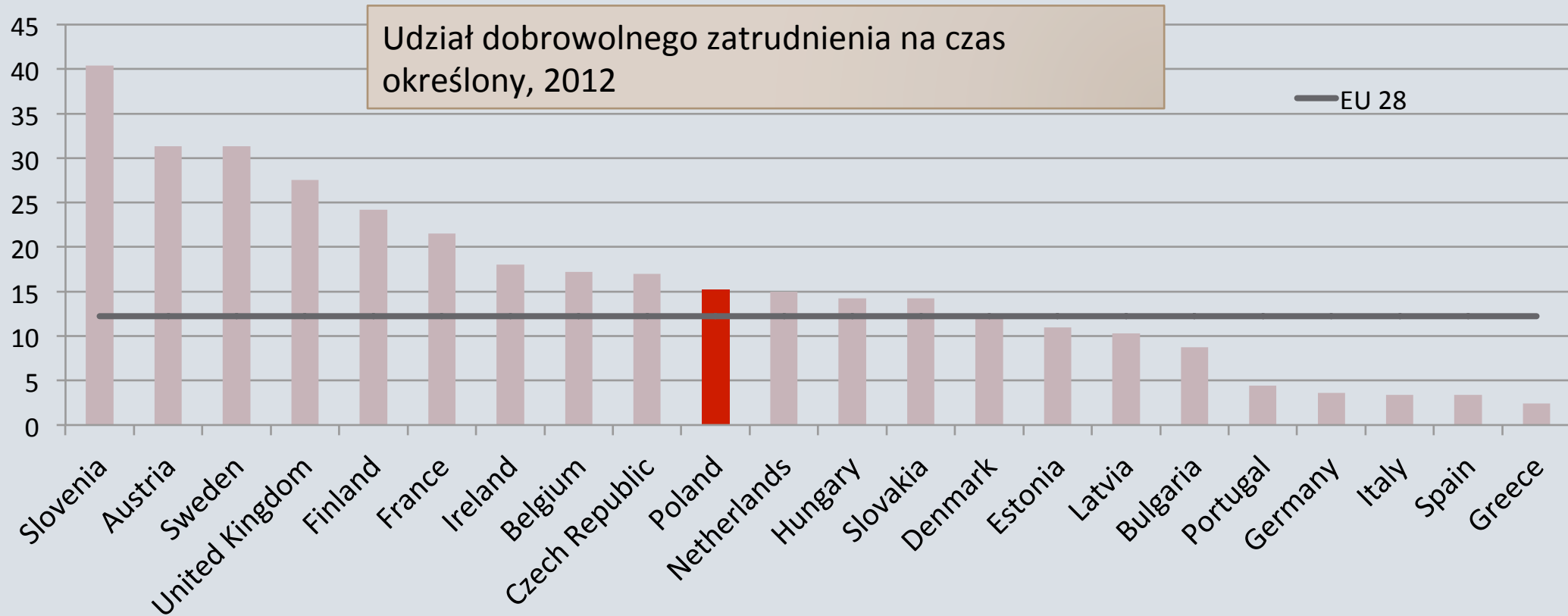


% ZATRUDNIONYCH NA CZAS OKREŚLONY WG POZIOMU WYKSZTAŁCENIA





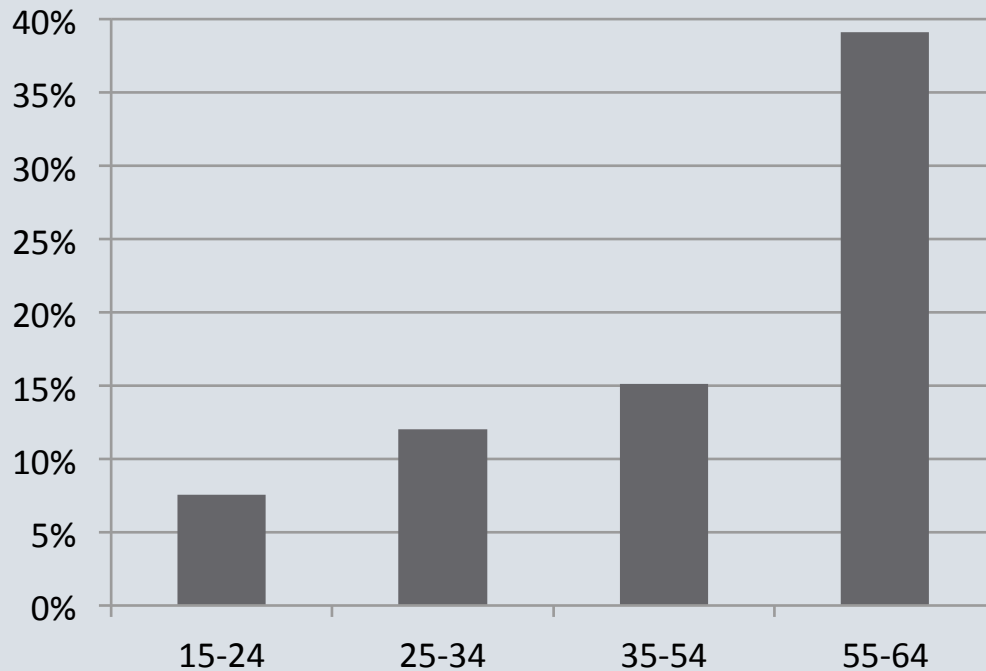
W większości wypadków zatrudnienie tymczasowe jest koniecznością a nie wyborem



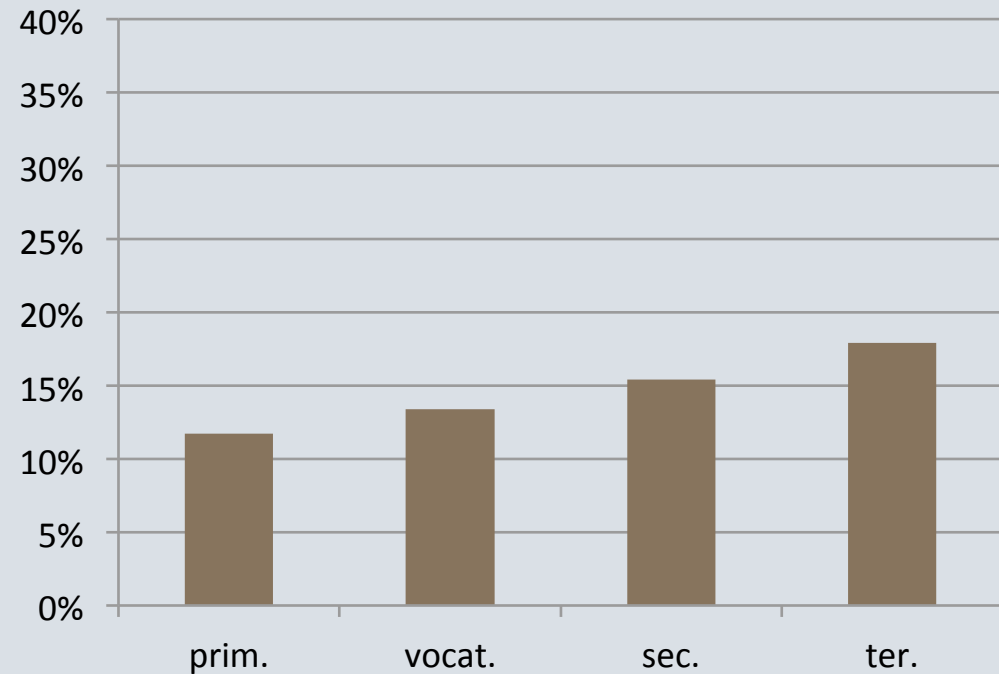


Osoby starsze, szczególnie kobiety, często preferują zatrudnienie tymczasowe

UDZIAŁ ZATRUDNIONYCH TYMCZASOWO Z WŁASNEGO WYBORU WG WIEKU

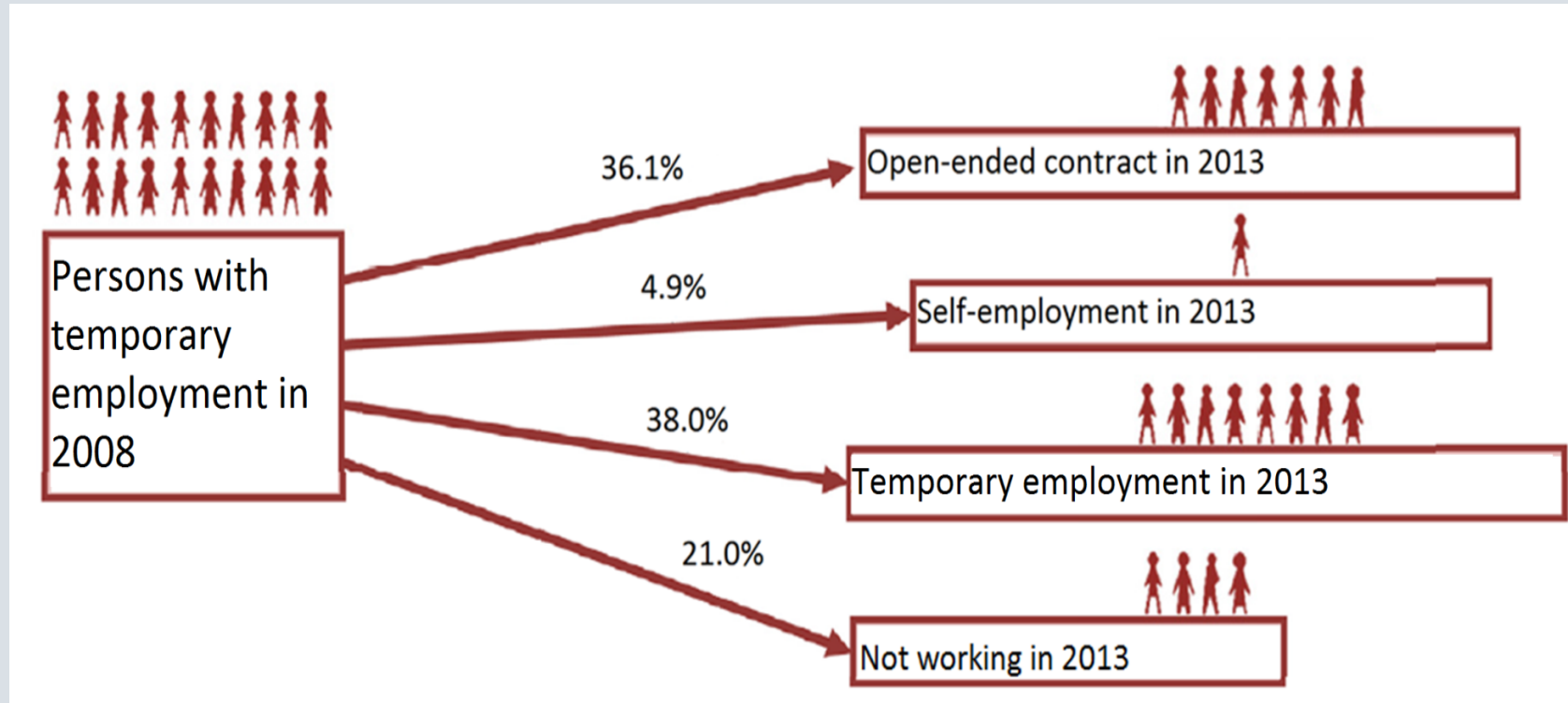


UDZIAŁ ZATRUDNIONYCH TYMCZASOWO Z WŁASNEGO WYBORU WG WYKSZTALCENIA





Zatrudnienie tymczasowe: pomost czy pułapka?

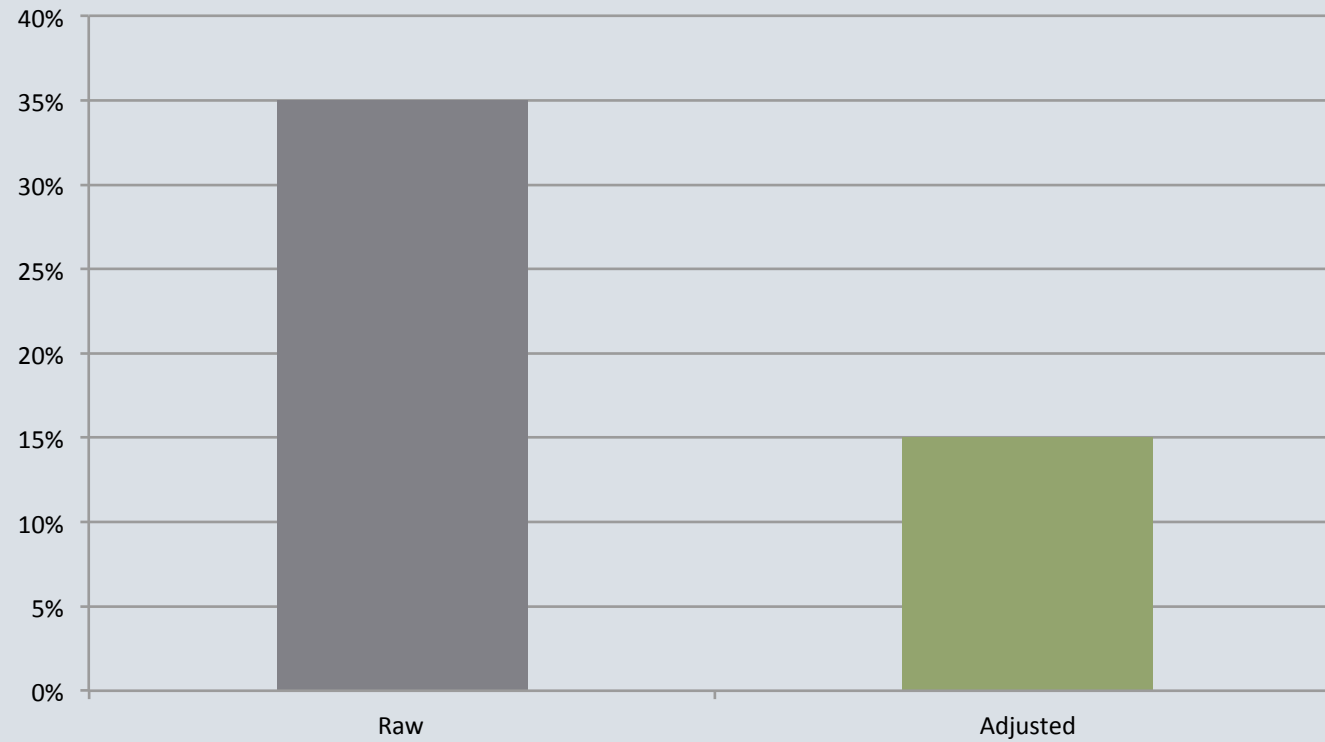


Source: Anna Kiersztyn, *Niepewność zatrudnienia. Kto jej doświadcza? Czy to stan chwilowy?*, Zespół Porównawczych Analiz Nierówności Społecznych, Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2014



Pracownicy tymczasowi zarabiają mniej

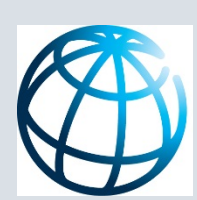
Hourly wage gap between permanent and temporary workers





Dlaczego pracodawcy stosują umowy nietypowe?

DUŻA RÓŻNICA W KOSZCIE MIĘDZY UMOWĄ TYPOWĄ I NIETYPOWĄ



Dlaczego pracodawcy stosują nietypowe umowy dla typowej pracy?

Ponieważ umowy nietypowe są tańsze pod wieloma względami:

Pozapłacowe koszty pracy (ZUS, ubezpieczenie zdrowotne, etc.)

Koszt zwolnienia zbednego lub niewydajnego pracownika

- “Zatrudnienie pracownika na umowe o prace na czas nieokreślony jest jak adopcja dziecka”
- Istotny czynnik w firmach, które działają na konkurencyjnych i zmiennych rynkach
- Istotny czynnik przy zatrudnianiu pracowników o niepewnej wydajności (młodzi, bezrobotni)

Urlopy (zdrowotny, wypoczynkowy, macierzynski)

Nie obowiązuje płaca minimalna (ważne w regionach słabszych gospodarczo)

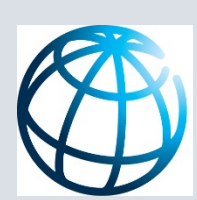
Motywacja: wyższa wydajność pracy

- Zapłata nie za czas pracy tylko za jej wykonanie



Jak ograniczyć dualizm?

KAŻDA ZE STRON – PRACODAWCY I ZWIĄZKI ZAWODOWE -- MUSI Z CZEGOŚ ZREZYGNOWAĆ ABY PREKARIUSZE MOGLI ZYSKAĆ



Jak ograniczyć dualizm nie rezygnując z elastyczności?

Konieczny jest kompromis

- Pracodawcy muszą zaakceptować stosunek pracy i zobowiązania/koszty z niego wynikające
- Pracownicy muszą zaakceptować to, że pracodawca ma prawo zwalniać pracowników i że pewność zatrudnienia jest nieosiągalna w dobie globalizacji
- Insiderzy muszą zrezygnować z części przywilejów, tzn. zgodzić się na bardziej elastycznej umowy o pracę

Kompromis ten polegałby na zredukowaniu różnicy w kosztach między umową o pracę na czas nieokreślony a umowami nietypowymi

- Umowa typowa tańsza, umowa nietypowa droższa
- Jednolita umowa o pracę: na czas nieokreślony lecz bardziej elastyczna i mniej kosztowna
 - Zwolnienie z kompensacją finansową rosnącą wraz ze stażem pracy (bez potrzeby udowadniania przed sądem zasadności zwolnienia)