



**I Konferencja Programowa
OZZ Inicjatywa Pracownicza
Poznań 26-27 kwietnia 2014 r.**

***Strategia działania OZZ IP – materiały robocze na I Konferencję Programową
Związku***

**OZZ Inicjatywa Pracownicza wobec wyzwań pracy czasowej, elastycznego rynku pracy i umów
śmieciowych¹**

Komisja Krajowa OZZ Inicjatywa Pracownicza

1. Wstęp – neoliberalna rewolucja w stosunkach zatrudnienia

Obecnie, na całym świecie trwa proces systematycznego demontażu gwarancji stabilności zatrudnienia i ograniczania praw, jakie pracownicy i pracownice zdobyli na przestrzeni wieków. W krajach europejskich przyjmuje on najczęściej postać:

- Deregulacji rynku pracy – tj. zmian prawnych zmierzających do uelastycznienia stosunków pracy: zniesienia lub ograniczenia gwarancji dotyczących minimalnego wynagrodzenia, maksymalnego czasu pracy, ochrony stabilności zatrudnienia, swobody zrzeszania się w związkach zawodowych oraz prawa do świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego (zasiłki dla bezrobotnych, emerytury, renty, świadczenia z pomocy społecznej);
- Rozpowszechnienia się tzw. „elastycznych form zatrudnienia” czyli stosunków pracy, które pozbawione są w/w gwarancji socjalnych związanych z zatrudnieniem.

Deregulacja jest konsekwencją polityk prowadzonych przez władze publiczne – reform prawa pracy ograniczających jego „sztywność” (np.: wydłużanie okresów rozliczeniowych, wprowadzanie wyjątków od gwarancji minimalnego wynagrodzenia czy wprowadzenie nowych form zatrudnienia takich jak praca tymczasowa, telepraca etc.). Natomiast coraz powszechniejsze stosowanie

¹ Terminy elastyczne formy zatrudnienia, praca czasowa i umowy śmieciowe stosujemy zamiennie na określenie wszystkich tych form zatrudnienia, które – w stosunku do tradycyjnego zatrudnienia opartego na umowie o pracę na czas nieokreślony – charakteryzują się brakiem lub znacznym ograniczeniem gwarancji stabilności zatrudnienia: minimalnego wynagrodzenia, maksymalnego czasu pracy, ochrony stabilności zatrudnienia, swobody zrzeszania się w związkach zawodowych oraz prawa do świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego. W zakres tych pojęć wchodzi więc: umowy cywilnoprawne (o dzieło i zlecenia), samo zatrudnienie, praca na umowach o pracę na czas określony, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zatrudnienie tymczasowe (za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej).



I Konferencja Programowa OZZ Inicjatywa Pracownicza Poznań 26-27 kwietnia 2014 r.

elastycznych form zatrudnienia wynika z działań przedsiębiorców (tak publicznych, jak i prywatnych) dążących do ograniczenia kosztów pracy i maksymalizacji swoich zysków kosztem klasy pracującej.

Celem tych działań kapitału i państwa jest stworzenie modelowych, w pełni elastycznych stosunków pracy – tzn. taka organizacja relacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem/pracownicą, która pozwala na pełne dostosowanie zatrudnienia, czasu pracy i wynagrodzeń do zmiennej koniunktury rynkowej. „Elastyczne przedsiębiorstwo” to przedsiębiorstwo, które może natychmiastowo zareagować na zmiany koniunktury poprzez swobodne dokonywanie zwolnień personelu, obniżkę wynagrodzeń, wydłużenie lub skrócenie czasu pracy, zatrudnienie nowych pracowników i pracownic tylko na czas zwiększonej liczby zamówień etc. Jest to także przedsiębiorstwo, które zatrudnia tanich pracowników i pracownice – nie jest „obciążone” składkami na system zabezpieczenia społecznego lub płaci je w niewielkiej wysokości.

Koncepcja elastycznego rynku pracy wywodzi się wprost z doktryny neoliberalizmu – czyli zespołu polityk nakierowanych na przywrócenie modelu „wolnorynkowego kapitalizmu konkurencyjnego” poprzez ograniczenie państwowej i społecznej interwencji w rynek. Neoliberalizm w USA i Europie Zachodniej jest wdrażany od lat 80. (rządy Reagana w USA, Thatcher w Wielkiej Brytanii, Shroedera w Niemczech) jako strategia wyprowadzenia globalnej gospodarki kapitalistycznej z kryzysu w jakim znalazła się ona w latach 70. W Europie Wschodniej był on podstawą reform składających się na przejście od systemów państwowego komunizmu do demokracji liberalnej.

Konsekwencją wdrożenia polityk neoliberalnych jest powstanie nowego ładu kapitalistycznego, charakteryzującego się podziałem dochodu narodowego, w którym spada udział płac, a wzrasta udział zysków (w stosunku do „keynesowskiego ładu” z lat 1945-1969). Tendencje te są wzmacniane przez globalizację i geograficzne przemieszczanie się kapitału produkcyjnego, który lokowany jest w miejscach o najniższych płacach i kosztach pracy. System ten boryka się z regularnymi problemami niedostatecznej konsumpcji i nadakumulacji kapitału, które z kolei stymulują finansjeryzację gospodarki i wzrost zadłużenia gospodarstw domowych, prowadzące do kolejnych kryzysów finansowych.

Szczególna sytuacja Polski

- Na tle Unii Europejskiej, Polska jest krajem, gdzie różne formy niestabilnego zatrudnienia są najczęściej stosowane przez pracodawców:
- W odróżnieniu od krajów takich jak Holandia czy kraje skandynawskie, rozwojowi pracy czasowej nie towarzyszą żadne działania osłonowe określane jako polityka *flexicurity* (łączenie bezpieczeństwa socjalnego z elastycznym zatrudnieniem – np. poprzez zapewnienie



I Konferencja Programowa OZZ Inicjatywa Pracownicza Poznań 26-27 kwietnia 2014 r.

relatywnie wysokich zasiłków dla osób bezrobotnych przy jednoczesnej liberalizacji zasad dokonywania zwolnień)

- Rozwój pracy czasowej w Polsce ma charakter stały – niezależnie od wahań koniunkturalnych systematycznie przybywa osób zatrudnionych w „elastycznych formach zatrudnienia”.

Wysokie miejsce Polski w „rankingach elastyczności” jest związane z trzema głównymi czynnikami: (1) słabością zorganizowanego ruchu pracowniczego w Polsce i spadkiem liczby wystąpień pracowniczych; (2) przyjęciem przez władze publiczne modelu rozwoju gospodarczego opartego na przyciąganiu inwestycji zagranicznych przez niskie płace i koszty pracy oraz (3) zdominowaniem przez neoliberalizm dyskusji publicznej (i wynikającej z niego względnie dużej akceptacji społecznej dla gospodarki rynkowej i kapitalizmu).

2. Społeczne, ekonomiczne i polityczne konsekwencje rozwoju pracy czasowej

Podstawową konsekwencją rozpowszechnienia się pracy czasowej jest segmentacja rynku pracy – podział na pracowników i pracownice zatrudnione „tradycyjnie” oraz „prekariat” (pracowników i pracownice zatrudniane okresowo, dorywczo, oscylujące między pracą a bezrobociem).

Ograniczenie gwarancji socjalnych związanych z zatrudnieniem prowadzi do obniżenia siły przetargowej pracowników i pracownice – stosunkowo łatwe i nieskomplikowane staje się zwalnianie, firmy zyskują także możliwość zatrudniania pracowników tylko na czas określony lub wynajmowania ich od podmiotów zewnętrznych.

Głównymi konsekwencjami rozwoju pracy czasowej dla klasy pracującej są: obniżenie dochodów z pracy, wydłużenie czasu pracy, ograniczenie możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych oraz ograniczenie dostępu do świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego (przerzucenie na pracowników kosztów reprodukcji społecznej).

Na poziomie politycznym, model elastycznego rynku pracy jest promowany w celu indywidualizacji stosunków pracy, zanegowania ich społecznego charakteru oraz ograniczenia zdolności mobilizacyjnych związków zawodowych. Ideałem przedsiębiorców i przedstawicieli władz państwowych jest pracownik niezorganizowany, samodzielnie negocjujący z pracodawcą swoje wynagrodzenie i warunki pracy (bez minimalnych norm zawartych w prawie pracy), nastawiony na cięższą, dłuższą i bardziej intensywną pracę i traktujący ją jako jedyny sposób zwiększenia swoich dochodów.



**I Konferencja Programowa
OZZ Inicjatywa Pracownicza
Poznań 26-27 kwietnia 2014 r.**

3. Propozycja stanowiska OZZ Inicjatywa Pracownicza

OZZ Inicjatywa Pracownicza stoi na stanowisku jednoznacznie krytycznym wobec polityki deregulacji rynku pracy, rozwoju elastycznych form zatrudnienia (umów śmieciowych) i postępującej tendencji do ograniczania praw pracowniczych składających się na system gwarantujący stabilność zatrudnienia (gwarancje: minimalnego wynagrodzenia za pracę, maksymalnego czasu pracy, dostępu do systemu zabezpieczenia społecznego, możliwości zrzeszania się w związkach zawodowych).

Zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, coraz częstsze korzystanie przez firmy z usług Agencji Pracy Tymczasowej, powszechne praktyki długoletniego zatrudniania na umowy o pracę na czas określony uznajemy za środek do zwiększania wyzysku pracowników i pracownic. Są to strategie państwa i kapitału, które prowadzą do maksymalizacji zysków dla biznesu i ograniczenia wydatków publicznych kosztem dochodów i jakości życia klasy pracującej.

Ochrona przed zwolnieniem z pracy, gwarantowana wysokość płacy minimalnej, prawo do odpoczynku oraz do zrzeszania się w związki zawodowe są efektem trwających wiele lat starań i walk ruchu pracowniczego. Korzystanie przez przedsiębiorców z umów śmieciowych i rządowe polityki deregulacji rynku pracy są natomiast próbą cofnięcia stosunków pracy do XIX-wiecznego kapitalizmu, z wszelkimi jego negatywnymi następstwami (skrajnie wycieńczająca praca, płace nieopowalające na biologiczne przetrwanie, nędza wywołana utratą pracy).

Z tych powodów, OZZ Inicjatywa Pracownicza opowiada się za:

- Ograniczeniem możliwości stosowania czasowych umów o pracę – likwidacją wszelkich form zatrudnienia na czas określony z wyłączeniem pracy na zastępstwo oraz pracy na okres próbny;
- Likwidacją agencji pracy tymczasowej;
- Gwarantowaną, godzinową płacą minimalną umożliwiającą zaspokojenie podstawowych potrzeb materialnych i społecznych dla każdego zatrudnionego i każdej zatrudnionej – bez względu na formę prawną na podstawie której dana osoba świadczy pracę;
- Powszechnym prawem do 8-godzinnego dnia pracy (bez względu na formę prawną na podstawie której dana osoba świadczy pracę) i systematycznym skracaniem czasu pracy;
- Ścisłym ograniczeniem możliwości stosowania umów cywilnoprawnych – w szczególności uniemożliwieniem zatrudniania tzw. „personelu pomocniczego” (sprzątającego, ochrony, etc.) za pośrednictwem umów zleceń, umów o dzieło i samo zatrudnienia.



I Konferencja Programowa OZZ Inicjatywa Pracownicza Poznań 26-27 kwietnia 2014 r.

- Powszechnym i nieobwarowanym dodatkowymi restrykcjami prawem do godziwych świadczeń finansowych w sytuacji utraty zatrudnienia lub zdolności pracy wywołanych: utratą pracy, chorobą, wypadkiem przy pracy, wiekiem, urodzeniem dziecka, koniecznością sprawowania opieki nad osobami zależnymi, niepełnosprawnością;
- Likwidacją kontraktów w sektorze służby zdrowia i zatrudnienia innego niż podlegające przepisom „Karty nauczyciela” w sektorze oświaty;
- Pracowniczą kontrolą nad zasadami zatrudniania w przedsiębiorstwach – tak w sektorze prywatnym, jak i publicznym.

Zamierzamy dążyć do realizacji tych postulatów za pomocą działań protestacyjnych i strajków, kampanii informacyjnych i presji wywieranych na instytucje publiczne. Jesteśmy otwarci na współpracę z wszelkimi innymi związkami zawodowymi, ruchami społecznymi i politycznymi, które podzielają nasze stanowisko lub postulaty w zakresie pracy czasowej.

4. Propozycje strategii działania i postulatów na poziomie zakładowym, lokalnym i krajowym

Na poziomie zakładowym:

- Aktywny sprzeciw wobec wszelkich prób zlecenia przez pracodawców usług podmiotom zewnętrznym, w szczególności podwykonawcom zatrudniającym na umowy cywilnoprawne i agencjom pracy tymczasowej. Dotyczy to w szczególności sektora publicznego i coraz częstszego zlecenia usług ochrony osób i mienia oraz sprzątania podwykonawcom wybieranym w trybie przetargów.
- Wysuwanie – w toku negocjacji układów zbiorowych, toczonych sporów zbiorowych czy ustalania zmian w regulaminach pracy, wynagradzania bądź premiowania – postulatów zmierzających do maksymalnego ograniczenia korzystania przez firmy z usług podwykonawców i agencji pracy tymczasowej, bezpośredniego zatrudnienia pracowników podwykonawców przez firmę zamawiającą na podstawie umów o pracę, zawarcia zasad zatrudniania w zakładowych aktach prawa pracy i poddania ich kontroli pracowniczej.
- Podjęcie działań w celu zachęcenia osób pracujących na umowach cywilnoprawnych do wstąpienia do IP i trwałego zaangażowania się w działania związku.

Na poziomie lokalnym:

- Prowadzenie działań protestacyjnych, których adresatem będą lokalne (samorządowe) instytucje publiczne korzystające z pracy czasowej lub podwykonawstwa – w celu zmuszenia



**I Konferencja Programowa
OZZ Inicjatywa Pracownicza
Poznań 26-27 kwietnia 2014 r.**

ich do bezpośredniego zatrudnienia na umowach o pracę pracowników i pracownic zatrudnianych na umowy o dzieło lub zlecenia lub „dostarczanych” przez podwykonawców.

- Inicjowanie współpracy pomiędzy komisjami zakładowymi, międzyzakładowymi i środowiskowymi, w celu przeciwdziałania segmentacji klasy pracującej, uwzględnienia interesów wszystkich pracowników i pracownic w działaniach związku i powiązania walki pracowników i pracownic „czasowych” i „etatowych”.

Na poziomie krajowym:

- Przygotowanie, publikacja i dystrybucja materiałów informacyjnych dla członków i członkiń związku – tłumaczących naszą krytykę pracy czasowej;
- Wsparcie działań komisji poprzez materiały i szkolenia prawne („co związek może zrobić dla pracowników i pracownic zatrudnionych na umowach śmieciowych?”)
- Wsparcie inicjatywy i działań innych związków na rzecz zmiany Ustawy Prawo zamówień publicznych w taki sposób, aby bezwzględnie obowiązującą zasadą przy wyborze wykonawcy (w trybie przetargowym i pozapetargowym) było zatrudnienie personelu na umowach o pracę, co najmniej za minimalnym wynagrodzeniem;
- Wsparcie inicjatyw i działań innych organizacji społecznych i związkowych zmierzających do zapewnienia godnej emerytury i świadczeń socjalnych wszystkim osobom wykonującym pracę – bez względu na formę prawną zatrudnienia;
- Zainicjowanie – przy koordynującej roli Ogólnopolskiej Komisji Środowiskowej Pracowników Sztuki – kampanii na rzecz prawa do emerytury dla artystów i innych przedstawicieli i przedstawicielek tzw. „wolnych zawodów”;
- Rozwijanie krytyki neoliberalnego modelu stosunków pracy – traktowanego jako szczególna forma wyzysku kapitalistycznego (poprzez publikacje, konferencje, dyskusje etc.)