

Zuzanna Ajchel, Marcin Wronski, *Umowy śmieciowe do kosza?*

Jednym z najważniejszych trendów, który pojawił się w ostatnich latach na rynku pracy w Polsce, jest wzrost zainteresowania elastycznymi formami zatrudnienia. Wśród nich wymienić można między innymi umowy o pracę na czas określony oraz umowy zlecenia i umowy o dzieło. Potocznie określane są one mianem „umów śmieciowych”. Czy rzeczywiście nadają się one jedynie do kosza? Swoją opinię w dyskusji wyrażą **Zuzanna Ajchel** oraz **Marcin Wronski** – laureaci Olimpiady Wiedzy Ekonomicznej.

Zuzanna Ajchel: Nie przeczę, że umowy cywilnoprawne mają pewne wady, jednak przede wszystkim stanowią one tańszy sposób na zatrudnianie pracowników. Zwiększa to konkurencyjność szczególnie wśród małych przedsiębiorstw. Umowy zlecenia czy o dzieło pozwalają nie tylko na obniżenie kosztów działalności, ale też dają możliwość ścisłego powiązania całości świadczeń z wynikami osiąganymi przez osobę zatrudnioną. Wynagrodzenie przysługuje nie tyle z tytułu samego świadczenia pracy, lecz z tytułu uzyskania zamierzonego rezultatu. Warto w tym miejscu podkreślić, iż nie wszyscy narzekają na konieczność pracy w formie umów cywilnoprawnych. Istnieją zawody, w których taka forma pracy przynosi wiele korzyści. Będąc zatrudnionym na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, wykonawca nie ma określonych ścisłych godzin ani miejsca realizacji zadania. Jedynym ograniczeniem jest konieczność wykonania go w określonym terminie. Umożliwia to elastyczne zarządzanie czasem i poczucie niezależności, pozwalając na przykład na pracę w domu (jest to niekiedy jedyna szansa zarobku dla osób opiekujących się małymi dziećmi). Często istnieje też możliwość łączenia obowiązków związanych z realizacją kilku umów równocześnie. Pracownik nie ma obowiązku informowania pracodawcy o przyjęciu dodatkowego zlecenia. Nie musi też przestrzegać regulaminu firmy.

Marcin Wronski: Wprowadzenie tzw. umów śmieciowych prowadzi do utraty przez pracowników prawa do płatnego urlopu i wynagrodzenia za nadgodziny (co wiąże się z brakiem sprecyzowanego czasu pracy). Zawierając jednocześnie kilka umów zleceń, często obniża się wartość odprowadzanych składek emerytalnych i rentowych (wówczas zwykle odprowadza się składki tylko od umowy o najniższej wartości). Z kolei umowa o dzieło dodatkowo oznacza ograniczenie dostępu do bezpłatnej służby zdrowia, świadczeń związanych z chorobą, wypadkiem przy pracy czy macierzyństwem. Z pracownikiem pracującym w ramach umowy cywilnoprawnej dużo łatwiej rozwiązać umowę. Uważam, że umowy śmieciowe to dla pracowników brak poczucia stabilności, widmo zwolnienia w każdym momencie, częste zmiany godzin pracy, brak urlopów oraz zabezpieczenia finansowego na czas choroby. Oczywiście nie znaczy to, że umowy cywilnoprawne są złe jako takie. Cały problem moim zdaniem tkwi w tym, jak często są wykorzystywane – w Polsce coraz częściej podpisywane są w sytuacjach, kiedy zgodnie z Kodeksem Pracy powinna być zawarta umowa o pracę. W 2012 roku Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) skontrolowała 37,4 tys. umów cywilnoprawnych. Aż 16% z nich zakwestionowała. Było to ponad jedną trzecią więcej niż w 2011 roku i o połowę więcej niż rok wcześniej. Oznacza to, że średnio jedna na sześć umów cywilnoprawnych jest nadużyciem ze strony pracodawców, a skala tego zjawiska wzrasta.

Z.A.: Rzeczywiście pracownicy powinni być ostrożni. Zresztą tak, jak przy podpisywaniu każdej umowy. Zalecana jest forma pisemna. Należy zwrócić uwagę na takie elementy, jak strony i przedmiot umowy, czas wykonania, wynagrodzenie czy kwestię praw autorskich (w przypadku umów obejmujących wytworzenie utworów). Moim zdaniem kwestia większego bezpieczeństwa pracowników w przypadku zatrudnienia w oparciu o Kodeks pracy jest złudna. Każdego można zwolnić, niezależnie od tego, jaką ma umowę.

M.W.: Oczywiście, podpisanie umowy o pracę na czas nieokreślony nie oznacza, że pracownik nie może zostać zwolniony. Poprawia to jednak jego sytuację. Pracownik ma zagwarantowany okres wypowiedzenia i możliwość odwołania się do Sądu Pracy, w wypadku, gdy jego zdaniem pracodawca łamie prawo. Zatrudnionym na umowach zleceń i umowach o dzieło pozostaje natomiast dochodzenie swoich praw przed sądem cywilnym, co z racji trybu postępowania jest dużo trudniejsze.

Z.A.: Łatwość rozwiązania umowy to plus nie tylko dla pracodawcy. Gdy pracownik dostanie lepszą ofertę pracy, może po prostu odejść i nie jest zmuszony do odczekania 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Muszę również zaprzeczyć, jeżeli chodzi o Twój argument o braku możliwości wzięcia urlopu w przypadku zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie jest to prawda. W takich umowach sami możemy ustalić i wynegocjować z pracodawcą liczbę dni wolnych oraz to, czy nasz urlop będzie płatny czy bezpłatny, jak będzie wyglądała sytuacja w przypadku choroby itd. Warunki, które uzgodnimy z przełożonymi mogą być korzystniejsze od tych zapisanych w kodeksie pracy. Pracodawcy, niezobligowani do uiszczania licznych świadczeń dodatkowych, mogą często zaoferować wyższe stawki od tych oferowanych na etacie.

M.W.: Zgadzam się z Tobą, że pracownik może wynegocjować zapisy o warunkach urlopu w podpisywanej umowie. Zwróćmy jednak uwagę, że dysponuje on mniejszą siłą negocjacyjną od pracodawcy. W przypadku umów o pracę to państwo „wynegocjowało” warunki urlopu w imieniu pracowników, narzucając niejako firmom pewne minimalne standardy. Zatrudniony na umowie cywilnoprawnej faktycznie może przejąć część korzyści wynikających z niższego oskładkowania tych umów. Nie zapominajmy jednak, że składki, które nie zostaną odprowadzone dzisiaj, za kilkadziesiąt lat będą oznaczać lukę w systemie emerytalnym, który i tak znajduje się w trudnej sytuacji.

Lukę, którą będzie musiało w przyszłości pokryć całe społeczeństwo za pomocą podatków, finansując emerytury tym, którzy nie zgromadzą wystarczających oszczędności w systemie emerytalnym. Dodatkowo umowy cywilnoprawne czy wyjątkowo w Polsce popularne umowy o pracę na czas określony w pewien sposób stygmatyzują pracowników w relacjach z sektorem finansowym. Dla banków są oni klientami niewiarygodnymi i mają utrudniony dostęp na przykład do kredytów mieszkaniowych. Efektem tego jest zjawisko, które już dziś obserwujemy – coraz późniejsze wyprowadzanie się pozbawionych stabilności młodych ludzi z domów rodzinnych. Naturalnie przekłada się to późniejszy moment zakładania rodziny oraz komplikuje i tak ciężką sytuację demograficzną Polski.

Z.A.: Myślę, że luka w systemie emerytalnym jest tematem na kolejną rozmowę, ale co do Twojego ostatniego argumentu, mogę częściowo się z nim zgodzić. Czemu tylko częściowo? Musimy pamiętać, że umowy cywilnoprawne zaczęto wprowadzać na szerszą skalę w latach dziewięćdziesiątych, kiedy to udowodniły swój pozytywny wpływ, hamując lawinowo rosnące bezrobocie, szczególnie wśród młodych. Mogli oni zdobywać doświadczenie i środki finansowe. Nie twierdzę, że umowy śmieciowe są idealnym instrumentem, ale moim zdaniem brak jest korzystnych rozwiązań alternatywnych. Umowy cywilnoprawne pozwalają zmniejszyć koszty zatrudnienia, pozwalają więc tym samym zdobywać środki finansowe i doświadczenie osobom, których wartość pracy nie przewyższa płacy minimalnej, a więc – jak już wspominałam – przede wszystkim osobom młodym i niewykwalifikowanym. Uniemożliwienie podpisywania umów cywilnoprawnych spowodowałoby zmniejszenie zainteresowania pracodawców przyjmowaniem dodatkowych pracowników i wzrost odsetka bezrobotnych wśród ludzi młodych. Nie możemy ludzić się, że pieniądze niezbędne na podpisywanie kosztownych umów o pracę pojawią się nagle w kieszeniach pracodawców. Swoją drogą może rząd zamiast myśleć o likwidacji umów cywilnoprawnych

powinien zastanowić się nad zmniejszenie kosztów zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę? Skorzystaliby na tym i pracownicy, i pracodawcy, mogący zbudować stałą i stabilną kadrę pracowniczą, która będzie przywiązana do firmy i lojalna.

M.W.: Mało kto kwestionuje sam fakt istnienia umów cywilnoprawnych. Krytyka dotyczy raczej skali ich upowszechnienia. Zgadzam się jednak, że pewnym problemem jest brak innych alternatyw i wysokie opodatkowanie pracy w Polsce. Jednakże fundusze zaoszczędzone dziś przez pracodawców zatrudniających na podstawie umów śmieciowych w przyszłości będzie musiało wyrównać całe społeczeństwo, składając się na emerytury tych osób. Moim zdaniem umowy śmieciowe przez ograniczenia stabilności przekładają się również na straty kapitału ludzkiego i społecznego. Ciężko jest przecież inwestować w samorozwój, gdy nie jest się pewnym, gdzie będzie pracować się w przyszłym miesiącu.