

Stanowisko
Prezydium KK
nr 1/25

ws. dalszego utrzymywania segmentacji polskiego rynku pracy

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyraża głębokie zaniepokojenie brakiem postępu w obszarze działań, które miałyby przeciwdziałać segmentacji polskiego rynku pracy czyli występowaniu zjawiska zatrudnienia poprzez umowy cywilnoprawne oraz lawinowego rozwoju samozatrudnienia w celu zawierania umów BtB obok klasycznego zatrudnienia pracowniczego.

Widoczna segmentacja polskiego rynku pracy jest postrzegana przez Komisję Europejską jako sytuacja niekorzystna i kwestia wymagająca działań oraz zmian legislacyjnych. Jest to widoczne w wielokrotnie kierowanych do Polski zaleceniach dotyczących zmniejszenia dualizacji rynku pracy w Zaleceniach Krajowych kierowanych do Polski w ramach Semestru Europejskiego.

Aktualnie nie są prowadzone żadne działania, które pozwalałyby na przyjęcie, iż dojdzie do zmian w obszarze tzw. zbiegów ubezpieczeniowych czyli sytuacji, gdy w tym samym czasie osoba jest zatrudniona w oparciu o umowę o pracę i prowadzi działalność gospodarczą lub jest stroną umowy zlecenia. Nie toczą się także żadne prace wskazujące na wolę wprowadzenia składki ubezpieczeniowej w wypadku umowy o dzieło.

Pełne ozusowanie umów zlecenia miało być kamieniem milowym w ramach realizacji przez Polskę (i uzyskania środków) Krajowego Planu Odbudowy. W ramach III rewizji KPO Polska wycofuje ten kamień milowy.

Sytuacja w Polsce jest paradoksalna. Zdecydowana większość wsparcia kierowana jest do podmiotów prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą i nie będących pracodawcami. To wsparcie wynika z określonych regulacji w sferze ubezpieczeń społecznych, w sferze podatków oraz kosztów ubezpieczenia zdrowotnego.

Należy podkreślić, że badania pokazują, że zdecydowana większość samozatrudnionych nie staje się pracodawcami, co oznacza, że nie rozwijają skali swojej działalności, a okres prowadzenia działalności gospodarczej także wskazuje na dominujący

cel jakim jest chęć skorzystania z ulg (takich jak ulga na start czy tzw. mały ZUS, które czynią publicznoprawne zobowiązania jeszcze niższymi).

To wszystko pokazuje, że paradygmat oparcia polskiego rozwoju na niskich kosztach pracy jest kontynuowany.

Jest to społecznie niesprawiedliwe, aby osoby relatywnie dobrze zarabiające, które swój dochód czerpią z umowy zlecenia nie partycypowały równomiernie w obciążeniach publicznoprawnych kierowanych do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (składka na ubezpieczenie emerytalne i rentowe). Jest to sprzeczne z charakterystyczną dla systemu ubezpieczeń społecznych zasadą solidarności społecznej. Prezydium KK podkreśla, że nie jest kluczowa wyłącznie liczba osób wykonujących pracę w oparciu o umowy zlecenia, ale także wymiar sektorów np. w organizacjach pozarządowych dominujący mechanizm zatrudniania to umowy zlecenia i umowy o dzieło, co będzie miało krytyczne konsekwencje dla wysokości świadczeń emerytalnych osób wykonujących tam pracę. Podobnie wygląda w dużej mierze tzw. sektor kreatywny. Przyszła wysokość świadczeń emerytalnych tych osób nie będzie ich prywatnym problemem, ale problemem społecznym.

Dodatkowo, osoby uczące się, pracując w ramach umów cywilno-prawnych zwolnione są od obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne. Ogranicza to ich prawo do ubezpieczenia. W efekcie takich rozwiązań większość prac kierowanych do młodych uczących się jest ofertą pozakodeksową.

Jeszcze raz podkreślamy potrzebę, a wręcz pilną konieczność wprowadzenia nowych rozwiązań w zakresie składki na FUS w sytuacji zatrudnienia cywilnoprawnego czy samozatrudnienia, a także uregulowania kwestii pełnej kumulacji tytułów ubezpieczeniowych. Zwracamy uwagę, że system jest kompletnie nieszczelny. Przykładowo, jak zresztą powszechnie wiadomo, wynagrodzenie wypłacane wspólnikowi spółki z tytułu powtarzających się świadczeń niepieniężnych, co do zasady, nie podlega obowiązkowi opłacania składek na ubezpieczenia społeczne. Takich przykładów jest dużo więcej.

Polska gospodarka potrzebuje impulsu zwiększającego koszty pracy, gdyż dalsze budowanie konkurencyjności na bazie niskich kosztów pracy jest ślepą uliczką. Ślepą drogą w obliczu narastającej automatyzacji, użycia sztucznej inteligencji i innych procesów zachodzących we współczesnej gospodarce. Czym szybciej reformy zostaną przeprowadzone (i to właśnie teraz w okresie lepszej sytuacji na rynku pracy) tym jest to społecznie i gospodarczo bardziej korzystne.

Polska nie wykorzystała momentu implementacji Dyrektywy o przewidywalnych i przejrzystych warunkach pracy (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE)

2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej) do jakiegokolwiek namysłu nad tym jak zmniejszyć dualizację rynku pracy. Żadnymi zapisami Dyrektywy nie zostały objęte osoby związane umową zlecenia (nawet zleceniobiorcy związani przez dłuższy okres czasu z jednym zleceniodawcą). Postanowienia implementujące dyrektywę, której celem miało być zapewnienie większego bezpieczeństwa na rynku pracy w żadnym zakresie nie dotyczą relacji BtB (także trwających przez dłuższy okres czasu).

To co można zaobserwować w działaniach poprzedniego i obecnego rządu to wyłącznie chęć zwiększania liczby osób wykonujących działalność gospodarczą poprzez wszelkie możliwe mechanizmy (w ostatnim okresie tzw. wakacje składkowe). Sam wzrost rejestrowanych działalności gospodarczych traktowany jest przez władzę publiczną jako sukces. Jest to szkodliwy kierunek.

Polska gospodarka potrzebuje wsparcia tych pracodawców, którzy zatrudniają większą liczbę pracowników, są w stanie inwestować w ich kwalifikacje, są w stanie wprowadzać nowe rozwiązania, inwestować w badania i rozwój. To co obserwujemy w ostatniej dekadzie jest tego zaprzeczeniem. Widzimy kierowanie wsparcia do podmiotów małych, bazujących na niższych pozapłacowych kosztach pracy, osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnienia. Obserwując ostatnie działania w obszarze ubezpieczenia zdrowotnego można wskazać, że obniżając składkę zdrowotną ciężar utrzymania systemu przerzuca się na firmy, które tworzą miejsca pracy i budują gospodarkę, preferując małe biznesy, które nikogo nie zatrudniają i nie zatrudnią w przyszłości.

W ten sposób, co także trzeba zaznaczyć, państwo zaburza konkurencję tworząc uprzywilejowane grupy. Prowadzi to do tego, że firmom opłaca się wypychać pracowników na samozatrudnienie.

Należy także podkreślić dwa kolejne aspekty. W polskim porządku prawnym i praktyce mamy do czynienia z daleko idącą niejasnością w jakim zakresie zleceniodawca lub podmiot organizujący pracę osób samozatrudnionych odpowiada za bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Na niejasność stanu prawnego ze względu na podwójne odesłanie w kodeksie pracy wielokrotnie zwracała uwagę Państwowa Inspekcja Pracy. W ramach Rady Dialogu Społecznego została opracowana ekspertyza wskazująca na brak realizacji konstytucyjnego prawa do bezpiecznych warunków pracy (art. 66 Konstytucji RP wskazuje, że wszyscy, a więc nie wyłącznie pracownicy etatowi, ale również osoby wykonujące prace niepodporządkowaną mają prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy). Poprzednie ani obecne ministerstwo właściwe do spraw pracy nie podjęło żadnych działań, które w oparciu o wnioski

związków zawodowych oraz sygnały ze strony PIP miałyby poprawić sytuację (a w wersji minimalnej uczynić stan prawny bardziej zrozumiałym i jednoznacznym). Jest to fundamentalne zaniedbanie, które co trzeba podkreślić jest tym poważniejsze, że mamy do czynienia ze starzeniem się siły roboczej a warunki w jakich wykonujemy pracę przez cały okres naszej aktywności zawodowej (także gdy wykonujemy prace niepodporządkowaną) wpływają na możliwość dobrowolnej dłuższej aktywności na rynku pracy. Widoczna dualizacja rynku pracy nie sprzyja poprawie warunków pracy, a co za tym idzie dłuższej dobrowolnej aktywności zawodowej. A jest oczywiste, że Polska w obecnej sytuacji demograficznej potrzebuje wyższego wskaźnika aktywności zawodowej.

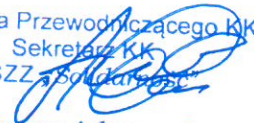
Podobnie z kompetencjami; w wypadku podmiotów związanych relacjami cywilnoprawnymi i relacjami BtB skala inwestycji w kwalifikacje przez podmiot organizujący prace jest niewielka. W obliczu zobowiązań jakie przyjęła na siebie Polska poprzez Europejski Filar Praw Socjalnych (gdzie jednym z zadań wynikających z planu działań jest zwiększenie skali osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym) widoczna dualizacja polskiego rynku pracy jest niekorzystana.

Jedynym sposobem na zmniejszenie dualizacji polskiego rynku pracy jest wyrównanie obciążeń pozapłacowych w tym poprzez wprowadzenie pełnej składki na FUS w wypadku umów zlecenia i w sytuacji zbiegów ubezpieczeniowych. Jak wskazaliśmy w stanowisku jest to kluczowe w perspektywie wyzwań jakie czekają polską gospodarkę i społeczeństwo.

Gdańsk, 6 lutego 2025 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

Zastępca Przewodniczącego KK
Sekretarz KK
NSZZ „Solidarność”

Grzegorz Adamowicz