GOSPODARKA · ANALIZA

# POLSKI ŚWIAT PRACY WCIĄŻ NIE MA CZEGO ŚWIĘTOWAĆ

Adam Szabelak · 1 maja 2021

**Pracujemy dużo, mało efektywnie, w niestabilnych formach zatrudnienia. Duża część naszego bogactwa pochłaniana jest przez zagraniczny kapitał, płacący w Polsce, wciąż będącej krajem taniej siły roboczej, wyjątkowo niskie na tle europejskim podatki. Sami taki swój status pogłębiamy przez masową imigrację z Ukrainy, będącej jednym z czynników blokujących rozwój technologiczny i wzrost płac na odpowiednim poziomie. Nasz system podatkowy jest światowym ewenementem – jego regresywność nie sprzyja budowie stabilnego środowiska pracy. Ogółem człowieka bezceremonialnie pozbawiono niezbędnego do realizowania jego człowieczeństwa prawa do twórczości. Wielu z nas nie widzi sensu w tym co robi. Niestety, 1 maja, w dzień św. Józefa rzemieślnika, polski świat pracy wciąż nie ma czego świętować.**

Praca jest łącznikiem między rzeczywistością materialną i duchową, Dla człowieka ma ona podstawowe i życiowe znaczenie, a jej wartość wypływa z uznania pracownika zarówno za jej podmiot i cel. *(...) rozwiązanie większości bardzo trudnych problemów nędzy leży w popieraniu rozwoju cywilizacji pracy. Praca w pewnym stopniu stanowi klucz całej kwestii społecznej* – nie bez powodu pisał kard. Joseph Ratzinger w „Instrukcji o chrześcijańskiej wolności i wyzwoleniu".

Ze względu na ogromne znaczenie pracy na kształtowanie się ludzkiej osobowości, forma i sposób w jaki ta kwestia jest rozwiązana, ma niebagatelny wpływ na całość problemów społecznych i politycznych stojących przed społeczeństwem. Człowiek godziwie opłacany, będący w aspekcie materialnym życia zależnym jedynie od wysiłku rąk własnych, właściwie zabezpieczony przed nieszczęśliwymi wypadkami, dysponujący własnością, rozpoznający wartość swojej pracy – będzie znacznie bardziej funkcjonalnym członkiem wspólnoty niż współczesny prekariusz żyjący od pierwszego do pierwszego, mający czas i siły jedynie na zadbanie o niektóre podstawowe życiowe potrzeby. Stworzenie sprawiedliwych warunków pracy jest więc pierwszym krokiem ku budowie wspólnoty politycznej umożliwiającej całościowy rozwój osoby ludzkiej.

Obecnie polski system prawny – zarówno na poziomie konstytucyjnym, jak i kodeksowym – nie uwzględnia prawa do pracy jako elementu ochrony godności człowieka oraz podstawowego filaru ładu społecznego i gospodarczego. Konstytucja i Kodeks pracy wspominają jedynie o prawie do swobodnego wyboru zajęcia.

> **Przyjęta w Polsce (nie żebyśmy byli pod tym względem jakimś wyjątkiem) perspektywa liberalno-ekonomistyczna skutkuje w traktowaniu pracy jako relacji o charakterze komer-**

> **cyjnym, co sprowadza się do postrzegania pracowników jako „zasobów ludzkich", a płacy jako kolejnego czynnika wpływającego na koszt produkcji, który należy minimalizować. Płaca tymczasem powinna umożliwić pracownikowi i jego rodzinie życie na poziomie prawdziwie ludzkim w porządku materialnym, społecznym, kulturalnym i duchowym.**

Podobnie ważne jest zadbanie m. in. o odpowiednie warunki wykonywania pracy i jej sensowność – społeczną użyteczność. To godność człowieka winna być podstawowym kryterium oceny pracy, nie odwrotnie.

**To nie jest kraj dla pracowników**

Prekariusze to ludzie żyjący w ciągłej niepewności związanej ze swoją sytuacją finansową, pracujący na stażu, tymczasowo lub poniżej swoich kwalifikacji. W mało którym kraju Unii Europejskiej stanowią oni tak dużą część pracowników jak w Polsce. Nie jest to stwierdzenie oczywiste, tak więc postaram się je udowodnić.

W UE ogólny poziom jakości pracy mierzy się a pomocą wskaźnika *Job Quality Index* (JQI) obejmującego sześć głównych kategorii: wysokość płacy, formę zatrudnienia i bezpieczeństwo pracy, czas pracy i tzw. *work-life balance*, warunki pracy, możliwości rozwoju umiejętności i kariery oraz reprezentację interesów pracowniczych. Według ostatnich dostępnych danych za 2015 rok, gorzej niż w Polsce było jedynie w Hiszpanii, Rumunii i Grecji. Przy czym w Polsce bardzo wyraźna jest różnica JQI w odniesieniu do mężczyzn i kobiet na niekorzyść tych pierwszych – co jest ewenementem na skalę europejską, podobna sytuacja ma miejsce jedynie na Węgrzech oraz w mniejszym wymiarze w Chorwacji i na Malcie – a gorzej pod tym względem jest tylko w Grecji. Jak zaznaczono w badaniu, jest to w dużej mierze spowodowane sektorową segregacją płci. Kobiety są po prostu w naszym kraju mniej narażone na nadmierne obciążenie fizyczne, ponadto wyraźnie lepiej w ich przypadku wygląda tzw. *work-life balance*.

Warto bliżej przyjrzeć się jednemu z ww. czynników – formom zatrudnienia w naszym kraju. To właśnie one determinują w znacznym stopniu pozostałe składowe JQI.

Według danych Eurostatu udział zatrudnienia czasowego na polskim rynku pracy wyniósł w 2020 roku 18,4%, co stanowi drugi najwyższy odsetek w UE (większy jest tylko w Hiszpanii), dla której średnia wynosi 13,4%. To wszystko pomimo tego, że od 2015 roku udział zatrudnienia czasowego w Polsce systematycznie maleje od poziomu 28%. Ok. 45% osób zatrudnionych jest czasowo ponieważ nie jest w stanie znaleźć, pomimo chęci, trwałej pracy. Odsetek ten jest grubsza taki sam dla wszystkich grup wiekowych. Pozostali uzasadniają taką formę zatrudnienia okresem próbnym, łączeniem pracy z nauką itd. Ponad 300 tys. pracowników w Polsce pracuje na podstawie umowy „prekaryjnej", krótszej niż 3-miesięczna. Liczba ta znacząco spadła jednak przez ostatnie 5 lat, wcześniej przekraczała nawet pół miliona.

Specyficzną formą umów czasowych są umowy cywilnoprawne. W roku 2000 w oparciu o nie pracowało ok. 0,5 mln Polaków (w 2003 roku rząd SLD wprowadził ustawę o pracy tymczasowej, która „uśmieciowiła" polską pracę), obecnie jest to ok. 1,1 mln (osób rozliczających PIT wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych), czyli ok. 6,5% wszystkich pracujących. Podczas pandemii koronawirusa zwolnienia w największym stopniu dotknęły właśnie tych osób – nawet 7% z nich straciło pracę. To dużo bardziej zauważalny spadek niż w przypadku umów o pracę. Na marginesie warto odnotować, że wedle badania

przeprowadzonego przez „Personnel Service” aż ¼ firm planuje w najbliższym czasie zwolnienia. W takiej sytuacji bez wątpienia „na pierwszy ogień” pójdą osoby bez stabilnej sytuacji w kwestii zatrudnienia.

**Śmieciówki do kosza**

Tyle jeśli chodzi o liczby. Teraz wyjaśnijmy co jest faktycznie nie tak z tymi umowami na czas określony (pojęcie to obejmuje zarówno umowy o pracę na czas określony, jak i umowy cywilnoprawne – zlecenie i o dzieło – tzw. śmieciówki).

> **Przede wszystkim należy zauważyć, że polski rynek pracy charakteryzuje się swoistym dualizmem. Obok siebie funkcjonują umowy stałe na czas nieokreślony, charakteryzujące się szerokim zakresem składek i świadczeń socjalnych, oraz tymczasowe umowy krótkoterminowe (śmieciówki), które są często pozbawione składek i świadczeń, natomiast oferują o wiele prostsze zasady rozwiązania współpracy z pracownikiem.**

Oprócz tego występuje dualizm geograficzny – w mniejszych miejscowościach codziennością są śmieciówki i pensja płacona „pod stołem”, a w dużych miastach głównym problemem jest m.in. brak odpowiedniego balansu między życiem zawodowym i prywatnym.

Co oferuje umowa o pracę? Rzeczy podstawowe na każdym cywilizowanym rynku pracy – ubezpieczenie chorobowe i emerytalne, płatny urlop, okres wypowiedzenia, odprawę oraz wymaga uzasadnienia wypowiedzenia umowy. Umowa o dzieło nie obejmuje żadnego z tych udogodnień, w przypadku umowy zlecenia ubezpieczenie emerytalne dotyczy jedynie części wynagrodzenia (do wysokości płacy minimalnej, co ma to istotny wpływ na wysokość przyszłej emerytury – według badaczy emerytury ludzi, którzy mieli epizody pracy na zleceniu będą o 17% niższe niż pracujących tylko na etacie), a ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne – w praktyce pracodawcy często próbują przerzucić ten koszt na pracownika oferując mu niższe wynagrodzenie, w efekcie czego ten decyduje się zrezygnować z tego typu ubezpieczenia. A może to dobrze, że istnieje w tym względzie wolność wyboru? Tak by było, gdyby pozycja przetargowa pracownika i pracodawcy w każdej sytuacji była równa. A tak przecież nie jest. Kodeks pracy stworzony jest w celu ochrony przede wszystkim osób o niskich kwalifikacjach, relatywnie łatwych do zastąpienia. W sytuacji, gdy pracodawca może bezproblemowo danego pracownika zwolnić, trudno odrzucić dyktowane przez niego warunki (szczególnie w Polsce „powiatowej”, niecierpiącej wcale na nadmiar miejsc pracy).

Jak pokazują analizy Polskiego Instytutu Ekonomicznego, umowy na czas określony są swoistym „bagnem”, z którego pracownikowi bardzo trudno się wydostać. Tylko 42% osób, które rozpoczęły karierę zawodową od pracy na umowie cywilnoprawnej, po trzech latach znajduje pracę na umowie o pracę na czas określony lub nieokreślony (odpowiednio 22% i 20%). 28% wciąż pracuje na umowie cywilnoprawnej, a 23% traci pracę. Jeśli na początku pracownik otrzymuje umowę o pracę na czas określony, ma znacznie większe szanse, że po trzech latach będzie również pracował na podstawie takiej umowy (55%). Jedynie 26% tak zatrudnionych pracowników uzyskuje umowę na czas nieokreślony, a 13% ląduje na bezrobociu.

Tak więc osoby zatrudnione na umowach czasowych (podkreślmy – zarówno umowach o pracę na cas określony, jak i „śmieciówkach") rzadko przechodzą do stałego zatrudnienia oraz są dużo bardziej narażone na ryzyko bezrobocia. Ponadto, jak wykazują badania, firmy rzadziej i mniej inwestują w pracowników zatrudnionych na umowach czasowych, co jest całkiem logiczne – po co inwestować w pracownika, którego zatrudnienie w przyszłości jest niepewne? Osoby zatrudnione na umowach czasowych zarabiają mniej niż ich odpowiednicy na umowach stałych. Jeśli weźmiemy pracowników o takich samych cechach, taka różnica wynosi nawet 15-20%. Osoby zatrudnione na umowach czasowych są także bardziej narażone na fizyczne i psychiczne obciążenie pracą; częściej wyrabiają nadgodziny i pracują nocami i/lub w weekendy; są mniej zadowolone z pracy. I na koniec – kobiety rozpoczynające pracę w oparciu o umowę czasową częściej odkładają decyzję o narodzinach pierwszego dziecka. Wszystkie te patologiczne sytuacje łączą się również z zatrudnianiem pracowników poprzez agencje zatrudnienia (w 2018 roku 776 144 osoby zostały skierowane przez agencje do wykonywania pracy tymczasowej).

Inną sprawą jest praca nierejestrowana. Według danych za 2017 rok liczba osób, które takową wykonywały, wynosiła 880 tys., z czego dla 420 tys. była to praca główna. Przede wszystkim w „szarej strefie" wykonywane są usługi budowlane i instalacyjne, opiekuńcze oraz prace ogrodniczo-rolne. Osoby w wieku od 15 do 34 lat stanowiły ok. 40% pracujących w ten sposób. Mamy też w Polsce do czynienia z poważną skalą zatrudnienia „hybrydowego" – osób pracujących np. za minimalną krajową, a resztę swojego wynagrodzenia pobierające „pod stołem". Liczba osób zatrudnionych w gospodarce narodowej otrzymujących wynagrodzenia brutto nieprzekraczające obowiązującego minimalnego wynagrodzenia w grudniu 2019 roku wyniosła ok. 1,5 mln. Większość z nich to osoby zajmujące się naprawą pojazdów samochodowych i budownictwem. Kto choć otarł się o te branże wie doskonale, że to zwykła bzdura, a do codzienności należy wypłacanie części wynagrodzenia nieoficjalnie. W Polsce liczba osób pobierających wynagrodzenie „pod stołem" wynosi według szacunków Forum Obywatelskiego Rozwoju przynajmniej 1 mln osób.

> **Obie opisane w tym akapicie formy zatrudnienia mają szereg poważnych wad – poczynając od braku ubezpieczenia, przez zwykłą nieuczciwość i niedokładanie się do wspólnych społecznych wydatków w formie podatków, po brak jakiegokolwiek zabezpieczenia przed nieuczciwością pracodawcy (gdy ten arbitralnie zadecyduje, że pracownik pracował w danym miesiącu źle bezkarnie może obciąć mu część pensji) oraz zablokowanie możliwości wzięcia kredytu.**

Wszystkie te patologie powinna kontrolować Państwowa Inspekcja Pracy, tyle że... ma ona uprawnienia do ukarania nieuczciwego przedsiębiorcy jedynie mandatem karnym w wysokości do 2 tys. zł. Jest to jedna z gorzej działających instytucji w Polsce, której pracodawcy po prostu niespecjalnie się boją.

**Podatki, podatki, podatki...**

Polski system podatkowy jest regresywny – wynika z raportu Jakuba Sawulskiego przygotowanego dla Instytutu Badań Strukturalnych (IBS) w 2019 roku. Oznacza to, że relatywnie bardziej obciąża osoby o niskich dochodach niż osoby o dochodach wysokich. W większość państw UE stosuje opodatkowanie progresywne.

*Wysokodochodowe firmy są znacząco mniej obciążone (z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne) niż umowy o pracę. To skłania osoby o wysokich zarobkach do fikcyjnego samozatrudnienia – w rezultacie osoby te płacą często niższe podatki niż pracownicy o niskich dochodach. Przy tym udział innych podatków od kapitału (od spadków, nieruchomości czy zysków giełdowych) jest w Polsce niewielki* – czytamy w raporcie.

W Polsce efektywne opodatkowanie dochodów z umowy o pracę wynosi ok. 37% i jest niezależne od poziomu zarobków. Na 36 państw OECD zajmujemy 3 miejsce pod względem wysokości opodatkowania płacy minimalnej. Mniej więcej o 1/3 niższe jest średnie opodatkowanie dochodów z działalności gospodarczej niż dochodów z umowy o pracę przy rocznych dochodach w wysokości od 100 do 200 tys. zł. W państwach UE klin podatkowy dla niskich płac jest niższy niż dla wysokich płac średnio o ok. 8 pkt proc. W Polsce nie ma różnicy w wysokości klina podatkowego między niskimi i wysokimi płacami. W związku z taką sytuacją fikcyjne samozatrudnienie dotyczy prawie co dziesiątej osoby prowadzącej własną działalność gospodarczą. W przypadku umów cywilnoprawnych efektywne opodatkowanie dla osób osiągających roczny dochód brutto 10-25 tys. zł wynosi 29%, a dla osób osiągających dochód 100-200 tys. zł już 26%. Ogółem opodatkowanie umów cywilnoprawnych jest znacznie niższe niż umów o pracę.

Zarówno w przypadku umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych, klin podatkowy w zasadzie nie zmienia się wraz ze wzrostem dochodów. Wpływają na to trzy czynniki:

– niska kwota wolna od podatku (zaledwie 3091 zł rocznie, w ujęciu miesięcznym dwa razy mniej niż minimum egzystencji),

– niewielka progresja w podatku dochodowych (obecnie 17% i 32%, drugim progiem objęte są osoby, których dochód roczny przekracza 86 tys. zł rocznie – 7 tys. zł miesięcznie – co oznacza, że płaci go jedynie ok. 3,5% podatników; osoby prowadzące własną działalność gospodarczą płacą podatek liniowy w wysokości 19%),

– limit składek na ubezpieczenia społeczne – od zarobków powyżej 30-krotności średniego wynagrodzenia (około 13 tys. zł miesięcznie w 2021 roku) nie odprowadza się składki emerytalnej i rentowej, co jest oczywiście uzasadnione, ale w rzeczywistości w przybliżeniu obciążenie drugim progiem podatkowym jest rekompensowane przez brak wzrostu obciążenia składkami.

W przypadku opodatkowania dochodów z indywidualnej działalności gospodarczej jest ono wyraźnie regresywne. Dla przedsiębiorstw o niskich dochodach – w granicach od 10 do 25 tys. zł brutto rocznie – średnie efektywne opodatkowanie jest wysokie i przekracza 50%. Jest to skutek ryczałtowych składek płaconych niezależnie od osiąganych dochodów (najmniejsze firmy mają możliwość płacenia małego ZUS-u). Im wyższy dochód przedsiębiorstwa, tym składki te stają się coraz mniej dotkliwe, a po uwzględnieniu liniowego podatku dochodowego efektywne obciążenie przedsiębiorstwa maleje wraz z osiąganymi dochodami. Przy rocznych dochodach w przedziale od 100 tys. zł do 200 tys. zł wynosi mniej niż 25%. Najniższe jest efektywne opodatkowanie dochodów korporacji, które w 2016 roku wyniosło... 11%. Średnia dla państw UE-15 to 18%, a dla państw naszego regionu 16%. Osoby prowadzące własną działalność gospodarczą, których dochód jest umiarkowany lub wysoki, są więc znacząco niżej opodatkowane niż osoby zatrudnione na umowach o pracę.Ponadto w Polsce naliczany jest niewielki podatek od kapitału – czyli od nieruchomości, spadków czy zysków giełdowych. Podatek od nieruchomości w Polsce naliczany jest od powierzchni, nie od wartości nieruchomości – w efekcie rozkład obciążeń podatkiem od nie-

ruchomości w niewielkim stopniu zależy od dochodu. Jak zaznaczył Sawulski, możliwe, że udział tego podatku w dochodach osób ubogich jest nawet wyższy niż w dochodach osób zamożnych, jednak nie ma wystarczających danych dla potwierdzenia tej hipotezy.

> **Ogółem ciężar podatkowy w Polsce jest niższy niż średnia w państwach UE, ale podobny do krajów Europy Środkowo-Wschodniej. W 2017 roku dochody z podatków i składek w Polsce stanowiły równowartość 34% PKB. W krajach EŚW było to 33%, ale już w państwach tzw. starej piętnastki UE aż 39%.**

W celu zmiany regresywności systemu podatkowego należałoby w pierwszej kolejności obniżyć opodatkowanie umów o pracę przy niskich zarobkach poprzez np. znaczące podniesienie kwoty wolnej od podatku, co z pewnością ograniczyłoby takie zjawiska jak zatrudnianie „na czarno" czy wypłacanie części pensji „pod stołem". Działanie takie mogłoby zostać sfinansowane poprzez wyższe opodatkowanie wysokodochodowych działalności gospodarczych, szczególnie wielkich korporacji (do których za chwilę wrócimy). Państwo powinno także zwalczać zjawisko fikcyjnego samozatrudnienia (skuteczne mechanizmy w tym zakresie wprowadzone zostały np. w Niemczech). Do rozważenia jest również zwiększenie roli podatków majątkowych np. od spadków czy wartości nieruchomości zamiast od powierzchni.

*Relatywnie niskie opodatkowanie umów cywilnoprawnych oraz wysokodochodowych działalności gospodarczych (w porównaniu do umów o pracę) skutkuje upowszechnieniem niestandardowych form zatrudnienia na polskim rynku pracy. Polityka publiczna powinna dążyć do sytuacji, w której praca jest opodatkowana w tej samej wysokości, niezależnie od tego, na podstawie jakiej umowy jest wykonywana* – przekonuje Sawulski.

**Ci cholerni cudzoziemcy**

W rozważaniach nt. świata pracy w Polsce nie można przemilczeń roli obcego kapitału i obcej siły roboczej.

Według Eurostatu w 2019 roku udział płac w PKB w UE wyniósł 47,5%, a nad Wisłą... tylko 39,3%. Jesteśmy niemalże na samym końcu zestawienia, progu 40% nie przekroczyły tylko Rumunia (38,2%), Grecja (34,7%) oraz Irlandia (29%), która jest jednak trochę innym przypadkiem ponieważ tamtejsze PKB jest sztucznie zawyżane przez zarejestrowane tam wielkie amerykańskie korporacje. Co więcej, od 1999 roku Polska doświadczyła jednego z największych spadków udziału płac w PKB w całej UE – o znaczące 3%.

Wskaźnik ten pokazuje w pewnym uproszczeniu jaka część wartości wytworzonych dóbr i usług trafia do pracowników, a jaka do właścicieli środków produkcji (posiadaczy kapitału). Wydawałoby się, że wraz z szybkim wzrostem PKB w Polsce (kilka % od już dwóch dekad, jeden z najlepszych wyników w UE), równie szybko powinny rosnąć płace. Tak się jednak nie dzieje. Owoce pracy Polaków zatrzymywane są w nieproporcjonalnej części przez właścicieli kapitału – w poważnym zakresie obcokrajowców.

PKB Polski wzrósł w latach 2000-2019 o 102% proc., a płace jedynie o 72%. Sytuacji tej oczywiście nie można zero-jedynkowo przypisać obcym inwestorom (chociaż w naszym regionie jest to kluczowy czyn-

nik), ponieważ „rozjazd" przyrostu kapitału i wzrostu plac to zasadniczo zjawisko globalne, które jak w soczewce zaobserwować można chociażby w USA.

W 2020 roku koszt roboczogodziny wynosił w Polsce 11 euro i należał do najniższych w krajach Unii Europejskiej. Średnia w UE wyniosła 28,5 euro. Nisze koszty pracy odnotowano m.in. w Bułgarii (6,5 euro), Rumunii (8,1 euro), na Węgrzech (9,9 euro) czy na Litwie (10,1 euro). Ogólnie rzecz biorąc, najniższy poziom kosztu roboczogodziny występuje w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. W regionie niewiele wyższe płace niż w Polsce występują na Słowacji (13,4 euro) i w Czechach (14,1 euro). W Norwegii koszt roboczogodziny wynosi 47,3 euro, we Francji 37,5 euro, w Holandii 36,8 euro, w Niemczech 36,6 euro... *Zbudowaliśmy Polskę jako kraj taniej siły roboczej* – nie bez powodu stwierdził zajmujący się od 30 lat wprowadzaniem niemieckich firm na polski rynek Reinhard Petzold, szef Niemiecko-Polskiego Towarzystwa na Rzecz Współpracy Gospodarczej.

Z wyliczeń Thomasa Pikettiego przedstawionych w książce „Kapitał i ideologia" wynika, że w latach 2010-2016 wypływało z naszego kraju netto 4,7% PKB. Tak samo sytuacja przedstawia się dla pozostałych państw tzw. „nowej" Unii. Polska, Węgry czy Czechy są eksploatowane przez głównie niemieckich i francuskich inwestorów, którzy wykorzystując dużą podaż taniej siły roboczej, transferują do swoich krajów zrealizowane zyski. Po upadku komunizmu zachodni inwestorzy przejęli dużą część kapitału w Europie Środkowo-Wschodniej, ok. jedną czwartą całości, jeżeli patrzeć na wszystkie aktywa łącznie z nieruchomościami, ale ponad połowę, gdy brać pod uwagę tylko firmy, a nawet jeszcze więcej, jeżeli patrzeć tylko na duże przedsiębiorstwa. W zasadzie tylko w okresie komunizmu Europa Wschodnia nie należała do zachodnich inwestorów – konstatuje Piketty. Powołując się na pracę Pawła Bukowskiego i Filipa Novokmeta „Between communism and capitalism: long-term inequality in Poland, 1892 – 2015" zauważa, że po transformacji ustrojowej nierówności w Polsce nie wzrosły tak bardzo jak w Rosji, w dużej mierze dlatego, że spora część zysków firm działających na naszym terenie jest wyprowadzana za granicę. Gdyby udało nam się zmniejszyć wypływ pieniędzy z Polski o 30% to oznaczałoby to dodatkowe prawie 1,5% PKB. Oczywiście, wypływ pieniędzy wynika także z poczynionych inwestycji, które przyczyniły się do ogólnego wzrostu zamożności i produktywności Europy Środkowo-Wschodniej. Jednak, jak wskazano wcześniej, płace w krajach regionu nie wzrosły tak bardzo jakby mogły ze względu na m.in. silną pozycję przetargową inwestorów, od których kraje są uzależnione, a którym w pierwszej kolejności zależy na optymalizacji biznesowej (co jest całkiem naturalne). Inna sprawa, że o zatrzymanie tych pieniędzy w Polsce zwyczajnie nie ma kto walczyć. W 2018 roku w naszym kraju do związków zawodowych należało mniej niż 10% pracowników wobec średniej dla państw OECD ok. 25%. Dodatkowo związki zawodowe w Polsce są skrajnie upolitycznione, co nie zachęca do zapisywania się w ich szeregi.

Międzynarodowa pozycja inwestycyjna netto Polski na koniec 2019 roku była ujemna i wyniosła 1 131 mld zł, co stanowiło 49,8% PKB. Wskaźnik ten pokazuje generalnie różnicę między tym ile zagraniczny kapitał zainwestował u nas, a tym co my zainwestowaliśmy za granicą. W grupie wybranych krajów o podobnej zamożności, międzynarodowa pozycja inwestycyjna była również ujemna, a jej relacja do PKB wahała się od 1,7% we Włoszech, 20,5% w Czechach, 47,7% na Węgrzech, 65,5% na Słowacji, do 100,8% w Portugalii. Największymi inwestorami są oczywiście Niemcy (a także Holandia). Kapitał inwestuje u nas, bo mamy liczną świetnie wykształconą populację pracującąza relatywnie niskie płace. Nic dziwnego, że w Polsce wydatki na innowacyjność są na wręcz śmiesznie niskim poziomie. Obcy kapitał nie ma zwyczajnie interesu, żeby się tym zajmować akurat w naszym kraju, a kto inny realnie mógłby to

robić? Jesteśmy krajem taniej i pracowitej siły roboczej. Według danych OECD za 2019 rok Polak pracuje średnio 1806 godzin rocznie, podczas gdy Niemiec... 1386 godzin. Pracownicy w gospodarkach rozwiniętych są w stanie w ciągu jednej godziny wyprodukować dobra i usługi o większej wartości, co przekłada się na wyższe dochody, a co za tym idzie – więcej czasu wolnego. Niemiecka produktywność w 2017 roku wynosiła 66 $/h, a polska jedynie 31 $/h. Kluczem do rozwiązania tej zagadki są innowacje technologiczne. To właśnie one pozwalają zwiększyć produktywność, a co z tym idzie dochody i w konsekwencji pracować mniej. Niestety, „mózg" działających w Polsce firm znajduje się poza granicami naszego kraju.

> **Naszą pozycję jako półperyferyjnego kraju taniej siły roboczej utwierdza masowa imigracja obcej siły roboczej. Przez rok kryzysu wywołanego Covid-19 w Polsce przybyło aż 100 tys. pracowników z zagranicy zarejestrowanych w ZUS. Łącznie pracuje ich w naszym kraju już 766 tys., a 73,4% tej liczby stanowili obywatele Ukrainy.**

Według Sądu Najwyższego obowiązkowi ubezpieczenia społecznego nie podlegają obywatele państw obcych, których pobyt na obszarze Polski nie ma charakteru stałego. Realnie więc na polskim rynku pracy regularnie znajduje się ok. 1,2-1,3 mln Ukraińców. Ogółem wedle danych GUS-u pod koniec 2019 roku w Polsce zamieszkiwało łącznie 2 106 101 cudzoziemców, z czego dokładnie 1 351 418 Ukraińców. Według danych Straży Granicznej polską (i jednocześnie unijną) granicę w niepandemicznym roku 2019 przekroczyło 10 416 844 Ukraińców, 3 364 638 Białorusinów, 1 472 292 Rosjan i 233 394 Żydów (choć ci raczej do pracy na budowie nie przyjeżdżali). To potężne liczby migrantów, z których większość przez jakiś czas pracowała na polskim rynku.

Na emigrację zarobkową do Polski najczęściej decydują się młodzi obywatele Ukrainy, poniżej 39. roku życia. Co ciekawe, są to też osoby dobrze wykształcone. Ponad 28% z nich posiada wykształcenie wyższe, a 48% ma wykształcenie zawodowe lub średnie specjalistyczne. Z raportu przygotowanego przez Grupę Impel wynika, że 41% ankietowanych Ukraińców chce osiąść w Polsce na stałe, a 67% jest zadowolonych z poziomu życia w naszym kraju. Co ważne, w raporcie zaznaczono, że „niemal połowa pracujących w Polsce obywateli Ukrainy już sprowadziła swoją rodzinę lub planuje się z nią połączyć w naszym kraju". Tak więc Ukraińcy to nie tylko „tania siła robocza", ale także wielu wykształconych, młodych ludzi, którzy planują zostać w Polsce na stałe, co nie pozostanie bez znaczenia dla polskiego rynku pracy.

Jak wynika z raportu „Barometr Polskiego Rynku Pracy", coraz więcej polskich pracodawców (prawie 30%) jest skłonnych płacić obywatelowi Ukrainy więcej „na rękę" niż Polakowi na tym samym stanowisku. Nic dziwnego, skoro przy zatrudnianiu dużej części Ukraińców nie są „obciążeni" kosztem składek emerytalnych... Zdecydowana większość pracodawców oczekuje też ułatwień przy zatrudnianiu Ukraińców i znacznego wydłużenia im czasu legalnej pracy w Polsce. 33% badanych Polaków, głównie młodych, uważa, że napływ Ukraińców na polski rynek pracy zahamuje wzrost wynagrodzeń. Nie bezpodstawnie. Jak przekonuje dr Cezary Mech, były wiceminister finansów i doradca prezesa NBP, sprowadzanie imigrantów po pierwsze zmniejsza wzrost płac (mniejsza ilość pracowników na rynku wymusza na pracodawcach podnoszenie pensji), a po drugie blokuje rozwój technologiczny (według przyto-

czonego już „Barometru" polskie firmy wolą tanich pracowników niż robotyzację/automatyzację – przeprowadza lub ją planuje jedynie ich 8%). Poprzez stymulowanie masowej imigracji zarobkowej (warto przypomnieć, że rząd zapowiedział kolejne, bardzo poważne ułatwienia w zatrudnianiu cudzoziemców) Polska sama wkracza w tzw. pułapkę średniego rozwoju – sytuację osiągnięcia „szklanego sufitu", kiedy udało się wypracować pewien poziom dobrobytu, ale dalszy rozwój jest uniemożliwiony m.in. przez nieinnowacyjny model gospodarki. Nie jest to co prawda obiektywny fakt, a raczej pewne logiczne intuicje (wyrażane m.in. przez ekspertów takich jak cytowany już dr Mech), które wymagają gruntownego przebadania. Ponadto warto odnotować, że w 2019 roku przekazy pieniężne ukraińskich imigrantów wyniosły, bagatela, ok. 16 mld zł, co stanowi 0,7% polskiego PKB.

**Przyszłość...**

Na zakończenie poświęćmy chwilę na rozważania teoretyczne dotyczące pracy przyszłości.

Współczesną nam rzeczywistość charakteryzuje daleko idące rozerwanie pracy, jej produktu, celowości i kapitału. Pracując w globalnej korporacji zazwyczaj wypracowujemy bogactwo dla właściciela kapitału siedzącego w wieżowcu za oceanem, a na pewno nie dla „swoich", na pewno też nie pracujemy na większą chwałę Bożą. Wykonujemy głównie odtwórcze prace usługowe, a realne przedmioty, z których korzystamy na co dzień, robią dla nas dzieci w Bangladeszu. Jesteśmy maleńką częścią maszyny, która nawet nie wie do czego służy. Człowiek, który powinien być panem i celem produkcji, stał się jej niewolnikiem. Praca człowieka stała się zależna od środka produkcji, a ten zaś od kapitału, który dziś jest przeważnie bezosobowy, anonimowy. *Coraz to więcej życie gospodarcze mechanizuje się. Coraz to więcej znikają ludzkie, duchowe węzły między czynnikami produkcji. Duszy robotnika dziś nic nie wiąże z warsztatem pracy i jego kierownikami albo właścicielami. Nawet jego własna praca, choć nierozwiązalnie złączona z jego osobą stała mu się jakby obca i wskutek tego jej nienawidzi. To samo, choć nie w tym samym stopniu można powiedzieć o przedsiębiorcach lub kierownikach produkcji. Nawet gdy są właścicielami warsztatów pracy, dziś już nie są w tej mierze, co dawniej, związani z nimi i z robotnikami; bo są zbyt zależni od kapitału finansowego* – pisał biskup Teodor Kubina. A czysto finansowy kapitał, od którego zależna jest cała produkcja „nie interesuje się i nie może się interesować ani ludźmi, ani rzeczami, ani krajem; krajem tym mniej, im więcej kapitał staje się międzynarodowym, im częściej obcy kapitał wkracza w gospodarstwo krajowe". Międzynarodowego kapitału nie interesuje człowiek i jego szczęście. Chce on zysku. I tylko tyle. Dlatego też promuje wszelkie szkodliwe ideologie. Pogubiony życiowo człowiek to mobilniejszy i elastyczniejszy pracownik.

Jan Mosdorf zauważał, że w ostatecznym rozrachunku każda praca jest odciskaniem swego ducha w tworzywie materii. Kluczowy jest przy tym nie stopień materialności tworzywa, ale stopień psychicznego stosunku twórcy do przedmiotu tworzonego, stopień wysiłku duchowego w realizowaniu wartości kulturalnych. I dlatego np. praca osadnika, karczującego prasłowiańską puszczę pod uprawę była pewnym – i to dość wysokim – gatunkiem twórczości. Zaś wpisywanie kolejnych wartości do tabelek Excela przy biurku w wieżowcu międzynarodowej korporacji reprezentuje jedynie wytwórczość, niespecjalnie ludzkiego ducha wzbogacając (żeby była jasność – to zajęcie oczywiście też może być wartościowe i twórcze).

> **Jak dowiadujemy się z raportu „W poszukiwaniu sensu pracy" na pytanie „Czy Twoja praca wnosi coś wartościowego dla świata?" negatywnie odpowiedziało 37% pracujących**

> **Brytyjczyków, aż 40% Holendrów i jedynie (?) 27% Polaków. Jednak gdy spojrzymy na odpowiedzi osób urodzonych po 1995 roku, aż 57% z nich zadeklarowało, że nie dostrzega pozytywnego wpływu swojej pracy.**

Różnica wypływa prawdopodobnie z innej perspektywy – starsze pokolenie wychowane w rzeczywistości PRL-u sensowność swojej pracy postrzega przede wszystkim przez pryzmat zarobków. Młodzi poszukują jakiegoś głębszego sensu, którego jednak nie znajdują.

*Odarto człowieka z człowieczeństwa. Pozbawiono go największej rozkoszy ludzkiej – twórczości. Tę zarezerwowano dla elity. Szaremu człowiekowi niech wystarczy, że haruje, że je i że może iść do kina. Praca stała się przekleństwem, a brak pracy – to głód i nędza. Czyż dziwić się potem, że w programach proletariackich, obok postulatu usunięcia wyzysku przez uspołecznienie kapitału, nieodmiennie powtarzają się postulaty ograniczenia godzin pracy? Praca większości ludzi w ustroju wielkoprzemysłowym straciła swój dawny charakter wyładowywania instynktu twórczego, tego instynktu, który odróżnia człowieka od zwierzęcia, tego instynktu, który jest iskrą Bożą w ludzkiej duszy. Chłop siejący zboże i uczestniczący współtwórczo dzień po dniu w tajemniczym misterium przyrody na swoim zagonie, szewc obmyślający kształt przyszwy do nowej pary butów, czy (bardziej nowocześnie) mechanik konstruujący „z własnej głowy" karoserie do samochodu – mają zupełnie inne poczucie, niż parobek przemierzający na traktorze kilometry cudzej ziemi, fabryczny pracownik szewski wycinający mechanicznie sztancą kapkę obuwia, czy robotnik w Detroit u Forda, stojący przy taśmie automatycznej. Nie wystarczy ich upaństwowić, aby czuli się dobrze. To tylko może poprawić ich warunki materialne, skrócić czas pracy, uchronić od bezrobocia. Człowieczeństwa im to nie wróci* – pisał Stanisław Piasecki – *Prawo do chleba bez prawa do pracy jest jałmużną. Prawo do pracy bez prawa do twórczości jest niewolą. (...) Stworzony przez ustrój zarówno prywatno-kapitalistyczny, jak i państwowo-kapitalistyczny podział na twórców i wytwórców jest równie wielką krzywdą społeczną, jak podział na bogatych i biednych.*

> **Społeczność przyszłości powinna charakteryzować się upowszechnieniem kultury rozumianej nie jako możliwość odpoczynku po ogłupiającej pracy, ale jako zasada samej pracy. Najistotniejszym elementem obecnego systemu jest koncentracja kapitału. Bez jej zakwestionowania niemożliwym jest zmiana panujących stosunków. Tylko poprzez dekoncentrację możliwe jest zaspokojenie obok prawa do chleba i prawa do pracy – także prawa do twórczości.**

Sto lat temu  propozycje dystrybucjonistyczne były intelektualnie atrakcyjnymi konceptami, niemożliwymi raczej jednak do rzeczywistej realizacji – szczególnie w warunkach polskich, wobec sąsiedztwa dwóch industrializujących się na potęgę państw totalitarnych. Dziś jednak żyjemy w XXI wieku. Postęp technologiczny jeszcze nigdy nie dokonywał się tak szybko jak obecnie. Dysponujemy możliwością masowej produkcji niezbędnych przedmiotów. Co więcej – ta produkcja w najbliższych dekadach będzie coraz bardziej się automatyzowała. Niektórzy ekonomiści wskazują, że w związku z tym procesem w ciągu 50 lat liczba miejsc pracy zmniejszy się nawet o 80%. Czym mają zajmować się pracownicy, dla których nie

będzie pracy (tak, wiem, powstaną nowe zajęcia – ale nie jestem sobie wyobrazić, aby jednak masowo i trwale zaczęły powstawać niemożliwe do zastąpienia przez SI miejsca pracy)? Niektórzy proponują im prawo do gnicia z zapewnionym minimum egzystencji, co nie jest chyba najlepszym rozwiązaniem. Praca leży w naturze człowieka. Bez pracy, co ważniejsze bez pracy twórczej, człowiek nie może w pełni realizować swojego człowieczeństwa. Dlaczego więc w takiej sytuacji postulat warsztatów pracy połączonych z gospodarstwami domowymi  i np. zrzeszonych w spółdzielniach, nie miały być częścią odpowiedzi na to wyzwanie? Zaznaczmy, że pojęcie „warsztatu pracy" należy traktować szeroko, może to być warsztat rzemieślniczy albo chociażby warsztat osoby tworzącej unikatowe twory cyfrowe – tak szczegółowe rozważania zostawmy jednak na później, w tym punkcie chodzi przede wszystkim o realizację zasady dekoncentracji kapitału przez upowszechnienie środków produkcji, co w XXI wieku wydaje się tym bardziej możliwe do realizacji ze względu na jego „cyfrowość".

Przełóżmy jednak tę myśl na rzeczywistość. Ludzie potrzebowali, potrzebują i będą potrzebowali wszelkiej maści przedmiotów użytkowych – naczyń, mebli czy ubrań. W Polsce przyszłości masy narodowe miałyby dostęp do takich przedmiotów produkowanych masowo (nawet przez podmioty prywatne pod odpowiednią kontrolą państwa), ale jednocześnie tysiące rzemieślników, drobnych wytwórców wykonujących i naprawiających przedmioty użytkowe ręcznie lub prostymi narzędziami, sprzedawałoby swoje posiadające „duszę" wyroby na lokalnych rynkach (których rolę należałoby wzmocnić). Obecnie tego typu towary bez wątpienia zaliczają do kategorii „luksusowe" i stanowią pewną fanaberię. Jednak zwiększenie podaży naturalnie wpłynęłoby pozytywnie na cenę, co uczyniłoby dany towar bardziej dostępnym. Oczywiście nadal byłby droższy niż ten produkowany masowo w celu zaspokojenia podstawowych potrzeb społeczeństwa, ale z pewnością znalazłyby się „w zasięgu" większości potencjalnych kupców. Inny przykład – żywność. Wzmocnienie roli lokalnych rynków i spółdzielczości małych gospodarstw rolnych nie wyklucza się z jednoczesnym zapewnieniem bezpieczeństwa żywnościowego narodu przez kilka większych zakładów. Potrzeba tylko odpowiednich mechanizmów, których stworzenie, jak się wydaje, nie znajduje się poza zasięgiem państwa.

Idąc dalej – bez wątpienia pracownik powinien móc przeżywać swoją pracę jako wyraz własnej osobowości. Ku temu niezbędne jest jego uczestnictwo w prawdziwie wspólnotowym działaniu na poziomie projektów, inicjatyw i odpowiedzialności. Całkowita dekoncentracja kapitału jest niebezpieczną mrzonką. Duże zakłady, które istniałyby w ramach rozważanego systemu przyszłości, powinny funkcjonować wedle zasad „kapitalizmu udziałowców", zaproponowanego przez delegację Watykanu podczas corocznego spotkania Światowego Forum Ekonomicznego w Davos, tym razem poświęconego „Wielkiemu Resetowi", mającemu uczynić system ekonomiczny sprawiedliwszym. „Kapitalizm udziałowców" oznacza odejście od kapitalizmu akcjonariuszy i zaproszenie osób zaangażowanych w biznes do przekazania wszystkim poczucia własności biznesu, „od indywidualnych udziałowców do ostatniego zamiatacza fabryki".

*Tak, może to być utopia; ale dla nas nie byłoby to utopią, gdyby było zakorzenione w Bogu. Kiedy przyszłość jest zakorzeniona w Bogu lub w łasce, nie może to być utopijny dialog. Kiedy przyszłość jest całkowicie zakorzeniona w człowieku, który z natury jest skończony, nie może on zapewnić przyszłości, która jest nieskończona, więc tam zaczyna się konflikt. Nasz dyskurs jest zakorzeniony w łasce Bożej, dzięki której możemy ulepszyć i przekształcić naturę. To radykalna różnica między naszym a ich podejściem. Kiedy inni angażują się w to samo przedsięwzięcie, nie otwierając się na transcendencję, na obecność Boga, wtedy jest to osoba ludzka zaangażowana w cykl i szukająca czegoś, co wykracza poza jego własną*

*ograniczoną naturę. Wtedy staje się utopią* – stwierdził kard. Paeter Turkson, stojący na czele powołanej przez papieża Franciszka w 2016 roku Dykasterii ds. Integralnego Rozwoju Człowieka.

> **Słowem-kluczem do wszelkich rozważań na temat przyszłego systemu gospodarczego jest solidarność – ubogich z ubogimi, bogatych z ubogimi, pracowników z pracownikami, pracodawców z pracownikami. Dodajmy, solidarność przesiąknięta określonymi wartościami i poczuciem braterstwa.**

Kwestią otwartą pozostaje to, w jakich warunkach ma ona największe szanse, aby faktycznie zaistnieć. Wydaje się, że pierwszym krokiem powinno być pozbawienie tlenu, wykreowanie nieprzyjaznego środowiska dla rozwoju zjawiska walki klas, stworzenie systemu, gdzie nie ma lepszych i gorszych, bogatszych i biedniejszych, a w którym każdy ma po prostu „swoje miejsce" (Nowe Średniowiecze?) i jest dzięki swojej twórczej pracy ekonomicznie niezastępowalny (gdyby zabrakło jego wyjątkowej, twórczej pracy, nikt nie byłby w stanie jej tak samo wykonać).

**Słowem zakończenia**

Praca ma ogromne znaczenie w procesie kształtowania się ludzkiej osobowości i formowania w pełni funkcjonalnego społeczeństwa. Tymczasem jakość naszej pracy na tle europejskim jest przerażająco niska. Polski pracownik wciąż jest niezwykle pracowitą i elastyczną (niestabilne formy zatrudnienia to dla niego codzienność) tanią siłą roboczą. Wypracowywane przez niego bogactwo bezceremonialnie wyprowadzają z kraju śmiesznie nisko opodatkowane zagraniczne korporacje. Dodatkowo nie jest on w stanie upomnieć się o wyższą pensję, bo związki zawodowe praktycznie nie funkcjonują. A kiedy wypracował sobie już pozycję, z której mógłby rozpocząć poważne negocjacje w tym zakresie, rozpoczęła się masowa imigracja pracowników z Ukrainy, która z dużą dozą prawdopodobieństwa blokuje wzrost płac na odpowiednim poziomie oraz hamuje rozwój technologiczny. Nasz system podatkowy jest światowym ewenementem – jego regresywność nie sprzyja budowie stabilnego środowiska pracy. Obdarto nas z prawa do twórczości, a naszą pracę z sensu. „Prawo do chleba bez prawa do pracy jest jałmużną. Prawo do pracy bez prawa do twórczości jest niewolą".

Niestety, 1 maja polski świat pracy ciągle nie ma czego świętować... Nie ma w naszym kraju dobrze zorganizowanych środowisk, które byłyby wyrazicielami jego interesów. Może czas najwyższy to zmienić?

Oryginał: https://nlad-kopia1113.instawp.site/polski-swiat-pracy-wciaz-nie-ma-czego-swietowac/

# NIEZALEŻNOŚĆ KOSZTUJE

Utrzymują nas przede wszystkim czytelnicy. Dzięki nim możemy publikować analizy, których nikt nam nie zamawia, i zostawiać je otwarte dla wszystkich.

**WESPRZYJ NAS**

**wspieram.nlad.pl**

Zeskanuj, aby wesprzeć