

O czyje interesy dbają związki zawodowe?

Autor: Olgierd Sroczyński

W ostatnich tygodniach [media podały informacje](#) o powrocie rządu do pomysłu objęcia składkami ZUS umów cywilnoprawnych — pomysłu głośno oprotestowanego przed drugim *exposé* Donalda Tuska w 2012 roku. Retoryka związków zawodowych, gorąco popierających ten pomysł, jest od lat niezmienna: umowy cywilnoprawne są gorszym rodzajem umów, używanym przez pracodawców do „obchodzenia prawa”, a w dodatku działającym na szkodę młodych ludzi (przeważnie na podstawie takich umów zatrudnianych), gdyż nie pozwalającym na „odkładanie na emeryturę”. W opinii wypowiedzianej się przy okazji posiedzenia Komisji Trójstronnej przedstawicielki OPZZ, Wiesławy Taranowskiej, objęcie składkami ZUS wszystkich umów-zleceń spowoduje, że pracodawcy chętniej będą zatrudniali pracowników w oparciu o umowę o pracę, co też ma poprawić sytuację osób młodych, zaczynających karierę zawodową.

Zanim odpowiemy na pytanie, czy uzasadnione jest stawianie takich prognoz, należy zastanowić się czy istotnie praca w oparciu o „umowy śmieciowe” jest największym problemem ludzi młodych na rynku pracy i – z drugiej strony – czy upowszechnienie stosunku pracy te problemy rozwiązuje. Szczególna pozycja stosunku pracy, jaka jest trwale obecna w retoryce środowisk socjaldemokratycznych (w tym związków zawodowych), pochodzi jeszcze z czasów industrialnego kapitalizmu XIX wieku. Od trwałości i ochrony stosunku pracy zależał byt niewykwalifikowanego robotnika fabrycznego, dysponującego tylko jednym czynnikiem produkcji – pracą. Abstrahując od ich ekonomicznej oceny, postulaty socjaldemokracji niemieckiej ([F. Lassalle](#)) wynikały pierwotnie właśnie z dysproporcji sił i chęci zapewnienia za pomocą środków prawnych bezpieczeństwa osobom sprzedającym pracę.

Obecnie sytuacja na rynku jest diametralnie inna. Przede wszystkim większość pracowników najemnych jest zatrudnionych w usługach, a nie w przemyśle. Specyfika branży usługowej, jej „proces produkcji”, zdecydowanie różni się od tego, który charakteryzował gospodarkę industrialną. Trwałość stosunku pracy niekoniecznie musi być tutaj wartością – ani dla pracodawcy, ani dla pracownika. Przykładowo w branżach takich jak IT, komunikacja i media,

marketing czy usługi szkoleniowe funkcjonuje spora grupa freelancerów, którzy świadczą usługi dla kilku firm jednocześnie, gdyż taka dywersyfikacja jest dla nich dużo korzystniejsza pod względem finansowym (ponieważ zarobek zależy od efektywności, a nie od czasu pracy), a dodatkowo umożliwia samodzielne rozporządzanie własnym czasem.

Ponadto znacznie zmieniła się od XIX wieku struktura społeczna, i to bez względu na wysiłki polityczne socjaldemokracji. Widać było to zwłaszcza na przykładzie Stanów Zjednoczonych, gdzie całe społeczeństwo pod wpływem kapitalizmu uległo bardzo wcześnie „uburżuazycznieniu” – robotnicy bardzo szybko stawali się posiadaczami (w sensie marksistowskim), na co pozwalał stały wzrost płac realnych czy też praktyka wynagradzania robotników nie tylko w gotówce, ale również w akcjach firmy. Różnica w dochodach i majątku pomiędzy właścicielem firmy a jego pracownikiem w większości przypadków (a więc w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, [stanowiących główną siłę napędową polskiej gospodarki](#)) jest niewielka. Dodatkowo [konfliktowa teoria społeczna](#), opierająca się na dychotomii kapitalista/pracownik najemny, nie ma zastosowania do różnorodności współczesnego rynku. Jak z tego punktu widzenia zakwalifikować np. samozatrudnienie czy freelance (który *de iure* nie jest prowadzeniem działalności gospodarczej, ale *de facto* jest po prostu inną jej formą, prowadzoną bez obciążeń takich jak właśnie składki ZUS)?

Opieranie się na założeniu, że stosunek pracy jest zawsze lepszy niż umowa cywilnoprawna – a takiego założenia wymaga postulat reform zmierzających do upowszechnienia umów o pracę – jest dlatego pod wieloma względami błędne. Pozostaje w tym miejscu odpowiedź na pytanie, czy istotnie zwiększenie kosztów pracy w przypadku umów-zleceń rzeczywiście spowoduje, że pracodawcy częściej będą oferowali pracownikom umowę o pracę zamiast tzw. „umów śmieciowych”.

Przyjrzyjmy się najpierw kosztom. Pracodawca zatrudniający pracownika na umowę-zlecenie na kwotę 2000 złotych brutto, musi odprowadzić składki na ubezpieczenia społeczne (emerytalne i rentowe) w łącznej kwocie 225 zł 20 gr oraz ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 159 zł 73 gr. Całkowity koszt umowy z tytułu składek to 384 zł 93 gr. Do tego dochodzi zaliczka na podatek dochodowy (118 złotych), więc z 2000 złotych brutto pracownik otrzymuje „na rękę” jedynie niecałe 1500 złotych. Jednak składki emerytalna i rentowa są obowiązkowe tylko przy pierwszej (chronologicznie) z umów-zleceń. Prosty

rozwiązaniem, pozwalającym na zminimalizowanie kosztów (a więc przeznaczenie większej kwoty na wypłatę netto dla pracownika) jest zawarcie pierwszej umowy na kwotę znacznie niższą, dajmy na to 250 złotych brutto. Wówczas składki z tytułu ubezpieczeń społecznych wynoszą łącznie 28 zł 15 gr, a każda kolejna umowa objęta jest już tylko składką na ubezpieczenie zdrowotne. Wówczas pracodawca płacąc 2000 złotych brutto z tytułu dwóch umów (250+1750) złotych, może zapłacić pracownikowi netto 1662 złote, czyli 165 złotych więcej niż w pierwszym scenariuszu.

Argumentacja przemawiająca za tym, że po wprowadzeniu obowiązku odprowadzania składek od każdej kolejnej umowy-zlecenia pracodawcy częściej będą proponowali umowę o pracę, wyglądałaby w ten sposób: skoro umowy-zlecenia są brutto tańsze dla pracodawców niż umowy o pracę, to usunięcie tej różnicy kosztowej spowoduje, że pracodawca nie będzie miał już motywacji ekonomicznej do zastąpienia stosunku pracy umową-zleceniem. Taka argumentacja miałaby jednak sens tylko wtedy, gdyby nie istniały inne możliwości dokonania zakupu na rynku pracy, pozwalające na uniknięcie obowiązku opłacania składek. Pracownik kalkuluje w wyborze miejsca pracy przede wszystkim kwotę netto wynagrodzenia, natomiast pracodawca przy zatrudnianiu pracownika – kwotę brutto. Pracodawca przeznaczając pewną pulę środków na zatrudnienie pracownika, powyżej której po prostu nie opłaca mu się go zatrudnić. Należy się raczej spodziewać, że ozusowanie wszystkich umów-zleceń (a docelowo wszystkich umów cywilnoprawnych, bo takie są zamiary związków zawodowych) spowoduje raczej upowszechnienie – tam gdzie to możliwe – wymogu samozatrudnienia, a więc przeniesienia obowiązku opłacania składek z pracodawcy na pracownika.

Dla osób rozpoczynających karierę zawodową jest to bez wątpienia mniej korzystna sytuacja niż zatrudnienie w oparciu o umowę cywilnoprawną. Umowy cywilnoprawne nie gwarantują stabilności zatrudnienia, ale nie są też obciążone stałym kosztem, ponoszonym bez względu na wysokość umowy. Samozatrudnienie, a więc prowadzenie zarejestrowanej działalności gospodarczej, już jest tym kosztem w postaci składek ZUS obarczone i tylko właściciel (a więc faktyczny pracownik) jest za ich opłacenie odpowiedzialny i przede wszystkim na nie musi zarobić.

Jest to oczywiście ryzyko, które ponoszone jest przez każdego przedsiębiorcę, ale właśnie dzięki procesom rynkowym nie musi być udziałem wszystkich. Duża

część ludzi preferuje raczej unikanie ryzyka i niepewności związanych z prowadzeniem własnej firmy, a popyt na pracę najemną zgłaszany przez przedsiębiorców im na to pozwala (pisał już o tym Bastiat w swoich [Harmoniach ekonomicznych](#), rozdz. XIV). Stworzenie warunków wymagających od młodych ludzi zakładania już na starcie własnej działalności gospodarczej stawia więc większość z nich w niekorzystnej sytuacji.

Związki zawodowe nie działają w interesie młodych ludzi i ich celem nie jest wcale zmniejszenie wśród młodych poziomu bezrobocia. Byłoby to zresztą kuriozalne, ponieważ związki zawodowe powstały w zupełnie innym celu – aby (oficjalnie) chronić interesy obecnych, przede wszystkim etatowych, pracowników i wywierać na pracodawców grupową presję. Abstrahując jednak od ogólnej oceny współczesnych działań związków należy zapytać, czy ich przedstawiciele rzeczywiście wierzą, że proponowane przez nich działania będą poprawiały byt młodych ludzi na rynku pracy.

Odpowiedź na to pytanie musi być negatywna. Chodzi tutaj bowiem o coś zupełnie innego: o to, że elastyczne formy zatrudnienia stanowią przez swój koszt „nieuczciwą konkurencję” wobec stosunku pracy. To – zwłaszcza w kontekście permanentnych żądań wzrostu płacy minimalnej, a także wzrastającej niepewności na rynku związanej z recesją – stanowi zagrożenie dla pozycji etatowych pracowników.

Problemem młodych ludzi na rynku pracy nie są umowy cywilnoprawne. Nie jest też ich problemem to, że nie „odkładają na emeryturę” w ZUS, ponieważ odłożonych tam pieniędzy i tak nie otrzymają (a co najmniej większości) z powrotem. Niepłacenie przez młodych ludzi składek należy raczej do problemu ZUS, który [nie może w efekcie przyznawać sobie nagród wyższych niż 200 milionów złotych](#). Rzeczywiście umowy cywilnoprawne stoją na przeszkodzie marzeniom o kredycie na zakup mieszkania, ale wyższy poziom zadłużenia w żaden sposób nie przyczynia się do zwiększenia dobrobytu, ponieważ jest on tworzony z pracy i oszczędności. Co istotnie przyczyniłoby się do poprawy sytuacji osób najmniej zarabiających (wśród których znajdują się osoby rozpoczynające karierę zawodową), to nie dodatkowe obciążenia ich pracy, ale – wręcz przeciwnie – ulgi, takie jak choćby podniesienie granicy wolnej od podatku dochodowego, która w Polsce wynosi 3091 zł (dla porównania w Niemczech jest to ponad 8 tys. euro). Związki zawodowe niestety nie są grupą, która chętna byłaby za tym lobbować.