
ALERT SPOŁECZNY

5

gap.



open
eyes
economy
summit

prof. UEK dr hab. Piotr Augustyniak
Konrad Ciesiołkiewicz
Ignacy Dudkiewicz
Aleksandra Fandrejewska-Tomczyk
prof. AGH dr hab. Barbara Gąciarz
prof. dr hab. Cezary Obracht-Prondzyński
dr Agnieszka Pacut
Michał Przedlacki
Barbara Sadowska
Joanna Sadzik
dr Alek Tarkowski
Kuba Wygnański

Jak nie dopuścić do zapaści na rynku pracy

Trudno dziś wiarygodnie oszacować, ile osób może stracić pracę lub źródło zarobkowania w najbliższych miesiącach. Pierwsze statystyczne dane pokazujące zmiany na rynku pracy otrzymamy na początku czerwca. Będą to informacje czy straciły źródło zarobkowania osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych lub umów czasowych o pracę. Kolejne ważne informacje uzyskamy dopiero w sierpniu i we wrześniu. Jeśli bowiem firmy i instytucje już zwolniły część pracowników lub się przymierzają do redukcji zatrudnienia w maju, to okres wypowiedzeń wygaśnie właśnie pod koniec sierpnia. Z różnych sondaży przeprowadzanych wśród firm wynika, że dotąd zmniejszono zatrudnienie w co dziesiątej firmie. Tyle samo przedsiębiorców zastanawia się nad redukcjami. I tak jak uważamy, że trudno teraz wyrokować, ile osób pozostanie bez pracy, tak jesteśmy przekonani, że administracja rządowa, samorzady, instytucje pomagające ludziom bezrobotnym oraz wspólnoty lokalne, powinny przygotować się do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy.

Partnerstwa lokalne i wspólnotowość mogą poprawić sytuację ludzi bez pracy

Teraz, bardziej niż kiedykolwiek, **potrzebna będzie postawa solidarności** pomiędzy przedsiębiorcami, organizacjami obywatelskimi, samorządami lokalnymi a także administracją centralną. Ekonomia solidarna może okazać się ważnym elementem sprawiedliwego gospodarowania w dobie pandemii. Powinniśmy zadbać o rozwój wartości spółdzielczych, solidarności,

samorządności i rozwijania różnorodnych form własności wspólnotowej obok własności prywatnej i państwowej.

Jan Paweł II przypominał, że praca jest wartością, która buduje człowieka i jego człowieczeństwo. W czasach kryzysu ważne jest, aby uznać **pierwszeństwo osoby ludzkiej przed wytworami pracy i posiadaniem. Nie należy też przeciwstawiać „pracy” „kapitałowi”**. Rozdzielenie pracy i kapitału powoduje, że pracodawca nie docenia człowieka jako podmiotu społecznego i duchowego, widzi jego wartość jedynie poprzez dostarczanie usług i produktów, co umniejsza jego wartość jako osoby ludzkiej.

O takich zasadach powinny pamiętać tak władza centralna i lokalna, jak i prywatne firmy oraz organizacje pozarządowe (NGO). Część z NGO mogłaby rozszerzyć swoją pomoc także dla osób, które utraciły pracę lub legalne źródło utrzymania.

Rekomendujemy:

1. Rozwój lokalnych partnerstw łączących instytucje publiczne, społeczne i prywatne, które wspólnie będą diagnozowały problem bezrobocia i projektowały działania odpowiednie dla sytuacji na lokalnym rynku pracy.
2. Budowanie systemu wsparcia dla osób, które utraciły pracę przez powołanie centrów integracji społecznej, zakładów aktywności zawodowej, przedsiębiorstw społecznych (w tym spółdzielni socjalnych). Dzięki istnieniu takich instytucji i partnerstwom lokalnym rozwinie się rynek dla ich usług i produktów.

3. Rozwój systemu społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych, respektujących aspekty społeczne i środowiskowe. Taki system powinien wspierać partnerstwa lokalne.
4. Analizę skuteczności dotychczasowych działań antykryzysowych i w zależności od audytu ich modyfikację tak, by firmy nie zmniejszyły zatrudnienia.
5. Wspieranie przez władzę centralną i samorządy inicjatyw obywatelskich, których celem jest pomoc osobom tracącym pracę lub legalne źródło utrzymania.
6. Rozpowszechnienie wśród samorządów lokalnych i instytucji publicznych informacji na temat gospodarki solidarnej i społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych. Ofertę edukacyjną oferują eksperci z ośrodków wsparcia gospodarki solidarnej i organizacji obywatelskich.

Bezpieczeństwo i elastyczność na rynku pracy

Wsparcie dla osób, które utraciły pracę nie powinno się koncentrować tylko na świadczeniach finansowych. Potrzebny jest rozwój modelu flexicurity w Polsce. Konieczne jest pobudzenie gospodarki przez **upowszechnienie rozwiązań, łączących elastyczność pracodawców z zapewnieniem bezpieczeństwa dla pracowników**. Celem jest doprowadzenie do sytuacji na rynku pracy, gdzie stabilne będą źródła dochodu, a miejsce pracy nie musi być już tak stałe – może się zmieniać. W przepisach i praktyce potrzebne są nowe formy zatrudnienia. Ale ważne jest, by czas pandemii nie został wykorzystany przez część pracodawców i osób

prywatnych do wykrzywienia koncepcji współdzielenia się i szybkiego zarabiania pieniędzy kosztem innych. W czasie pandemii rośnie znaczenie usług określanych jako „*gig economy*”. Są to już nie tylko usługi transportowe, ale także kurierskie, dowóz żywności, określonych produktów, czy zamawianie usług. Coraz bardziej powszechne staje się wykorzystywanie jako pośredników serwisów i platform internetowych. Dla wielu firm, które płacą podatki i daniny publiczne, rośnie nieuczciwa (bo tańsza, na pograniczu szarej strefy) konkurencja, a osoby w ten sposób pracujące pozbawione są ochrony socjalnej. Pandemia i przewidywane załamanie na rynku pracy zwiększą zainteresowanie tego typu usługami, potrzebne są więc działania zmniejszające wynaturzenia ekonomii współdzielenia i działania solidarne.

Rekomendujemy:

1. Uregulowanie prawne pracy dorywczej, oferowanej przy pośrednictwie serwisów internetowych. Zapewnienie pracownikom sektora „*gig economy*” praw pracowniczych i zabezpieczeń społecznych.
2. Wprowadzenie do prac Rady Dialogu Społecznego koncepcji banków czasu pracy i możliwości elastycznego wykorzystania czasu pracy w firmie. Rozwiązanie wymaga przyjęcia kompromisu partnerów społecznych. To rozwiązanie polegające na tym, iż rozpoczęcie pracy w tej samej dobie pracowniczej, w której zakończono pracę, nie będzie oznaczało pracy w godzinach nadliczbowych, pod warunkiem, że zachowany zostanie 11-godzinny okres wypoczynku. Okresy bardziej intensywnej pracy miały być rekompensowane dodatkowymi dniami wolnymi rozliczanymi w systemie 12-miesięcznym. Dzięki temu pracownik mógłby w niektórych okresach

roku pracować bardziej intensywnie, ale za to w innych miałby możliwość odebrania dni wolnych.

3. Rozważenie w okresie COVID-19 elastycznego podejścia do urlopów – możliwość „wysyłania” pracowników na urlopy bieżące (obecnie tylko na urlopy zaległe, a bieżące zgodnie z planem urlopów) w celu stabilizowania miejsc pracy i sytuacji finansowej przedsiębiorstwa w przyszłości.
4. Wprowadzenie do kodeksu pracy elastycznych form pracy i umów pracy zdalnej (obecnie nie jest uregulowana; uregulowana jest telepraca, ale to jest inna konstrukcja) oraz elastycznych umów o pracę, np. specjalistycznych, które w przyszłości zmniejszyłyby skalę umów cywilno-prawnych.
5. Ochronę pracowników nietatowych przez zapisanie w ich przypadku określonego czasu wypowiedzenia.
6. Stworzenie systemu motywacji (np. przez opłacanie niższych składek na Fundusz Pracy) dla przedsiębiorców promującego firmy i instytucje, które dbają o to by pracownicy podnieśli kwalifikacje, lub je zmienili.
7. Państwo powinno wspierać rozwój kooperatyw platformowych (platform cooperatives), stanowiących alternatywę dla serwisów „*gig economy*” gwarantujących poszanowanie praw pracowników. Propozycję działania tego modelu w Polsce przedstawiła Fundacja Instrat w raporcie „CoopTech”.

Urzędy pracy rzeczywiście mają działać lokalnie

Wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy są zajęte współpracą z przedsiębiorcami przy przyjmowaniu wniosków, rozpatrywaniu ich i wypłacaniu pieniędzy w ramach działań antykryzysowych. Myśleniem życzeniowym jest przypuszczenie, że mogą teraz realnie pomóc osobie, która utraciła pracę. Jest to tym bardziej trudne, że pomagają jedynie osobom, które mają dostęp do Internetu. Nawet jeśli przyjmują pocztą papierowe wersje dokumentów, to instrukcje są dostępne jedynie na stronach internetowych urzędów.

Rekomendujemy:

1. Ścisłą współpracę z pracodawcami zwalnającymi grupowo, finansowanie projektów outplacementowych, tworzenie innowacyjnych rozwiązań, szczególnie w miejscach, gdzie jeden zakład pracy zatrudnia okolicznych mieszkańców.
2. Decentralizację programów pomocowych dla bezrobotnych. Samorządy lokalne i wojewódzkie urzędy pracy powinny same ustalać kryteria i rodzaje pomocy dla osób bezrobotnych wynikające z analizy potrzeb osób, które straciły pracę. Ta prawidłowość, przydatna przed okresem pandemii, teraz wydaje się niezbędna ze względu na charakter kryzysu gospodarczego.
3. Przekazanie przez samorządy lokalne (głównie powiaty) organizacjom pozarządowym części zadań związanych z pomocą osobom bezrobotnym.
4. Podniesienie wysokości zasiłku dla bezrobotnych lub zaproponowanie osobom, które straciły źródło zarobkowania świadczenia finansowego, które pozwoli im na szukanie legalnej pracy. W gospodarstwie 1-osobowym, dla osoby w wieku produkcyjnym minimum socjalne to 1 212,59 zł.

Kwota zasiłku netto – ok. 750 zł – nie zbliża się nawet do tej sumy. Utrzymywanie zasiłku w obecnej wysokości spowoduje wzrost szarej strefy w Polsce.

5. Uproszczenie procedur pozyskiwania pieniędzy na tworzenie nowych miejsc pracy i refundację składek ZUS przez pracodawców tworzących nowe miejsca pracy dla osób bezrobotnych.

Alert Społeczny to inicjatywa think tanku Open Eyes Economy oraz Kolegium Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

Wszystkie alerty eksperckie dostępne są na:

www.oees.pl/dobrzewiedziec