



PRACA CZASOWA - WYZWANIE DLA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH I RUCHÓW SPOŁECZNYCH

Jakub Grzegorzcyk

Wstęp - definicja problemu

Rok temu, podczas V Ogólnopolskiej Konferencji Pracowniczej (OKP), staraliśmy się wspólnie zastanowić nad problematyką tzw. "elastycznych form zatrudnienia" i konsekwencjami jakie rodzi to zjawisko dla szeroko pojętych ruchów pracowniczych (tak związków zawodowych, jak i organizacji społecznych i politycznych). Niestety, zabrakło wtedy czasu na głębszą dyskusję na temat strategii jakie ruchy pracownicze powinny przyjmować wobec rozwoju elastycznego zatrudnienia i konferencja miała charakter jedynie (lub aż) prezentacji problemu z punktu widzenia uwarunkowań prawnych i ekonomicznych, a także konsekwencji społecznych i psychologicznych. Tym razem, chciałbym problematykę elastycznego zatrudnienia – a konkretniej pracy czasowej – przedstawić właśnie w tym aspekcie, jaki pominęliśmy na OKP, to znaczy, analizy problemu jako konkretnego wyzwania dla ruchów społecznych i związków zawodowych.

Na początku należy poczynić pewne doprecyzowanie z zakresu definicji. Potocznie, terminy: praca czasowa i elastyczne formy zatrudnienia to synonimy. W rzeczywistości, określenie "praca czasowa" ma węższy zakres i dotyczy jedynie kilku spośród tzw. elastycznych form zatrudnienia. Praca czasowa, to najkrócej mówiąc, te elastyczne formy zatrudnienia, które oparte są na tzw. "elastyczności numerycznej" – czyli swobody pracodawcy w zakresie zatrudnienia i zwalniania pracowników. Elastyczność może bowiem przejawiać się w 4 zakresach:

- Numerycznym (czyli swobodzie zatrudnienia i zwalniania).
- Czasu pracy (swobodzie dostosowywania indywidualnego i zakładowego czasu pracy do potrzeb firmy).
- Płacowym (swobodzie dostosowywania poziomu płac do potrzeb zakładu pracy).
- Podaży pracy (dostosowaniu się podaży pracy do warunków ekonomicznych; innymi słowy jest to mobilność przestrzenna pracowników, którzy przenoszą się tam, gdzie istnieje popyt na pracę oraz procesy kształcenia i podnoszenia kompetencji pracowników w odpowiedzi na wymogi rynku).¹

Te umowy, które nazywamy "elastycznymi formami zatrudnienia" gwarantują elastyczność w jednym lub kilku powyższych zakresach. To właśnie decyduje, że są one przeciwieństwem tradycyjnego zatrudnienia – opartego na umowie o pracę na czas nieokreślony, wykonywanego pod kierownictwem pracodawcy, w skonkretyzowanym zakładzie (miejscu).

Umowa taka jest ściśle związana z ochroną stabilności pracy (ochrona przed zwolnieniem), wysokości płacy (płaca minimalna) i długością czasu pracy (maksymalny dzienny i tygodniowy czas pracy).

Przykładami elastycznych form zatrudnienia są: umowy o pracę na czas określony, praca w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia i umowy o dzieło), umowy przewidujące elastyczne formy organizacji czasu pracy (zadaniowy czas pracy, dzielenie pracy pomiędzy dwoje pracowników etc.), delegowanie pracowników.

Natomiast to, co umownie nazywamy "pracą czasową" odnosi się do tych umów, w których ważny jest aspekt elastyczności numerycznej. Z pośród elastycznych form zatrudnienia wymienionych powyżej, do tego typu umów zaliczyć można trzy: umowy o pracę na czas określony, pracę za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej oraz umowy cywilnoprawne (zlecenia i o dzieło).

Charakterystyka problemu

Jednym z ważniejszych osiągnięć XIX-wiecznego ruchu robotniczego jest stabilność zatrudnienia, wyrażająca się ochroną przed zwolnieniem. Takie rozwiązania prawne jak:

- okres wypowiedzenia,
 - konieczność podania powodu zwolnienia (uzasadnienia),
 - obowiązek konsultacji zwolnień grupowych i zwolnień członków związków zawodowych z reprezentacją zakładowych struktur związkowych,
 - możliwość przywrócenia do pracy po nieuzasadnionym zwolnieniu na drodze postępowania sądowego.
- ...budują właśnie stabilność zatrudnienia.

Stabilność nie jest, oczywiście, wartością samą w sobie, ale ma ona znacznie w dwóch istotnych aspektach ludzkiego życia: daje możliwość "ulożenia sobie" życia indywidualnego i społecznego (planowania kariery zawodowej, założenia rodziny, planów na przyszłość) oraz daje podstawę do prowadzenia walki o poprawę warunków pracy (pełniąc funkcje zabezpieczenia przed represjami). Sama stabilizacja życia rodzinnego i zawodowego z pewnością pozytywnie wpływa na samoocenę i inne aspekty psychologiczne, a tym samym warunkuje często większy potencjał do podejmowania walki i zaangażowania się w działalność społeczną czy też polityczną.

Praca czasowa, z definicji jest natomiast niestabilna – prowadzi do sytuacji, w której pracownik może być łatwo i tanio zwolniony. Dla firmy jest to przede wszystkim kwestia cięcia kosztów, procesów restrukturyzacyjnych oraz "rozbrojenia" pracowników i utrudnienia im walki o swoje prawa. Z perspektywy "mikro", dla pracownika, praca czasowa oznacza:

- większe ryzyko utraty środków do życia (zwłaszcza w sytuacji wysokiego bezrobocia, niskich zasiłków o ograniczonej dostępności oraz dużych wymagań pracodawców w zakresie kwalifikacji);
- podatność na presję pracodawców zmierzających do obniżenia poziomu warunków pracy (obniżenia płac, wydłużenia czasu pracy);
- brak stałych więzi społecznych w pracy (zrywanych przy częstych zmianach pracy, a także znacząco utrudnionych poprzez zupełnie inny status poszczególnych zatrudnionych)
- trudność w zaangażowaniu się w związki zawodowe (z wszystkich wyżej wymienionych powodów).

W skali gospodarki i klasy pracującej rozpatrywanej jako całość, rozwój pracy czasowej, prowadzi do powstania podziału na "rdzeń" i "peryferie", gdzie "rdzeniem" są pracownicy zatrudniani w tradycyjny sposób, a "peryferiami" – pracownicy czasowi. Ten podział na segmenty odnosi się zarówno do sytuacji prawnej (inny zakres praw), jak i społecznej – w zakładzie pracy (inna stabilność zatrudnienia i innego rodzaju więzi społeczne

z pozostałymi pracownikami) i życia codziennego (inna stabilność dochodu i diametralnie różne możliwości planowania kariery).

Elastyczność numeryczna, wprost prowadząca do niestabilności, jest przy tym w różny sposób realizowana przez poszczególne formy pracy czasowej:

(1) W przypadku umów o pracę na czas określony istotne znaczenia mają trzy rozwiązania prawne:

- krótszy okres wypowiedzenia przy zwolnieniu (tylko w przypadku umów trwających dłużej niż 6 miesięcy – w innym wypadku w ogóle brak okresu wypowiedzenia!),
- brak konieczności podawania przyczyny zwolnienia,
- oraz brak możliwości powrotu do pracy po nielegalnym zwolnieniu (sąd nie może uznać takiego zwolnienia za bezskuteczne – jedyną możliwością rekompensaty jest odszkodowanie).

(2) Praca za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, łączy się z procesem przerzucania pracownika z zakładu do zakładu oraz "podwójnym pracodawcą" – bezpośrednio korzystającym z pracy pracodawcą użytkownikiem i agencją. Obydwaj pracodawcy mają różne kompetencje i różny zakres obowiązków, co poważnie utrudnia identyfikację właściwego podmiotu sprawczego i adresata działań. Na przykład możliwość prowadzenia komisji związku zawodowego jest zagwarantowana "na terenie" agencji, ale za bhp odpowiada zakład, przynajmniej w dużej części, gdzie bezpośrednio wykonuje się pracę. Pracownik z definicji nie może "zakorzenić się" w żadnym zakładzie pracy, gdyż przepisy i praktyka działań agencji prowadzą do sytuacji, w której jest on wykorzystywany głównie w przypadku prac sezonowych lub niespodziewanego wzrostu zamówień. Tym samym jego praca ma z definicji charakter dorywczy. Przepisy dotyczące zwolnienia są analogiczne jak w przypadku umów o pracę na czas określony.

(3) Umowy cywilnoprawne bazują natomiast na pełnej, formalnej, niezależności od zakładu pracy i zupełnie "abstrahują" od prawnej konstrukcji "ochrony przed zwolnieniem". Nawet gdy na umowę o dzieło zatrudnia się np. personel sprzątający, który musi wykonywać ściśle określone obowiązki na terenie konkretnego (konkretnych) zakładu (zakładów), to i tak, z prawnego punktu widzenia, takie osoby są w pełni "niezależne" od pracodawcy (zleceńodawcy) – nie posiadają oni/one w ogóle statusu pracownika. "Zwolnienie" w tym wypadku wynika ze struktury umowy – pracę kończy się po wykonaniu określonego zadania i to pracodawca decyduje czy będzie kontynuowana za pomocą kolejnych umów czy też nie. Elastyczność numeryczna jest więc realizowana w praktycznie maksymalnym możliwym zakresie.

Skala zjawiska i tendencje

Ogólnie, gdy spojrzymy na dane statystyczne, pracownicy czasowi stanowią mniejszość wśród pracujących, ale jest to mniejszość stosunkowo liczna. W 2006 roku (dane na IV kwartał), aż 3 miliony 171 tysięcy osób było zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas określony, co stanowiło 27,9% wszystkich pracowników najemnych². Dane odnośnie pracowników zatrudnianych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej wskazują, że w 2006 roku takich osób było 250 tysięcy³. Należy przy tym pamiętać, że choć powinni oni być zatrudniani na podstawie umów o pracę na czas określony (a więc wliczać się ich powinno do poprzedniej kategorii, pracowników zatrudnionych na czas określony), to nie zawsze się tak dzieje – część z nich jest nielegalnie zatrudniana na podstawie umów cywilnoprawnych.

Wreszcie, osoby "falszywie samozatrudnione", to wedle szacunków około 300-400 tysięcy osób⁴. Oznacza to, że właśnie tyle osób pracuje na podstawie umów-zleceń lub umów o dzieło, pomimo spełniania wszystkich wymogów koniecznych do podpisania umowy o pracę.

Pomijając pracowników zatrudnianych za pośrednictwem agencji, możemy szacować liczbę pracowników czasowych na łącznie około 3,5 miliona osób, co stanowi około 1/3 wszystkich

pracowników najemnych (których w IV kwartale 2006 roku było 11 milionów 380 tysięcy) i 1/4 wszystkich pracujących (których w tym samym okresie było 14 milionów 58 tysięcy).

Co więcej, gdy spojrzymy na rozwój pracy czasowej z perspektywy zmian liczebności tej grupy w ostatnich latach, to okazuje się, że w Polsce systematycznie rośnie liczba osób zatrudnianych w ten sposób. W 2000 roku, osób zatrudnianych na czas określony było zaledwie 642 tysiące. Rok później, liczba ta wzrosła dwukrotnie (do 1,2 miliona), aby w następnych latach wzrastać systematycznie o 300-400 tysięcy rocznie (1,6 miliona w 2002, 2 miliony w 2003, 2,4 miliona w 2004, 2,8 miliona w 2005 i 3,1 miliona w 2006)⁵.

Podobnie wyglądają tendencje rozwoju agencji pracy tymczasowej, które w 2001 roku pośredniczyły w zatrudnieniu jedynie 30 tysięcy osób, aby w 5 lat później osiągnąć liczbę 250 tysięcy osób.⁶

Mamy więc do czynienia z systematycznym wzrostem liczby pracowników czasowych. Co ważne, wzrost ten przebiega w dużej mierze niezależnie od zmian przepisów prawnych. Przykładowo, gdy w 2004 roku zniesiono możliwość zawierania z jednym pracownikiem dowolnej ilości umów o pracę na czas określony (ograniczono możliwość zawierania takich umów do 3 następujących kolejno po sobie w odstępach nie mniejszych niż 1 miesiąc), to i tak nie spowodowało to zmniejszenia się dynamiki przyrostu tego typu umów.

Widać więc wyraźnie, że współczesny kapitalizm dąży do jak najszerszego zastosowania tej formy zatrudnienia i zmierza do trwałej segmentacji współczesnego rynku pracy.

Wyzwania dla ruchów pracowniczych

Warto zacząć od odpowiedzi na pytanie, dlaczego praca czasowa miałaby być wyzwaniem dla ruchów pracowniczych i związków zawodowych? W moim odczuciu, poza jej deprywującym wpływem na życie indywidualne i zawodowe, istotny jest także czynnik strukturalny – obniżanie przez pracę czasową możliwości podejmowania walki o bardziej sprawiedliwe kształtowanie porządku pracy.

Ciekawie wygląda analiza tego fenomenu z perspektywy koncepcji "przetargowej siły" klasy pracującej, stworzonej przez Beverly Silver. Silver wymienia dwa rodzaje siły przetargowej, która oznacza ni mniej ni więcej tylko potencjał i zdolność do narzucania pracodawcom przez klasę pracującą swoich żądań. Te rodzaje to:

- stowarzyszeniowa siła przetargowa (związana z organizacyjnymi i mobilizacyjnymi zdolnościami klasy pracującej),
- strukturalna siła przetargowa (związana z pozycją zajmowaną w systemie produkcji i sytuacją na rynku pracy).⁷

Gdy obie te "siły" odniesiemy do sytuacji pracowników czasowych, zobaczymy, że zarówno stowarzyszeniowa siła przetargowa, jak i strukturalna siła przetargowa, ulegają znacznemu obniżeniu, w porównaniu z pracownikami zatrudnianymi w sposób tradycyjny.

Dla stowarzyszeniowej siły przetargowej, której najczęstszym wyrazem są związki zawodowe i akcje strajkowe, kluczowe znaczenie ma integracja w miejscu pracy. Wiadomo, że najbardziej waleczni są pracownicy tych branż, w których istnieje możliwość integracji w miejscu pracy: wymiany doświadczeń, dyskusji, polemik i wspólnego działania. Integracja załogi jest natomiast możliwa tylko, gdy wszyscy pracownicy mają ze sobą kontakt i znajdują się w podobnej sytuacji prawnej. Rotacyjność zatrudnienia i częste zmiany pracy utrudniają pracownikom czasowym zintegrowanie się z resztą załogi i włączenie do ich walk... a także podjęcie walki w swoim imieniu. Należy także wspomnieć o ważnym aspekcie psychologicznym – jako że praca czasowa dotyczy głównie młodych ludzi, to traktują ją oni jako etap przejściowy, który "trzeba przetrwać", i z którym "trzeba się pogodzić". W efekcie, są też mniej skłonni do podejmowania walki, zakładają bowiem, że negatywne efekty pracy czasowej skończą się wraz z podjęciem "normalnego zatrudnienia". Założenie takie jest przy tym nie tylko paraliżujące dla ruchów pracowniczych, które cierpią na dramatyczny brak

młodej kadry, ale także dla samych młodych pracowników czasowych, którzy nie zdają sobie sprawy, że praca czasowa może mieć stały charakter.

W przypadku strukturalnej siły przetargowej, kluczowe znaczenia ma łatwość zastępowania pracownika czasowego i segmentacja zakładowego rynku pracy. Pracownicy czasowi to w dużej mierze osoby zatrudniane przy funkcjach pomocniczych – takich jak: ochrona, sprząatanie, konserwacja narzędzi, transport itp. Niewielkie kwalifikacje i możliwość łatwego zastąpienia, w połączeniu z dużą elastycznością numeryczną, dają w istocie mieszankę paraliżującą walki o poprawę warunków pracy czy wyższe pensje – w wyniku niskiej strukturalnej siły przetargowej. W przypadku natomiast pracowników czasowych zatrudnianych w "centralnych" pozycjach produkcji, łatwość zwolnienia ma paraliżujący wpływ na ich strukturalną siłę przetargową – zwłaszcza gdy zauważamy rozwój agencji pracy tymczasowej, które zaczynają oferować bardziej zaawansowane usługi z możliwością wynajmowania wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych, którzy w każdej chwili mogą zastąpić zwolnionych.

Podsumowując, pogorszenie warunków pracy, związane z zatrudnieniem czasowym, utrudnia samoorganizację; rozbija kolektywną świadomość pracowniczą i obniża pozycję przetargową pracowników czasowych. Jednocześnie, jak wynika z powyższej analizy, praca czasowa łączy pracowników czasowych dzięki ich specyficznej sytuacji prawnej, niższemu statusowi i gorszym warunkom pracy, które warunkują ich odrębność od innych segmentów klasy pracującej. Możemy więc mówić o tym, że praca czasowa warunkuje powstanie wewnątrz klasy pracującej odrębnej grupy pracowników.

Strategie odpowiedzi na wyzwanie pracy czasowej

W Polsce temat pracy czasowej jest stosunkowo nowy, ale budzi już pewien niepokój w środowiskach zajmujących się problemami pracowniczymi. Ten niepokój przekłada się, rzecz jasna, na określone strategie działań. Jak dotąd, w moim odczuciu, można mówić o wyklarowaniu się trzech różnych sposobów (technik) odpowiedzi na wyzwania związane z pracą czasową:

Technika podkreślania tożsamości pracowników czasowych – tego typu działalność opiera się na traktowaniu pracowników czasowych jako specyficznej grupy społecznej. Taką strategię działania w tym temacie przyjęło CK-LA, deklarując, że wobec pracowników czasowych trzeba zastosować podobny schemat działania jak wobec środowisk lokatorskich. Można schematycznie ująć tą strategię jako następujący ciąg działań: (1) apelowanie do grupy jako całości, połączone z naświetleniem specyfiki pracy czasowej jako ogólnego problemu społecznego; (2) wejście w interakcję z konkretnymi grupami pracowników czasowych i zaangażowanie w konkretne konflikty, oraz (3) zachęcanie poszczególnych grup do połączenia wysiłków i przeniesienia walki na poziom bardziej ogólny (np. walka o zmianę prawa pracy).

Technika walki w oparciu lokalne konflikty pracownicze – moim zdaniem, tak najlepiej opisać taktykę Inicjatywy Pracowniczej, która nie oddziela walki i sytuacji pracowników czasowych od ogólnych problemów w poszczególnych zakładach i branżach, w których prowadzi działalność (np. Poczta Polska, HCP S.A., Volkswagen). Problemy związane z płacami, nadgodzinami, czy przestrzeganiem układów zbiorowych są przedstawiane jako ogólny problem całej grupy pracowników (na poziomie zakładu lub branży), a związek zachęca do podjęcia wspólnych działań, bez różnicowania pracowników ze względu na formę zatrudnienia.

Technika nacisku na organa państwa – wreszcie, dwie duże centrale związkowe: Solidarność i Sierpień 80 skupiły swoją działalność w temacie pracy czasowej na formułowaniu postulatów natury prawnej, mających doprowadzić do zrównania statusu pracowników czasowych i etatowych. Główny nacisk kładzie się tutaj na konieczność zmiany porządku prawnego i tę działalność prowadzi się zupełnie niezależnie od lokalnych walk pracowniczych.

Powyższy podział przypomina sytuację w Europie Zachodniej, z tym, że np. we Włoszech, Hiszpanii, Francji i Niemczech istnieją po prostu dwa typy działań: albo działalność *stricte* społeczna, nakierowana bezpośrednio na tematykę pracy czasowej, albo walka związkowa uwzględniająca problematykę tej formy zatrudnienia. Przykładem pierwszego podejścia są ruchy i organizacje takie jak: *McDonallds' Workers Resistance* (nieformalny kolektyw pracowników sieci McDonalds), *Chainworkers* ("Pracownicy sieciowi" – nieformalna grupa z Włoch, która organizuje akcje kulturalne i informacyjne skierowane do pracowników supermarketów i sieci handlowych), a także organizacje i grupy zaangażowane w organizowanie parad "Mayday". W ramach takiego podejścia najważniejsza jest działalność społeczna: demonstracje, happeningi, tworzenie stron internetowych. Co ważne, towarzyszy jej dość swobodna stylistyka, operująca w dużej mierze nowoczesnym przekazem kulturowym (filmy, animacje) i dość "luźną" formą (kolorowe plakaty, wykorzystanie motywów popkultury itd.). W działalności tego typu istotne jest podkreślanie własnej tożsamości i traktowanie jej jako podstawy do dalszej walki.

Na drugim biegunie znajduje się natomiast działalność takich związków zawodowych jak hiszpańskie CGT, czy francuskie CNT, które oczywiście podejmują temat pracy czasowej, ale w jasno sprecyzowanym kontekście konkretnych walk pracowniczych (McDonalds' i FNAC w Paryżu, poczta w Hiszpanii etc.). Dodatkowo, hiszpańska CGT prowadzi działalność podobną jak polskie związki zawodowe, starając się doprowadzić do ograniczenia możliwości działań agencji pracy tymczasowej. Tak więc, na Zachodzie, technika oparta na lokalnych konfliktach pracowniczych i technika nacisku na władze państwowe, zostały praktycznie połączone.

Oczywiście powyższego opisu nie należy traktować w kategoriach rozłącznych – skuteczne prowadzenie walki wymaga bowiem wszystkich tych technik i etapów działalności. Z pewnością w Polsce będziemy musieli nauczyć się jak łączyć te strategie – tak naprawdę są one bowiem kolejnymi etapami walki, a nie jakimiś rozłącznymi kategoriami działań. Podstawowymi zadaniami będą więc koordynacja i skuteczna współpraca, a także – patrząc na dotychczasowe działania – uzgodnienie naszych postulatów prawnych, ponieważ w tym wypadku, każda organizacja głosi co innego.

Zakończenie: refleksje po dyskusji na trzeciej "Pilarszczyźnie"

W toku dyskusji, jaka wywiązała się po powyższym wykładzie, padło kilka koncepcji strategicznej odpowiedzi na wzywania stawiane przez pracę czasową, których nie brałem pod uwagę przygotowując ten tekst. Wydały mi się one na tyle ważne, że warto je omówić.

Odwolując się do koncepcji "przetargowej siły" klasy pracującej Beverly Silver, Jarosław Urbański stwierdził, że swoboda i "niskie koszty" wypowiedzenia zatrudnienia mogą być rozpatrywane także z drugiej strony – jako czynniki wzmacniające potencjał pracowników i specyficzne "narzędzie walki". Koszta zwolnienia są bowiem niskie zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracowników, co powoduje, że ci ostatni mogą to wykorzystywać jako specyficzny rodzaj groźby wobec szefów – albo poprawa warunków pracy (spełnienie naszych postulatów), albo rezygnujemy z pracy. Analogicznie jest w przypadku psychologicznych barier do podejmowania akcji protestacyjnej – mogą one być dużo mniejsze, gdy pracownicy mają mniej do stracenia (nie ryzykują całej kariery zawodowej, a jedynie pewien epizod w życiu zawodowym). Możliwości te mają wynikać głównie z obecnej sytuacji na polskim rynku pracy – procesu migracji zarobkowych do krajów Europy Zachodniej, który rozbudza aspiracje płacowe pracowników i podnosi ich samoocenę. Wreszcie, należy pamiętać, że choć pracownicy czasowi stanowią "peryferie" pod względem zakresu praw i pozycji społecznej, to mogą być jednocześnie "centrum" procesu produkcyjnego – jak w przypadku kasjerów w supermarketach (gdzie ich protest paraliżuje funkcjonowanie całego zakładu).

Można powiedzieć, że w ten sposób argumenty o "sile przetargowej", jakie przytoczyłem wcześniej zostały "postawione na głowie". To, co było strukturalną słabością pracowników czasowych, zmuszającą nas do poszukiwania rozwiązania w sile stowarzyszeniowej (bo takie jest właśnie znaczenie techniki kampanii społecznej stosowanej przez CK-LA), staje się przewagą pracowników, możliwą do wykorzystania bez żadnych specjalnych działań organizacyjnych (może poza szerszą akcją ulotkową). Myślę jednak, że wcale nie mamy tu do czynienia z dylematem odnośnie wyboru dwóch różnych technik, a głównie z problemem określenia jaka jest obecna sytuacja na rynku pracy w Polsce – czy rzeczywiście zwiększa ona przetargową siłę pracowników czasowych?

O tym, czy pewne cechy zatrudnienia czasowego są atutem czy słabością, zadecydują zapewne czynniki zewnętrzne: przede wszystkim skala bezrobocia i np. możliwości migracji zarobkowych, a także, patrząc poza rynek pracy – "klimat" społeczny. W chwili obecnej duży wpływ na rynek pracy wywiera masowy *exodus* zarobkowy pracowników do krajów "starej Unii". Ubytek 1 miliona pracowników (lub potencjalnych pracowników) od 2004 roku, musiał wpłynąć na polski rynek pracy stawiając pracodawców w mniej korzystnej, niż dotychczas, sytuacji. Spadek bezrobocia, to zgodnie z koncepcją Silver, wzrost strukturalnej siły przetargowej pracowników. Migracja zwiększyła z pewnością także poczucie własnej wartości u wielu osób – wiedząc, że za podobne prace w dowolnym kraju Europy Zachodniej otrzymamy pięciokrotnie większe wynagrodzenie, będziemy mniej skłonni do akceptacji dramatycznie niskich płac czy niedogodnych warunków pracy. To wpływa na pracowników wracający z Zachodu i chcących znaleźć pracę w Polsce – część z nich może rzeczywiście stać się katalizatorem dla nowych walk o lepsze warunki pracy. Wreszcie, wszystkie te zjawiska wpływają generalnie na świadomość społeczną i motywują ludzi do walki, co widać chociażby po aktywizacji pracowników sektora usług publicznych (edukacja i służba zdrowia).

Pomimo, że sytuacja wygląda lepiej niż, powiedzmy, na początku lat dziewięćdziesiątych, to byłbym ostrożny w formułowaniu tak optymistycznych opinii. O "ryнку pracownika" (kiedy to pracownik, a nie pracodawca będzie dyktować warunki zatrudnienia) dużo się pisze w prasie liberalnej, ale nie zapominajmy, że to raczej ideologiczne "bicie na alarm" niż trzeźwa ocena sytuacji. Zanotowany spadek bezrobocia i wyraźny brak rąk do pracy w wielu sektorach (budownictwo i handel detaliczny) skłaniają pracodawców do poszukiwań nowej, taniej i pokornej siły roboczej i nie przekłada się automatycznie na lepsze warunki pracy czy wyższe pensje. Warto obserwować jak na tę sytuację reaguje kapitał: pierwszym odruchem jest szumne ogłaszanie poszukiwania nowych pracowników "na Wschodzie" (czyli w państwach byłego ZSRR i Chinach), nacisk na liberalizację polskiego rynku pracy oraz cięcie "pozapłacowych kosztów pracy" (składek na ubezpieczenie społeczne). Mamy zatem do czynienia z działaniami neutralizującymi wspomniany wyżej wzrost strukturalnej siły przetargowej polskich pracowników.

Wreszcie szczególne poruszenie i nacisk na podwyżkę płac obserwujemy głównie w sektorze publicznym, charakteryzującym się dużym uzwiązkowaniem, tradycją walk z lat ubiegłych i stabilniejszą sytuacją zawodową (w mniejszym stopniu stosuje się tam pracę czasową!). To wszystko sprawia, że zmiany strukturalnej pozycji przetargowej pracowników jakie obserwujemy w ostatnim czasie, same z siebie, bez siły organizacyjnej, nie przekładają się na powszechny (czy chociaż masowy) ruch sprzeciwu wobec obecnych warunków pracy w Polsce – a trudno w ogóle mówić o tym fenomenie w przypadku sektorów z dużym odsetkiem pracowników czasowych.

Istnieją, oczywiście koncepcje ujmujące ten problem z odmiennych perspektyw: niektórzy wskazują że nasilenie walk pracowników sektora publicznego, wcale nie jest większe od innych branż, ale z uwagi na jego charakter (i społeczne znaczenie) jest ono po prostu bardziej "widoczne". Z kolei Beverly Silver twierdzi, że obecne zmiany w strukturze zatrudnienia prowadzą do sytuacji, w której niezależnie od stopnia zorganizowania pracowników, sektor edukacyjny (a więc po sporej części publiczny) może być, w najbliższych dziesięcioleciach,

wiodącym, jeżeli chodzi o natężenie i zakres konfliktów pracy. W mojej opinii nie podważa to jednak wcześniejszych uwag. "Cichy" protest, nie wyartykułowany "społecznie" czy politycznie (bez nagłośnienia medialnego czy też bez wysuwania ogólnych żądań zmian jakichś elementów polityki zatrudnienia), w dużym stopniu narażony jest na efemeryczność i wygaśnięcie tuż po osiągnięciu tych, czy innych żądań tymczasowych. Jeśli chodzi o "zmiany strukturalne", to w mojej opinii nie determinują one samodzielnie wzrostu fali protestów pracowniczych, a stanowią jedynie ich "środowisko" (które może być sprzyjające lub nie, ale nie może być mechanizmem sprawczym).

Nawet gdyby siła przetargowa wszystkich pracowników wzrosła w najbliższym czasie w istotny sposób, to i tak nie rozwiązuje to problemu. Strukturalna siła przetargowa, w oderwaniu od świadomości politycznej i struktur mobilizujących pracowników do walki (czyli siły stowarzyszeniowej) nie zda się bowiem na nic, gdyż jej użycie nie wyjdzie poza indywidualne akty odmowy pracy "na takich warunkach" i pojedyncze decyzje o emigracji zarobkowej. Taki proces nie narusza jednak stabilności obecnego reżimu pracy w Polsce i nie prowadzi do wzrostu napięć i konfliktów, które skutkują podjęciem walki. Trudno sobie zresztą wyobrazić w kiedykolwiek sama pozycja na rynku pracy i miejsce w procesie produkcji wystarczały do podjęcia takich działań. Dlatego też strukturalną siłę przetargową należy traktować jako pewne dodatkowe okoliczności, sprzyjające (gdy jest wysoka) lub nie (gdy jest niska) podjęciu walki przy użyciu "tradycyjnej" siły stowarzyszeniowej.

Uwagi zgłoszone przez Jarosław Urbańskiego są na pewno przydatne przy ustalaniu konkretnych działań na poziomie lokalnych konfliktów pracowniczych – zwłaszcza, gdy argumenty o możliwości łatwego "rzucenia" pracy i emigracji, wykorzystujemy jako groźbę w konflikcie w zakładzie pracy, albo gdy uda nam się przekonać pracowników czasowych, że niewiele mają do stracenia w przypadku strajku. Na niewiele jednak zdadzą się te uwagi, gdy tematu zatrudnienia czasowego nie podejmiemy na serio i w ramach pewnych działań ogólnych, angażujących pracowników nie tylko w "cichy" opór (jakim jest emigracja lub rzucenie pracy), ale – przede wszystkim – w tradycyjną akcję protestacyjną.

Powyższy tekst jest poszerzoną wersją wystąpienia wygłoszonego przez Jakuba Grzegorzycza na trzeciej edycji "Pilarszczyzny" (16 czerwca 2007 roku) zorganizowanej przez Śląską Komisję Środowiskową Inicjatywy Pracowniczej. Autor jest członkiem CK-LA (Czerwony Kolektywy - Lewicowa Alternatywa) i Inicjatywy Pracowniczej. Zagadnieniami pracy zajmuje się nie tylko z uwagi na działalność społeczną, ale także zainteresowania naukowe.

Przypisy

¹ Eugeniusz Kwiatkowski, *Problem deregulacji rynku pracy w alternatywnych opisach gospodarki* [w:] Kazimierz W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IpiSS, Warszawa 2003, ss. 17-27

² Dane GUS/BAEL, *Kwartalna informacja o rynku pracy oraz Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, 23.03.2007; źródło: <http://www.stat.gov.pl>

³ Dane Związku Agencji Pracy Tymczasowej (ZAPT), www.zapt.pl

⁴ Magdalena Sewastynowicz, *Przewidywane kierunki zmian nietypowych form zatrudnienia w Polsce* [w:] Marek Rymśa (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, ISP, Warszawa 2005

⁵ GUS/BAEL, *kwartalna informacja o rynku pracy z odpowiednich lat (dane na IV kwartał każdego roku)*.

⁶ Dane ZAPT, op.cit.

⁷ Więcej na temat koncepcji Beverly Silver: Biuletyn Poznańskiej Biblioteki Anarchistycznej, nr.5, 2007 r.