

Celem projektu jest analiza sposobu, w jaki polski rząd prowadzi politykę prawa pracy po początku kryzysu ekonomicznego, oraz ewaluacja rezultatów tej polityki z punktu widzenia naruszeń prawa pracy oraz segmentacji rynku pracy, tj. wzrostu liczby pracowników pracujących na umowach niestandardowych. Dyskursy o rodzajach polityk prawa pracy prowadzonych po początku kryzysu są zdominowane przez interpretacje mówiące o „liberalizacji” prawa pracy i rynków pracy, aby przywrócić im równowagę i odbudować zaufanie inwestorów.

Chcę argumentować, że polska polityka prawa pracy nie podąża prostą logiką „liberalizacji”, lecz prezentuje bardziej złożony obraz. W reakcji na kryzys, rząd uelastycznił umowy kodeksowe. Równocześnie rozpoczęto politykę znaczącego podwyższania wynagrodzenia minimalnego, które przyczyniło się do wzrostu liczby pracowników na umowach nietypowych (tj. do segmentacji rynku pracy), ponieważ nie wszyscy pracodawcy chcieli zaakceptować wzrosty kosztów pracy i wypychali pracowników poza zakres ochrony Kodeksu pracy, na tak zwane „umowy śmieciowe” (umowy cywilnoprawne do których nie stosują się przepisy o wynagrodzeniu minimalnym oraz które są znacznie bardziej elastyczne). Pracodawcy próbują również zrównoważyć zwiększone koszty pracy lub niestabilny popyt po kryzysie poprzez łamanie prawa pracy. Z powodu wzrostu segmentacji, przyjęto nową strategię usztywniania umów nietypowych.

Projekt składa się z trzech części. W pierwszej części chcę zidentyfikować rolę prawa pracy w Polsce przy użyciu aparatu teoretycznego podejścia „wariantów kapitalizmu”, które próbuje konceptualizować i generalizować różne modele instytucjonalne danych gospodarek w oparciu ich przewagi komparatywne. Zgodnie z tym podejściem Polska należy do tzw. gospodarek rynkowych zależnych, specjalizujących się w globalnym podziale pracy w produkcji przemysłowej i outsourcingu dóbr o niskiej wartości dodanej i posiadających przewagę komparatywną w taniej, wykształconej sile roboczej, którą łatwo dostosowywać do zmiennego popytu i nowych sposobów produkcji. W ujęciu paradygmatu wariantów kapitalizmu, Polska nie musi mieć bardzo elastycznego prawa pracy, ale potrzebuje takich regulacji, które umożliwiają pracodawcom łatwe dostosowywanie poziomu zatrudnienia do zmiennego popytu.

W drugiej części badania wykorzystam metody statystyczne, aby zbadać publiczne dane o segmentacji rynku pracy oraz przeanalizować na podstawie danych Inspekcji Pracy oraz Głównego Urzędu Statystycznego, jakie przedsiębiorstwa dokonują naruszeń prawa pracy, w jakich działają sektorach i jaki charakter mają te naruszenia.

W trzeciej części spróbuję pokazać, w jaki sposób rozwój segmentacji rynku pracy i wzrostu częstości dokonywania pewnych rodzajów naruszeń prawa pracy jest sposobem na równoważenie przez pracodawców wzrostów kosztów pracy wynikających z polityki prawa pracy oraz niestabilności popytu. Skoro kryzys reprezentuje zagrożenie dla dynamiki wzrostu, zaś przedsiębiorcy działający w Polsce nie posiadają instytucji pozwalających na powstawanie innowacji (niski poziom inwestycji, niskie wydatki na badania i rozwój), muszą szukać sposobów na utrzymanie konkurencyjności kosztowej, aby pozostać ogólnie konkurencyjnymi.

Badanie jest istotne z wielu względów. Po pierwsze, rozwinięto debatę o prekaryjności warunków zatrudnienia w Polsce i pozwoli wyjaśnić, że pracownicy świadczący pracę na nietypowych umowach nie tylko posiadają, jak wskazują dotychczasowe badania, mniejszą stabilność zatrudnienia, niższe wynagrodzenia i ograniczony dostęp do systemu kredytowego oraz ubezpieczenia społecznego, ale również częściej spotykają się z naruszeniami prawa pracy. Oznacza to, że szeroko rozpowszechnione naruszenia prawa pracy powinny być dodane do naszego rozumienia segmentacji rynku pracy.

Po drugie, badanie pokaże, że podjęta trajektoria zmierzająca do ujednoczenia umów kodeksowych i pozakodeksowych, coraz częściej ujmowana jako zmierzająca w stronę kontraktu jednolitego (w miejsce wielości umów, na podstawie których można świadczyć pracę, które pozwalają na segmentację), nie może osiągnąć swojego celu, jeżeli pracodawcy tak czy inaczej „uelastyczniają” stosunki pracy poprzez naruszenia prawa pracy. Aby ta polityka mogła osiągnąć swój cel, należy zapewnić lepszy stopień przestrzegania prawa pracy. Inspekcja Pracy stale zwraca uwagę na to, że nie ma efektywnych narzędzi do zwalczania naruszeń uprawnień wynikających z Kodeksu pracy.

Po trzecie, projekt umożliwi ukazanie segmentacji rynku pracy i związanych z nią naruszeń prawa pracy jako strukturalnych problemów polskiej gospodarki spowodowanych faktem, że jej główną przewagą komparatywną są niskie koszty pracy. Jeśli Polska chce konkurować kosztami pracy, podnoszenie wynagrodzenia minimalnego, wprowadzanie lepszej ochrony pracowników i poprawianie warunków pracy, albo inne działania powodujące wzrost kosztów pracy w jakikolwiek sposób, spowodują reakcje zmierzające do utrzymania przewag komparatywnych, takie jak m.in. łamanie prawa pracy. Jeśli chce się myśleć o zrównoważonej, długotrwałej polityce mogącej zapewnić większą stabilność zatrudnienia, wyższy poziom wynagrodzeń oraz lepsze przestrzeganie istniejących regulacji, należy poszukać innych przewag komparatywnych.