

SKALA ZJAWISKA ZATRUDNIENIA NIEREJESTROWANEGO

Gospodarstwa domowe mają swoje strategie. Liczą koszty uczestnictwa w sektorze nierejestrowanym i jednocześnie korzyści stąd płynące. Wynik tego „rachunku” zostaje jeszcze przefiltrowany przez system wartości gospodarstwa domowego, jego „moralność podatkową”, czyli relację do państwa, i w rezultacie podjęta jest decyzja o partycypacji w gospodarce nierejestrowanej lub nie, w takiej czy innej roli.

W naszym badaniu fakt korzystania z pracy nierejestrowanej w okresie ostatnich dwunastu miesięcy (maj 2006 – kwiecień 2007) zadeklarowało 151 z ogólnej liczby 9038 respondentów – głów gospodarstw domowych. Stanowili oni 1,67% badanej zbiorowości. Wydaje się, że wskaźnik ten określa dolną granicę skali badanego zjawiska. Hipotezę co do jego górnej granicy można oprzeć na odpowiedzi respondentów, iż w badanym okresie 4% z nich korzystało z pracy osób spoza swojego gospodarstwa domowego. Biorąc pod uwagę ten fakt oraz zrozumiałą ostrożność respondentów w deklarowaniu korzystania z pracy nierejestrowanej, można sądzić, że rzeczywista skala badanego zjawiska w okresie ostatnich dwunastu miesięcy mieściła się w przedziale 1,7%–4,0% ogółu gospodarstw domowych.

Wielkość ta, nawet zakładając prawdziwość górnego przedziału, wydaje się niska. Niemniej należy pamiętać, że pytanie dotyczy ostatnich 12 miesięcy, a więc okresu względnie krótkiego. Tymczasem praca nierejestrowana to głównie zajęcia domowe, jak reparaacje, remonty, korepetycje, porady lekarskie, rzadko systematyczne, jak opieka na osobami starszymi. Dlatego też w krótkim okresie obserwacji prawdopodobieństwo zatrudnienia pracownika z szarej strefy maleje.

Powyższy domysł potwierdza fakt, że zdecydowana większość gospodarstw domowych zatrudniała w badanym okresie jedną osobę nierejestrowaną, jednak co trzecie z nich zatrudniało 2 osoby, co szóste – 3 osoby, co dziesiąte – 4 osoby i co trzynaste – 5 osób.

Jednocześnie przeciętny roczny czas pracy osób, które były zatrudnione jako jedyne lub wykonywały najważniejszą pracę spośród osób nierejestrowanych zatrudnionych w gospodarstwach domowych, wyniósł 247 godz. (31 dni roboczych, przyjmując 8-godzinny dzień pracy). Czas pracy kolejnych osób wykonujących pracę nierejestrowaną był krótszy i wynosił od 156 godz. (20 dni roboczych) w przypadku drugiego zatrudnionego do 65 godz. (8 dni roboczych) w przypadku piątego zatrudnionego. Powyższe dane należy traktować z ostrożnością, albowiem pytanie dotyczące czasu pracy wymagało od respondenta cofnięcia się pamięcią do kolejnych miesięcy badanego okresu.

A zatem pracę nierejestrowaną, w świetle opinii tych, którzy przyznali się do korzystania z tej formy zatrudnienia, wykonywały głównie pojedyncze osoby w stosunkowo krótkim okresie. Należy bowiem założyć, że w szarej strefie pracuje się dłużej niż 8 godzin dziennie, a więc średnio pierwszy zatrudniony pracowałby 20 dni (przy 12 godzinnym dniu pracy). Jest to więc, przede wszystkim, bieżąca pomoc w konkretnych, pojawiających się sprawach, a nie długotrwałe poważne kontrakty na wykonanie dużych prac. Ma to istotne znaczenie dla budowania systemów ograniczających szarą strefę i legalizujących tę działalność.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA NIEREJESTROWANEGO

Gospodarstwa domowe, które w okresie ostatniego roku korzystały z pracy osób nierejestrowanych, zatrudniały je najczęściej do wykonywania prac ogrodniczo-rolnych i usług budowlano-instalacyjnych, a w następnej kolejności do wykonywania prac domowych

(np. sprzątanie) i opieki nad dzieckiem lub starszą osobą. Szczegółowe dane przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Charakter pracy wykonywanej przez osoby nierejestrowane

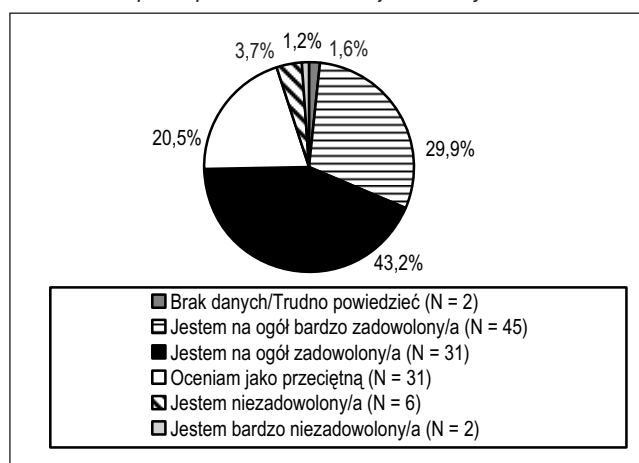
Rodzaj pracy	Multi Respons	
	Liczebność	%
Prace ogrodniczo-rolne	105	69,3
Usługi budowlane i instalacyjne	71	46,9
Prace domowe (np. sprzątanie)	34	22,7
Opieka nad dzieckiem lub starszą osobą	24	15,8
Przeгляdy i naprawy samochodów oraz innych maszyn	5	3,2
Usługi transportowe – przewozy	4	2,5
Naprawa sprzętu elektrotechnicznego	3	1,7
Korepetycje	3	2,3
Usługi krawieckie	2	1,1
Handel	1	0,7
Usługi gastronomiczne	1	0,6
Ochrona i pilnowanie mienia	1	0,4
Inne prace	6	4,2
Ogółem	151	100,0

Jak widać, potwierdziły się domniemania dotyczące charakteru pracy, a wynikające z deklarowanej wcześniej liczby przepracowanych godzin. Mamy tu do czynienia z pracami dorywczymi wykonywanymi jednorazowo bądź od czasu do czasu. Wyjątek stanowi opieka nad dzieckiem lub starszą osobą, w przypadku której między stronami może zaistnieć nieformalna umowa o pracę. Oznacza to, że sposoby ograniczenia szarej strefy muszą tu być inne niż w przypadku prac domowych. Kluczowe znaczenie w przypadku opieki ma zaufanie do osoby zatrudnionej i nastawienie na długą współpracę. Oferta ze strony sektora rejestrowanego musi więc uwzględniać te kryteria.

JAKOŚĆ REZULTATÓW PRACY OSÓB NIEREJESTROWANYCH

Istotnej wiedzy o mechanizmach funkcjonowania szarej strefy dostarcza odpowiedź na pytanie dotyczące jakości wykonywania zadań przez pracowników nierejestrowanych.

Wykres 1. Jaka jest Pana(i) ocena jakości wykonania zadań przez pracowników nierejestrowanych?



Jak się okazuje, jedną z charakterystycznych cech zatrudnienia nierejestrowanego w gospodarstwach domowych jest pozytywna

opinia pracodawców (głów gospodarstw domowych) o jakości rezultatów pracy osób wykonujących pracę nierejestrowaną. Niemal 3/4 (73,1%) respondentów, którzy zatrudniali w badanym okresie osoby nierejestrowane, było zadowolonych bądź nawet bardzo zadowolonych z jakości wykonanych przez nich prac; jako przeciętną jakość oceniła 1/5 respondentów, zaś tylko co dwudziesty (4,9%) badany był niezadowolony bądź bardzo niezadowolony z jakości efektów pracy (wykres 1).

Można sądzić, że działa tu skutecznie mechanizm rynkowy, który efektywnie eliminuje osoby nieudolne lub nieuczciwe. Znaczyliby to, że „szary rynek” jest przejrzysty, z dobrą informacją i oferując rozwiązania inne, w pełni legalne, trzeba o tym pamiętać.

OCENA RYZYKA ZWIĄZANEGO Z ZATRUDNIENIEM NIEREJESTROWANYM

Stosunkowo niewielka część, bo tylko 1/4 respondentów, którzy w okresie ostatniego roku zatrudniali osoby nierejestrowane, odpowiedziała twierdząco na pytanie, czy mają jakieś obawy związane z tą formą zatrudnienia. Potwierdzałyby to tezę o dobrym funkcjonowaniu rynku na tym obszarze, wynikającą, między innymi, ze wspo-

mnianej wcześniej pozytywnej oceny jakości efektów pracy osób wykonujących prace nierejestrowane. Spory muszą być rozwiązane bądź w sposób zwyczajowy (co pokazuje dalej odpowiedź na pytanie o brak problemów prawnych), bądź jednostki nierzetelne są eliminowane ze świadczenia usług.

W tej grupie respondentów stosunkowo największe obawy budzi ryzyko odpowiedzialności z tytułu wypadku przy pracy (2/3 respondentów ocenia je jako zdecydowanie największe lub raczej wysokie). Znaczne obawy są także związane z: ryzykiem niemożności wyegzekwowania odszkodowania od pracownika w razie zniszczenia mienia lub kradzieży (44% odpowiedzi wskazujących, że jest to zdecydowanie największe lub raczej wysokie ryzyko), ryzykiem poniesienia finansowej kary za nierejestrowane zatrudnienie (34%) oraz ryzykiem ewentualnych roszczeń pracownika na drodze sądowej z tytułu, na przykład, braku urlopu, pracy w nadgodzinach lub w niedziele (32%). Zdecydowanie najmniejsze obawy respondentów budzi możliwość negatywnej reakcji ich środowiska lub opinii publicznej na fakt zatrudniania osób nierejestrowanych (tylko 9,5% respondentów ocenia je jako raczej wysokie), co potwierdza kulturowe uwarunkowania tej formy pracy (tab. 2).

Tabela 2. Czego się Pan(i) obawia i w jakim stopniu?

Wyszczególnienie		Stopień ryzyka*						Ogółem
		1	2	3	4	5	Trudno powiedzieć	
Finansowa kara za nierejestrowane zatrudnienie	Liczebność	4	9	10	6	2	7	38
	%	10,2	23,5	27,6	15,2	4,3	19,3	100,0
Odpowiedzialność wobec pracownika za skutki wypadku przy pracy	Liczebność	10	15	7	5		1	38
	%	27,8	38,9	18,0	12,0		3,2	100,0
Ewentualne roszczenia pracownika na drodze sądowej (z tytułu braku urlopu, pracy w nadgodzinach lub w niedzielę itp.)	Liczebność	2	10	1	12	1	11	38
	%	4,5	27,0	3,4	33,0	1,7	30,4	100,0
Niemożność wyegzekwowania odszkodowania od pracownika, na przykład w razie zniszczenie mienia lub kradzieży	Liczebność	6	10	8	9		5	38
	%	17,1	26,5	20,7	23,1		12,7	100,0
Negatywna reakcja swojego środowiska lub opinii publicznej	Liczebność		4	3	12	1	18	38
	%		9,5	8,9	32,3	1,7	47,7	100,0
Inne	Liczebność	3				35		38
	%	8,0				92,0		100,0

* 1 – zdecydowanie największe ryzyko, 2 – raczej wysokie ryzyko, 3 – średnie ryzyko, 4 – raczej niskie ryzyko, 5 – zdecydowanie niskie ryzyko.

W odpowiedzi na pytanie dotyczące występowania sporów prawnych między pracodawcami i pracownikami na tle warunków pracy i płac, respondenci zatrudniający w badanym okresie osoby nierejestrowane stwierdzili, że takie spory w ogóle nie miały miejsca. Ten bezkonfliktowy obraz stosunków pracy w szarej strefie nie znajduje jednak potwierdzenia w przedstawionej w dalszej części artykułu opinii drugiej grupy respondentów – głów gospodarstw domowych, niekorzystających z pracy osób nierejestrowanych.

PRZYCZYNY NIEREJESTROWANIA ZATRUDNIANYCH OSÓB

Podstawowe znaczenie, nie tylko z punktu widzenia diagnozy faktycznego stanu, ale również możliwych działań na rzecz ograniczenia rozmiarów szarej strefy, ma kwestia przyczyn nierejestrowania zatrudnianych osób przez pracodawców (głowy gospodarstw domowych).

W odpowiedzi na pytanie dotyczące tej kwestii respondenci najczęściej wskazywali na chęć uniknięcia zobowiązań wobec ZUS, zarówno finansowych (składka ubezpieczeń społecznych), jak i administracyjnych (formalności związane z rejestracją pracownika, comiesięczne rozliczenia z tytułu składki ubezpieczeniowej). Inne przyczyny o istotnym znaczeniu, to koszty pracy rejestrowanej, takie jak koszt urlopu pracownika, wynagrodzenie za dni zwolnienia

lekarzkiego obciążające pracodawcę oraz konieczność płacenia wyższego wynagrodzenia za nadgodziny lub pracę w niedzielę. Pracodawcy preferują zatrudnienie nierejestrowane także ze względu na korzystną dla nich elastyczność relacji z pracownikami, wynikającą, ogólnie biorąc, z braku konieczności przestrzegania szczegółowych przepisów prawa pracy, w tym z możliwości natychmiastowego zwolnienia pracownika (tab. 3).

Generalnie uzyskane informacje potwierdzają tezy zawarte w literaturze przedmiotu. Praca nierejestrowana jest tańsza, elastyczniejsza, bez mitręgi biurokratycznej.

Na skłonność do zatrudniania osób nierejestrowanych w gospodarstwach domowych mogą mieć również wpływ dwa wcześniej omówione czynniki, a mianowicie: pozytywna ocena jakości ich pracy oraz niewielkie, w odczuciu pracodawców – głów gospodarstw domowych, ryzyko związane z tą formą zatrudnienia.

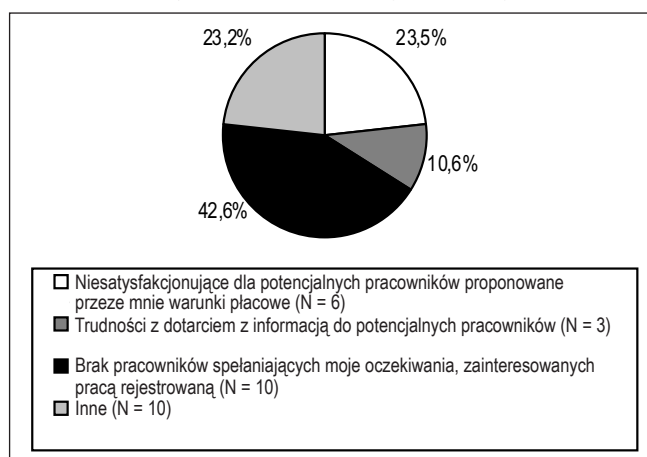
Wszystkie wymienione wyżej przyczyny mogą wyjaśniać to, że tylko 14,8% respondentów zatrudniających osoby nierejestrowane próbowało przedtem pozyskać do oferowanej pracy pracowników rejestrowanych. Oznacza to, że szara strefa jest mocno zakorzeniona w świadomości ludzi. Pewne zadania po prostu realizuje się w ten sposób, bez poszukiwania rozwiązań legalnych. Bardzo utrudnia to wszelkie próby ograniczenia zakresu pracy nierejestrowanej.

Tabela 3. Z jakich głównie powodów zatrudniał(a) Pan(i) osoby nierejestrowane?

Wyszczególnienie	Multi Respons	
	Liczebność	%
Nie opłacam składki ubezpieczenia społecznego (ZUS)	52	34,1
Nie muszę załatwiać formalności związanych z rejestracją zatrudnianego pracownika w ZUS	48	31,8
Nie muszę co miesiąc rozliczać się z ZUS i urzędem skarbowym	39	25,9
Nie ponoszę kosztów urlopu pracownika	25	16,4
Nie muszę płacić wynagrodzenia za dni zwolnienia lekarskiego, obciążającego pracodawcę	24	15,6
Mogę zwolnić pracownika z dnia na dzień	24	16,1
Nie muszę znać i przestrzegać szczegółowych przepisów prawa pracy	22	14,3
Nie muszę płacić wyższego wynagrodzenia za nadgodziny lub pracę w niedzielę	18	12,0
Nie muszę ponosić kosztów wynajęcia osoby do obsługi spraw kadrowo-księgowych	16	10,5
Nie ponoszę kosztów pracowniczych badań lekarskich i zapewnienia odpowiednich warunków BHP	12	7,8
Nie obowiązuje mnie przestrzeganie przepisów prawnych dotyczących czasu pracy i czasu odpoczynku pracowników	10	6,6
Inne	87	57,7
Brak danych/Trudno powiedzieć	2	1,2
Ogółem	151	100,0

Stosunkowo nieliczni pracodawcy, którzy podejmowali próby pozyskania pracowników rejestrowanych, wskazywali przede wszystkim na brak odpowiadających ich oczekiwaniom pracowników zainteresowanych pracą rejestrowaną oraz niesatysfakcjonujące potencjalnych pracowników warunki płacowe, jako przyczyny niepowodzenia tych prób (wykres 2).

Wykres 2. Co było przyczyną trudności w pozyskaniu pracownika rejestrowanego?



MOŻLIWOŚCI OGRANICZENIA SKALI ZATRUDNIENIA NIEREJESTROWANEGO

Obniżenie kosztów zatrudnienia rejestrowanego

Odpowiedzi respondentów wskazują, że niewielka część z nich (17,3%) byłaby skłonna ograniczyć zatrudnienie nierejestrowane na rzecz rejestrowanego, gdyby nie spowodowało to znacznego

wzrostu kosztów pracy (wynagrodzenie plus składka ubezpieczenia społecznego). Wyrażali oni najczęściej gotowość wydatkowania na wynagrodzenie pracownika rejestrowanego kwoty wyższej o 10%–20% w porównaniu z wynagrodzeniem pracownika nierejestrowanego (wykres 3 i tab. 4).

Wykres 3. Czy był(a)by Pan(i) skłonny(a) przeznaczyć wyższą kwotę na zatrudnienie pracownika rejestrowanego (wynagrodzenie i składka ubezpieczenia społecznego)?

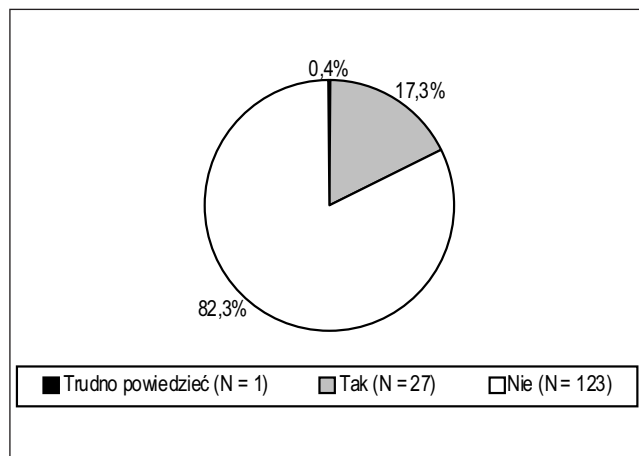
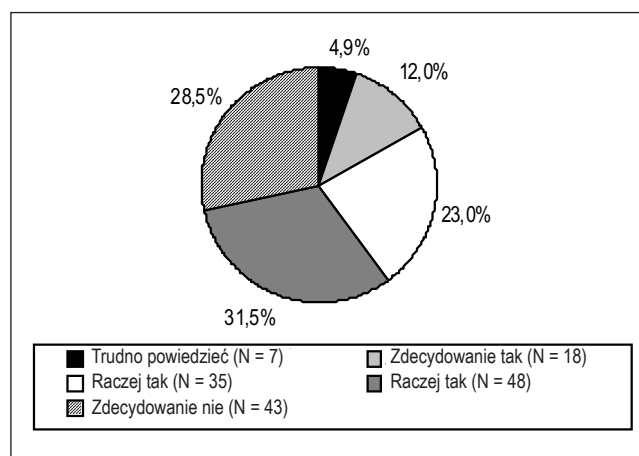


Tabela 4. O ile wyższą kwotę (procentowo) skłonny(a) był(a)by Pan(i) przeznaczyć na zatrudnienie pracownika rejestrowanego?

Kwota (w %)	Liczebność	%
10	5	20,5
15	5	18,5
20	5	17,9
30	4	14,8
50	3	10,8
5	3	10,1
3	1	3,3
40	1	2,8
Ogółem	27	100,0

Wykres 4. Czy możliwość odliczenia kosztów zatrudnienia stałego pracownika w gospodarstwie domowym od podstawy opodatkowania skłoniłaby Pana(ia) do zatrudnienia osób w sposób rejestrowany?



Znacznie bardziej skuteczną metodą oddziaływania byłaby, jak można wywnioskować z odpowiedzi respondentów, możliwość odliczenia kosztów zatrudnienia od podstawy opodatkowania ich dochodów (wykres 4). Gotowość rezygnacji z zatrudnienia nierejestrowanego na rzecz rejestrowanego w takim przypadku wyraziło 36% z nich (zdecydowanie pozytywnie zareagowałoby 12%, zaś prawdopodobnie pozytywnie 23%).

Podniesienie wysokości kary finansowej

Podniesienie wysokości kary finansowej nakładanej na pracodawców nierejestrujących zatrudnianych pracowników nie spowodowałoby istotnego ograniczenia skali omawianego zjawiska. Takie posunięcie odniosłoby zamierzony skutek według 28,4% pracodawców. Jednocześnie wskazywali oni, że warunkiem skuteczności byłaby znaczna dotkliwość kary – najczęściej wskazywana wysokość kary to 1000 zł (23,9% respondentów), jednak według znacznej części respondentów (19,5%) skuteczna byłaby dopiero kara w wysokości 5000 zł, a nawet 10 000 zł (15,2%). Odpowiednie dane przedstawiono na wykresie 5 i w tab. 5.

Wykres 5. Czy wyższa kara finansowa zniechęciłaby Pana(ią) do zatrudniania pracowników w sposób nierejestrowany?

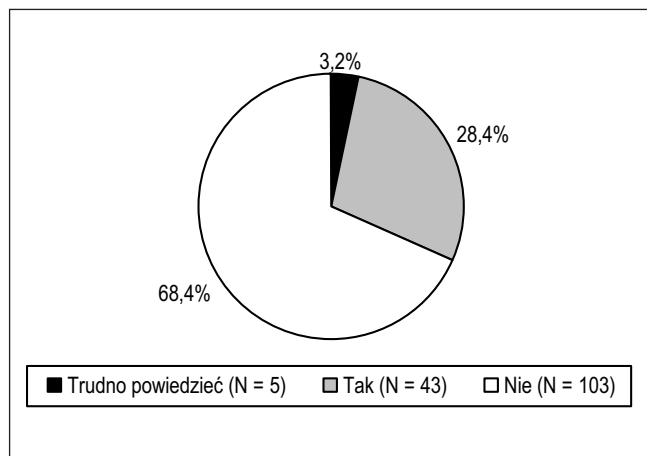


Tabela 5. Jak wysoka kara finansowa zniechęciłaby Pana (Panią) do zatrudniania pracowników w sposób nierejestrowany?

Wysokość kary (zł)	Liczebność	%
1 000	10	23,9
5 000	8	19,5
10 000	7	15,2
2 000	3	7,8
100	3	7,2
200	3	7,0
500	3	5,9
50 000	2	3,7
20 000	1	1,6
Trudno powiedzieć	3	8,3
Ogółem	43	100,0

Rola agencji pracy tymczasowej

Do instytucjonalnych rozwiązań, które mogłyby być pomocne w ograniczeniu skali zjawiska pracy nierejestrowanej wykonywanej w gospodarstwach domowych, można zaliczyć rozwój agencji pracy tymczasowej. Wykorzystaniu tej szansy stoi na przeszkodzie, między innymi, brak odpowiedniej informacji. Tylko nieco ponad 1/3 (36,5%) respondentów-głównych gospodarstw domowych korzystających z pracy osób nierejestrowanych stwierdziła, że słyszała o istnieniu takiej instytucji.

Najważniejsze warunki, jakie – według respondentów zatrudniających osoby nierejestrowane – powinny spełnić agencje pracy tymczasowej, to: koszt zatrudnienia zbliżony do kosztu zatrudnienia pracownika nierejestrowanego, bardzo szybkie przedstawienie kandydata do pracy oraz gwarancje kwalifikacji pracownika (tab. 6). Istotne znaczenie mają także możliwość wyboru spośród potencjalnych kandydatów do pracy i gwarancja pokrycia ewentualnych szkód wyrządzonych przez pracownika. W dalszej kolejności badani oczekiwali od agencji pracy tymczasowej szybkiego zaferowania zastępcy w razie choroby pracownika i umożliwienia łatwiejszego rozstania się z pracownikiem, bez konieczności osobistej rozmowy.

Tabela 6. Jakże przede wszystkim warunki powinna spełnić oferta agencji pracy tymczasowej, aby była ona dla Pana(i) atrakcyjna?

Wyszczególnienie	Multi Respons	
	Liczebność	%
Koszt zatrudnienia porównywalny z zatrudnieniem pracownika nierejestrowanego	73	48,4
Bardzo szybkie przedstawienie kandydata proponowanego do pracy	67	44,2
Gwarancje kwalifikacji pracownika	62	40,7
Możliwość wyboru spośród potencjalnych kandydatów do pracy	46	30,3
Pokrycie ewentualnych szkód wyrządzonych przez pracownika	33	22,0
Natychmiastowe zaferowanie zastępcy w razie choroby pracownika	20	12,9
Możliwość łatwiejszego rozstania się z pracownikiem, bez konieczności osobistej rozmowy	16	10,3
Inne	4	2,9
Trudno powiedzieć	25	16,2
Ogółem	151	100,0

Potencjalne zapotrzebowanie pracodawców na usługi agencji pracy tymczasowej jest zróżnicowane w zależności od rodzaju pracy (tab. 7). Największe prawdopodobieństwo ograniczenia rozmiarów pracy nierejestrowanej, dzięki działalności agencji pracy tymczasowej, występuje w przypadku takich prac, jak: usługi transportowe, usługi turystyczne i hotelarskie, usługi gastronomiczne, usługi krawieckie, tłumaczenia i działalność produkcyjna. Natomiast najmniej respondentów skorzystałoby z pośrednictwa tej instytucji przy zatrudnianiu osób do opieki nad dzieckiem lub starszą osobą, przy korzystaniu z usług lekarskich i pielęgnarskich oraz zatrudnianiu osób do wykonywania prac domowych, np. sprzątania. Wydaje się, że decyduje o tym czynnik zaufania do osób, którym powierza się wykonanie wymienionych wyżej prac.

Tabela 7. Do jakich prac nie zatrudnił(a)by Pan(i) pracowników skierowanych przez agencję, mimo spełnienia przez nią wymienionych wyżej warunków?

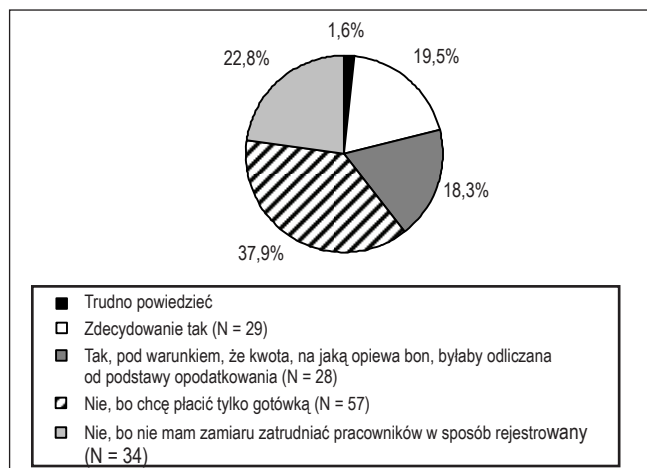
Rodzaj pracy	Multi Respons	
	Liczebność	%
Opieka nad dzieckiem lub starszą osobą	47	30,9
Usługi lekarskie i pielęgnarskie	39	25,7
Prace domowe (np. sprzątanie)	34	22,5
Prace ogrodniczo-rolne	29	19,5
Usługi budowlane i instalacyjne	26	17,4
Usługi księgowo	25	16,6
Doradztwo księgowo i prawne	24	15,9
Przeglądy i naprawy samochodów oraz innych maszyn	23	15,1
Korepetycje	17	11,2
Handel	16	10,7
Działalność produkcyjna	15	10,0
Naprawa sprzętu elektrotechnicznego	13	8,7
Ochrona i pilnowanie mienia	11	7,6
Usługi transportowe – przewozy	9	6,0
Usługi fryzjerskie i kosmetyczne	9	6,2
Tłumaczenie	9	5,7
Usługi gastronomiczne	8	5,1
Usługi krawieckie	8	5,5
Usługi turystyczne i hotelarskie	5	3,2
Usługi transportowe – przeprowadzki	2	1,1
Inne prace	9	5,8
Trudno powiedzieć	15	10,1
Ogółem	151	100,0

Specjalne bony jako instrument formalizacji zatrudnienia w gospodarstwach domowych

Jeszcze bardziej problematycznie, w świetle odpowiedzi respondentów, przedstawia się – praktykowana w niektórych krajach europejskich – możliwość formalizacji pracy nierejestrowanej wykonywanej w gospodarstwach domowych poprzez wprowadzenie

specjalnych bonów, którymi pracodawcy „płaciliby” pracownikom za wykonane przez nich prace. Pracownicy zanosiliby bono do instytucji publicznej, która potrącałaby składki oraz podatki i wypłacałaby gotówkę. Zdecydowanie pozytywnie odniosło się do tej propozycji 19,5% respondentów, zaś dalsze 18,3% uzależniło swoje poparcie dla tego rozwiązania od możliwości odliczenia kwoty, na jaką opiewałby bon, od podstawy opodatkowania. Natomiast przeciwko takiemu rozwiązaniu wypowiedziało się 60,7% pracodawców–głów gospodarstw domowych, przy czym większość z nich (około 2/3) z powodu preferencji dla wypłat gotówkowych, zaś pozostali z niechęci do zmiany formy zatrudnienia z nierejestrowanego na rejestrowane (wykres 6).

Wykres 6. Czy był(a)by Pan(i) osobiście zainteresowany(a) przyjęciem specjalnych bonów jako formy rozliczeń z zatrudnianymi pracownikami?



Generalnym wnioskiem, który można sformułować na podstawie opinii respondentów, jest to, że główną przyczyną nierejestrowania pracy są nie tyle koszty (choć przy polskich stawkach ZUS i to jest istotne), co elastyczność i brak biurokracji w szarej strefie. Przy pracach dorywczych nikt nie ma ochoty załatwiać masy spraw przy zatrudnieniu pracownika na kilka dni. A jak to wynika z ankiety, takie właśnie prace tu dominują. Ponadto rynek działa skutecznie i zewnętrzne regulacje nie są konieczne. Szansą ograniczania szarej strefy mogą być agencje pracy tymczasowej, ale muszą działać elastycznie, z niskimi kosztami i z gwarancjami jakości. Tylko wówczas mogą skutecznie konkurować z wolnym rynkiem usług. Niezbędna jest też ich szeroka popularyzacja, bo w świadomości ludzi tkwi przekonanie, że do takich prac najmuje się ludzi bez rejestracji.

Nieco inaczej wygląda ta kwestia w odniesieniu do usług wykonywanych w dłuższym czasie, mających charakter specjalistyczny (usługi opiekuńcze). Tu potrzebne są instytucje gwarantujące kompetencje i odpowiedzialność. Mogą to być, na przykład, agencje pielęgniarstwa. Niemniej instytucje te musiałyby posiadać specyficzny status ekonomiczny, ograniczający narzuty na koszty pracy. A to jest trudne, bo potencjalnie prowadzi do różnych nadużyć.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Zjawisko nierejestrowanego zatrudnienia w gospodarstwach domowych spotyka się, generalnie biorąc, z przyzwoleniem społecznym. Świadczy o tym wspomniany już wcześniej fakt, że respondenci (głowy gospodarstw domowych) bardzo nisko oceniają prawdopodobieństwo negatywnej reakcji swojego środowiska lub opinii publicznej na fakt zatrudniania osób nierejestrowanych. Wyjątkiem od tej reguły jest pogląd prawie 2/3 ogółu respondentów (63,5%), iż są osoby, którym szczególnie nie wypada zatrudniać osób nierejestrowanych. Dotyczy to: osób sprawujących funkcje publiczne, przede wszystkim polityków (74% wskazań), sędziów, prokuratorów i policjantów (68%) oraz samorządowców (58%); osób bardzo bogatych (58%) oraz duchownych (54%).

Kształtowanie bardziej krytycznego stosunku opinii społecznej do zjawiska zatrudniania osób nierejestrowanych może, poprzez wpływ na postawy pracodawców, być jednym z czynników ograniczających rozmiary szarej strefy.

1. Informacje dotyczące liczby gospodarstw domowych zatrudniających osoby nierejestrowane mają z konieczności orientacyjny charakter i dają tylko bardzo przybliżony obraz skali badanego zjawiska. Wynika to z dwóch, co najmniej, przyczyn. Pierwszą jest zrozumiała obawa pracodawców przed ujawnieniem faktu korzystania z pracy osób nierejestrowanych drugą – bardzo duża różnorodność rodzajów prac nierejestrowanych zarówno jeżeli chodzi o ich rodzaj, jak i czas trwania/intensywność.

2. Wyniki badań pozwalają przypuszczać, że z pracy osób nierejestrowanych korzystało w okresie maj 2006 r. – kwiecień 2007 r. około 2%–4% ogółu gospodarstw domowych. Skala zjawiska jest większa, jeżeli przyjąć okres dłuższy niż rok. Można wnioskować, że w ogóle z pracy osób nierejestrowanych korzystało około 6,5% gospodarstw domowych.

3. Gama rodzajów prac, do wykonania których gospodarstwa domowe zatrudniają osoby nierejestrowane, jest szeroka. Do najczęstszych prac należą: usługi budowlane i instalacyjne, opieka nad dzieckiem lub starszą osobą, prace ogrodniczo-rolne, prace domowe (np. sprząatanie) i korepetycje.

4. Jedną z charakterystycznych cech zjawiska zatrudnienia nierejestrowanego w gospodarstwach domowych jest wysoka ocena jakości wykonywanych w tym trybie prac. W tym względzie doświadczenia osób, które zatrudniały osoby nierejestrowane w swoich gospodarstwach w okresie ostatnich 12 miesięcy przed przeprowadzeniem niniejszych badań, są zgodne z opinią pozostałych respondentów. Wysoka ocena jakości efektów pracy nierejestrowanej wydaje się przeczyć potocznej opinii w tej kwestii. Może ona także sprzyjać trwałości zjawiska pracy nierejestrowanej w gospodarstwach domowych i ograniczać skuteczność środków podejmowanych dla ograniczenia skali tego zjawiska.

5. O trwałości zjawiska nierejestrowanego zatrudnienia w gospodarstwach domowych może świadczyć także to, że stosunkowo niewielka część pracodawców podejmuje w ogóle próbę pozyskania pracowników rejestrowanych przed zleceniem zadań pracownikom nierejestrowanym (adekwatne wydaje się tu określenie „gospodarka równoległa”).

6. Przeprowadzone badania ankietowe dostarczają określonej wiedzy na temat przyczyn nierejestrowanego zatrudnienia w gospodarstwach domowych, natomiast z pewnością nie dają pełnej diagnozy zjawiska. Wynika to ze specyfiki tych badań, która polega na tym, że adresatem pytań i źródłem informacji są pracodawcy–głowy gospodarstw domowych.

7. Z punktu widzenia pracodawców zjawisko zatrudnienia osób nierejestrowanych w gospodarstwach domowych ma swoje źródło przede wszystkim w korzyściach finansowych oraz możliwości uniknięcia kłopotliwych procedur administracyjno-prawnych, towarzyszących zatrudnieniu rejestrowanemu.

8. Na pierwszym miejscu, jeżeli chodzi o przyczyny zatrudnienia nierejestrowanego, wymieniane są relacje pracodawców z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Chodzi przede wszystkim o korzyści finansowe wynikające z nieopłacenia części składki ubezpieczenia społecznego obciążającej pracodawcę, jak również o uniknięcie obowiązku załatwienia formalności towarzyszących rejestracji zatrudnianego pracownika i obowiązku comiesięcznych rozliczeń z ZUS-em (i urzędem skarbowym).

9. Z innych korzyści finansowych należy wymienić (występują niewielkie różnice w ich randze, jeśli porównać opinię ogółu głów gospodarstw domowych i grupy respondentów, którzy zatrudniali w ostatnim roku pracowników nierejestrowanych):

- brak obowiązku wypłacania wynagrodzenia za dni zwolnienia lekarskiego, obciążającego pracodawcę;
- nie ponoszenie kosztów urlopu pracownika;
- brak obowiązku wypłacania wyższego wynagrodzenia za nadgodziny lub pracę w niedziele;

d) nieponoszenie kosztów pracowniczych badań lekarskich i zapewnienia odpowiednich warunków BHP; oraz

e) uniknięcie ewentualnych kosztów wynajęcia osoby do obsługi spraw kadrowo-księgowych.

10. Zatrudnienie nierejestrowane, oprócz zapewnienia korzyści finansowych, zwalnia także pracodawcę z obowiązku znajomości i przestrzegania szeregu przepisów prawa pracy, w tym dotyczących czasu pracy i czasu odpoczynku pracownika.

11. Do czynników sprzyjających zjawisku zatrudnienia osób nierejestrowanych można także zaliczyć wysoką, w ocenie zdecydowanej większości respondentów, jakość efektów pracy wykonywanej przez te osoby.

12. Z odpowiedzi respondentów zatrudniających osoby nierejestrowane na pytanie dotyczące występowania sporów prawnych na tle warunków pracy i płacy wyłania się bezkonfliktowy obraz stosunków pracy w szarej strefie.

13. Kwestia stosunków pracy w szarej strefie wydaje się jednak być bardziej złożona. Przemawia za tym opinia respondentów niekorzystających w ostatnim roku z pracy osób nierejestrowanych. Wynika z niej, że w rzeczywistości dochodziło do sporów prawnych między pracodawcami i zatrudnianymi przez nich pracownikami nierejestrowanymi. Spory te były niemal równie często rozstrzygane na korzyść pracodawcy, jak na korzyść pracownika lub polubownie.

14. Skuteczne przeciwdziałanie rozszerzaniu się szarej strefy wymaga gruntownej wiedzy o przyczynach jej powstawania i mechanizmach funkcjonowania. Badania ankietowe przeprowadzone w gospodarstwach domowych dostarczają określonej wiedzy na ten temat, natomiast z pewnością nie dają pełnej diagnozy zjawiska. Formułowane na ich podstawie wnioski nie wyczerpują więc listy działań, jakie należałoby podjąć w celu ograniczania rozmiarów szarej strefy.

15. Ze względu na wielostronne uwarunkowania zjawiska zatrudnienia nierejestrowanego w gospodarstwach domowych przeciwdziałanie powinno opierać się na zestawie środków obejmujących:

- oddziaływanie na ekonomiczne motywacje,
- lepszą informację,
- zmiany instytucjonalne.

16. Ekonomiczne motywacje skłaniające do zatrudniania osób nierejestrowanych wynikają z wysokich obciążeń fiskalnych (tzw. klina podatkowego), towarzyszących zatrudnieniu rejestrowanemu w postaci składki ubezpieczenia społecznego i podatków. Trzeba zaznaczyć, że wielkość klina podatkowego, a zatem również korzyści z unikania płacenia składek i podatków, stanowią zachętę do wchodzenia w szarą strefę zarówno dla pracodawców, jak i dla pracobiorców.

17. Ograniczeniu rozmiarów zatrudnienia nierejestrowanego mogłoby służyć zmniejszenie tych obciążeń fiskalnych. Z przeprowadzonych badań można wyciągnąć wniosek, że wprowadzenie możliwości odliczenia wydatków na zatrudnienie pracowników od podstawy opodatkowania mogłoby być bardziej skuteczne niż obniżenie wysokości składki ubezpieczenia społecznego. Powyższa sugestia może mieć także znaczenie w przypadku wyboru pośredniego rozwiązania, polegającego na połączeniu ulg w wysokości obu tych rodzajów obciążeń,

18. Ważną rolę w ograniczaniu skali zatrudnienia nierejestrowanego może odegrać lepsza informacja, skierowana do pracodawców, pracobiorców i szerszej opinii publicznej. W przypadku pracodawców chodzi przede wszystkim o uświadomienie ryzyka związanego z zatrudnianiem osób nierejestrowanych. Pewien wpływ na postawy pracodawców może mieć także kształtowanie bardziej krytycznego stosunku opinii społecznej do zjawiska zatrudniania osób nierejestrowanych. W przypadku pracobiorców chodzi przede wszystkim o pełniejszą świadomość skutków pracy nierejestrowanej dla poziomu bieżącej ochrony socjalnej i zabezpieczenia społecznego w przyszłości (emerytura, renta).

19. Z przeprowadzonych badań wynikają również pewne wnioski, co do możliwości wprowadzenia pewnych zmian instytucjonalnych w obszarze rynku pracy, w celu zmniejszenia skali zjawiska zatrudnienia nierejestrowanego. Chodzi mianowicie o rozwój agencji pracy tymczasowej oraz wprowadzenie specjalnych bonów, jako formy rozliczeń między pracodawcami i pracownikami wykonującymi drobne prace.

20. Główną barierą, jeżeli chodzi o wykorzystanie możliwości ograniczenia skali zjawiska zatrudnienia nierejestrowanego za pośrednictwem instytucji agencji pracy tymczasowej, jest brak wystarczającej informacji o ich istnieniu. Z przeprowadzonych badań wynika więc oczywisty postulat lepszej informacji, jak również dostosowania działalności agencji pracy tymczasowej do konkretnych oczekiwań potencjalnych pracodawców – głów gospodarstw domowych.

Trzeba przy tym uwzględnić fakt, że gotowość respondentów do korzystania z usług omawianej instytucji jest zróżnicowana w zależności od typu poszukiwanych pracowników. Oprócz rzadziej prac, w przypadku których pośrednictwo agencji pracy tymczasowej może być skutecznym środkiem ograniczania zatrudnienia nierejestrowanego (np. usługi turystyczne i hotelarskie, doradztwo księgowe i prawne, usługi księgowe, ochrona i pilnowanie mienia), są również takie prace, na które popyt w niewielkim stopniu może być zaspokajany przez omawianą instytucję, np. usługi budowlano-montażowe, opieka nad dzieckiem lub starszą osobą, prace domowe (np. sprzątanie), prace ogrodniczo-rolne i korepetycje. W przypadku tych ostatnich decydujące znaczenie może mieć powszechność korzystania z pracy nierejestrowanej i skala osiągniętych dzięki temu korzyści oraz czynnik zaufania w stosunku do osób, którym powierza się wykonywanie usług.

21. Z umiarkowanym przyjęciem respondentów spotkała się propozycja wprowadzenia specjalnych bonów, jako formy rozliczeń między pracodawcami i pracownikami wykonującymi drobne prace na rzecz gospodarstw domowych. Mimo że większość respondentów nie wyraziła zainteresowania takim rozwiązaniem, pozytywna reakcja około 1/3 respondentów (z tego około połowy pod warunkiem możliwości odliczenia od podstawy opodatkowania kwoty, na jaką opiewałby bon) może świadczyć o zasadności szczegółowej analizy celowości tego rozwiązania.

Na zakończenie warto podkreślić, że z przeprowadzonej analizy wynika wniosek o potrzebie systemowych działań na rzecz ograniczenia zatrudnienia w szarej strefie. Stosowanie wybiórczo proponowanych działań nie przyniosłyby większego efektu.

SUMMARY

Authors discuss unregistered jobs offered by households indicating that attitudes towards the State are as important as cost – benefit calculations. The paper presents empirical findings concerning households decisions on using unregistered work.

NOWE KSIĄŻKI

ROLA NAUKI W MYŚLENIU O PRZYSZŁOŚCI pod redakcją Jerzego Kleera, Bogdana Galwasa i Andrzeja Wierzbickiego, Komitet Prognoz PAN „Polska 2000 Plus”, Warszawa 2009, stron 374.

DETERMINANTY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ LUDZI STARSZYCH pod redakcją Zenona Wiśniewskiego, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „DOM Organizatora”, Toruń 2009, stron 286.