

PRACA

nierejestrowana

przyczyny
i konsekwencje

PODREĆCZNIK
DLA TRENERÓW

WERSJA DLA
NIEDOWIDZĄCYCH

Praca nierejestrowana

przyczyny i konsekwencje
w cyklu życia

PODRĘCZNIK DLA TRENERÓW

WERSJA DLA NIEDOWIDZĄCYCH



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Publikacja została opracowana w ramach projektu „Budowa i wdrażanie innowacyjnych narzędzi ograniczających zjawisko pracy nierejestrowanej w instytucjach współodpowiedzialnych za minimalizację zjawiska „szarej strefy” na rynku pracy”. Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020.

Praca nierejestrowana: przyczyny i konsekwencje w cyklu życia. Podręcznik dla trenerów

Redakcja naukowa

Jacek Liwiński

Autorstwo

Paulina Adamczak

Olga Dobrowolska

Stanisława Golinowska

Ewa Grzegorzówka

Ewa Kacprzak-Szymańska

Agnieszka Kulesa

Jacek Liwiński

Anita Łopacińska

Susan Maguire

Agnieszka Paczyńska

Iwona Poliwczak

Sylwia Roszkowska

Aleksandra Teliszewska

Warszawa 2021

ISBN: 978-83-7178-709-6

Wydanie I

Korekta

Agnieszka Brach, Wioletta Wierzińska

Projekt typograficzny, skład

Katarzyna Mróz-Jaskuła, Studio Grafpa, www.grafpa.pl

Stan prawny na dzień 15.05.2020. Niniejsza informacja nie stanowi źródła prawa

Partnerzy projektu



CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych
CASE – Center for Social and Economic Research

Stowarzyszenie
Interwencji
Prawnej



Wojewódzki Urząd Pracy
w Katowicach



WUP Olsztyn



IPiSS
INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH

Spis treści

CZĘŚĆ I. PODRĘCZNIK

Wstęp, czyli po co i dla kogo powstał ten podręcznik	7
1. Praca nierejestrowana, czyli o czym mówimy	11
1.1. Co to jest praca nierejestrowana?	13
1.2. Skala pracy nierejestrowanej w Polsce i jej zmiany na przestrzeni lat	17
1.3. Skąd bierze się zjawisko pracy nierejestrowanej?	19
2. Perspektywa pracownika, czyli jak praca nierejestrowana wpływa na życie człowieka	25
2.1. Praca nierejestrowana a zarobki i rozwój zawodowy	27
2.2. Wpływ pracy nierejestrowanej na emeryturę i rentę	51
2.3. Praca nierejestrowana a zdrowie	65
2.4. Wpływ pracy nierejestrowanej na decyzje zawodowe dzieci	79
3. Perspektywa cudzoziemca, czyli dlaczego warto pracować w Polsce legalnie	85
3.1. Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce	87
3.2. Charakterystyka populacji cudzoziemców pracujących w Polsce	99
3.3. Korzyści z pracy legalnej	103
3.4. Przyczyny podejmowania pracy nierejestrowanej przez cudzoziemców	109
3.5. Konsekwencje wykonywania pracy nierejestrowanej	111

4. Perspektywa pracodawcy, czyli o procesie zatrudniania w szarej strefie	117
4.1. Dlaczego pracodawcy zatrudniają na czarno i czy na pewno im się to opłaca?	119
4.2. Jakie podmioty zatrudniają pracowników na czarno?	125
4.3. O pracodawcach zatrudniających cudzoziemców w sposób nierejestrowany	131
5. Perspektywa państwa, czyli o ograniczaniu pracy nierejestrowanej w Polsce	141
6. Przykład dobrej praktyki z Wielkiej Brytanii	157

CZĘŚĆ II. Instrukcje wraz z rekomendacjami do prowadzenia szkoleń stacjonarnych dla osób bezrobotnych, młodzieży i cudzoziemców

Instrukcja do szkoleń stacjonarnych	187
1. Scenariusz szkolenia dla bezrobotnych „Pracuj i żyj bez stresu”	197
1.1. Wstęp	199
1.2. Scenariusz	202
2. Scenariusz szkolenia dla młodzieży „Zbuduj swoją karierę. Nie wyląduj w szarej strefie!”	235
2.1. Wstęp	237
2.2. Scenariusz	240
3. Scenariusz szkolenia dla cudzoziemców „Pracuj legalnie”	273
3.1. Wstęp	275
3.2. Scenariusz	278
4. Materiały dla trenerów i uczestników	296
5. Ćwiczenia dodatkowe	323
Bibliografia	345

CZĘŚĆ I

PODRĘCZNIK

Wstęp, czyli po co i dla kogo powstał ten podręcznik

Jacek Liwiński

Praca nierejestrowana lub inaczej praca w szarej strefie jest zjawiskiem charakterystycznym dla wszystkich gospodarek rynkowych. W przypadku każdej gospodarki można spotkać osoby – pracodawców, pracowników oraz samozatrudnionych – które uważają, że korzyści z pozostawania w szarej strefie przewyższają koszty ponoszone przy legalnym zatrudnieniu. Takie przekonanie może być jednak złudne. Korzyści, głównie finansowe, wysuwają się na pierwszy plan, bo ich wielkość jest łatwa do określenia, a uzyskanie niemal pewne i natychmiastowe. Koszty są zdecydowanie mniej widoczne, ponieważ ich poniesienie na ogół nie jest pewne, często odracza się w czasie i w efekcie trudno jest określić ich wielkość. Porównanie namacalnych korzyści z mglistym ryzykiem poniesienia kosztów sprawia, że osoby żyjące chwilą, patrzące na to, co mają tu i teraz, i nietroszczące się z nadto o swoją przyszłość mogą być skłonne do podejmowania pracy lub prowadzenia działalności w szarej strefie. Można przypuszczać, że niektóre z nich nie zdecydowałyby się na nierejestrowaną działalność, gdyby miały świadomość, z jakimi negatywnymi konsekwencjami może się to wiązać.

Niniejszy podręcznik jest skierowany do osób prowadzących różnorodne działania informacyjne promujące pracę rejestrowaną oraz uświadamiających na temat zagrożeń związanych z wykonywaniem lub powierzaniem pracy nierejestrowanej. Adresatami tego przekazu są w szczególności doradcy zawodowi zatrudnieni w powiatowych urzędach pracy i jednostkach Ochotniczych Hufców Pracy, którzy prowadzą szkolenia lub grupowe porady zawodowe dla osób bezrobotnych, oraz trenerzy prowadzący szkolenia dla cudzoziemców szukających pracy w Polsce. Odbiorcami tego podręcznika mogą być też nauczyciele prowadzący zajęcia z doradztwa zawodowego dla młodzieży szkolnej.

Podręcznik ten został opracowany w celu przekazania trenerom i nauczycielom podstawowej wiedzy, która może być przydatna w prowadzeniu szkoleń promujących pracę rejestrowaną. Prezentuje więc z jednej strony korzyści z pracy rejestrowanej, z drugiej – potencjalne koszty związane z pracą nierejestrowaną. W pierwszej kolejności informacje te przedstawiono w odniesieniu do pracowników najemnych (rozdział 2), podkreślając w sposób szczególny to, że negatywne konsekwencje pracy nierejestrowanej są ponoszone przez całe życie. Ze względu na specyficzną sytuację cudzoziemców pracujących w Polsce konsekwencje ponoszone przez tę grupę opisano oddzielnie (rozdział 3). Ponadto zaprezentowano skutki dotyczące pracodawców z szarej strefy z wyodrębnieniem tych, którzy zatrudniają cudzoziemców (rozdział 4). Uzupełnieniem przedstawionych informacji jest opis działań podejmowanych przez państwo w celu ograniczenia zjawiska pracy nierejestrowanej w Polsce (rozdział 5) oraz prowadzonych w Wielkiej Brytanii, czyli w kraju będącym liderem w walce z szarą strefą (rozdział 6).

Informacje zawarte w podręczniku pochodzą z pogłębionego przeglądu literatury przedmiotu, zarówno krajowej, jak i zagranicznej, oraz z wywiadów przeprowadzonych na potrzeby opracowania tego podręcznika. Wywiady przeprowadzono z kilkoma grupami osób. W pierwszej znaleźli się przedstawiciele instytucji centralnych, w tym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Głównego Inspektoratu Pracy, Komendy Głównej Straży Granicznej, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, kilku organizacji pracodawców, związków

zawodowych oraz organizacji działających na rzecz cudzoziemców. Przeprowadzono też ponad 40 wywiadów bezpośrednich z pracownikami powiatowych urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej oraz oddziałów Okręgowej Inspekcji Pracy na terenie 10 powiatów¹ (grupa druga). W trzeciej grupie respondentów znaleźli się doradcy zawodowi z ponad 40 powiatowych urzędów pracy z terenu województw śląskiego i warmińsko-mazurskiego, z którymi przeprowadzono wywiady telefoniczne. Wnioski płynęły także z badań ankietowych, którymi objęto ponad 100 osób bezrobotnych i ponad 40 pracodawców.

Wywiady i badania ankietowe dostarczyły ogromu informacji na temat przyczyn i konsekwencji pracy nierejestrowanej ponoszonych przez pracowników i pracodawców w okresie zarówno krótkim, jak i długim. Szczególnie cenne wydają się historie konkretnych osób, które poniosły negatywne konsekwencje wykonywania pracy nierejestrowanej. Historie te, po zanonimizowaniu (m.in. zmieniono imiona bohaterów i nazwy miejscowości) zostały wykorzystane w podręczniku dla lepszego zilustrowania omawianych zagadnień. Interpretując je, warto pamiętać, że opisywane wydarzenia miały miejsce w okresach o zróżnicowanych uwarunkowaniach rynku pracy (rynek pracodawcy vs. rynek pracownika), w związku z czym nie każda historia będzie aktualna w konkretnym momencie czytania podręcznika. Celem zamieszczenia tych przykładów jest ukazanie możliwie szerokiego spektrum konsekwencji pracy w szarej strefie i to one pozostają w centrum naszej uwagi.

Podczas opisywania zjawiska pracy nierejestrowanej, jego przyczyn i skutków zastosowano podejście interdyscyplinarne, wykorzystujące wiedzę z zakresu psychologii ekonomicznej, ekonomii, polityki społecznej, socjologii i prawa.

Uzupełnieniem informacji na temat pracy nierejestrowanej, zawartych w pierwszej części podręcznika, są umieszczone w części drugiej scenariusze szkoleń, które służą do poprowadzenia szkoleń stacjonarnych z trzema grupami osób: młodzieżą, osobami bezrobotnymi oraz cudzoziemcami. Scenariusze zostały poprzedzone

¹ Wywiady przeprowadzono w październiku i listopadzie 2018 roku w 10 powiatach z terenu całej Polski, wybranych w sposób celowo-losowy.

instrukcją przeprowadzenia tych trzech szkoleń (część druga).
Wszystkie te materiały są dostępne na stronach: www.naumowe.pl
oraz www.case-research.eu.

1

Praca nierejestrowana, czyli o czym mówimy

Agnieszka Kulesa, Jacek Liwiński

W TEJ CZĘŚCI PODRĘCZNIKA DOWIESZ SIĘ:

- ✔ Co należy rozumieć pod pojęciem pracy nierejestrowanej
- ✔ Jak istotnym problemem jest praca w szarej strefie w Polsce
- ✔ Dlaczego występuje zjawisko pracy w szarej strefie

1.1. Co to jest praca nierejestrowana?

Praca na czarno, praca w szarej strefie, nieformalne zatrudnienie – z takimi określeniami pracy nierejestrowanej spotykamy się często w mediach i opracowaniach popularnonaukowych. Co będzie oznaczał termin „praca nierejestrowana” używany w tym podręczniku?

W różnych opracowaniach – zarówno polskich, jak i zagranicznych – można znaleźć wiele definicji pracy nierejestrowanej. W tym podręczniku korzystamy przede wszystkim z danych statystycznych dla Polski, dlatego nasza definicja pracy nierejestrowanej oparta jest na stosowanej przez Główny Urząd Statystyczny (GUS, 2016).

Do pracy nierejestrowanej zaliczamy zatem cztery przypadki²:

- 1) pracę najemną bez pisemnej umowy,
- 2) pracę najemną na umowę częściową (formalna umowa obejmuje tylko część faktycznie wypłacanego wynagrodzenia, pozostała część przekazywana jest „pod stołem”),
- 3) pracę na rachunek własny (samozatrudnienie) bez rejestracji działalności w przypadku, kiedy jest ona wymagana³,
- 4) pracę na rachunek własny z rejestracją, ale bez wykazywania części przychodów.

² Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnej traktowane jest w tym podręczniku jako praca rejestrowana.

³ Od 30 kwietnia 2018 roku rejestracja nie jest wymagana w przypadku działalności wykonywanej przez osobę fizyczną, której przychód należny z tej działalności nie przekracza w żadnym miesiącu 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (stan prawny na dzień 2 kwietnia 2020 roku).

Ogół osób pracujących w sposób nierejestrowany można więc podzielić na te cztery grupy. Przyjrzyjmy się teraz bliżej każdej z nich.

Pierwszą grupę stanowią osoby, które nie podpisały z pracodawcą żadnej umowy, a więc świadczą pracę, opierając się na ustnym ustaleniu warunków zatrudnienia. W takiej sytuacji pracownik nie został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), nie może więc korzystać ze świadczeń, a od jego wynagrodzenia nie są potrącane zaliczki na podatek dochodowy. Typowymi przykładami takiego zatrudnienia są proste prace o charakterze doraźnym, takie jak zbiory na polu lub w sadzie czy proste prace budowlane.

Druga grupa to osoby, które mają podpisaną umowę z pracodawcą, ale na kwotę niższą niż faktycznie wypłacana. Umowa obejmuje więc tylko część wynagrodzenia i dlatego nazywamy ją umową częściową. Najczęściej są to osoby zatrudnione na umowę o pracę gwarantującą minimalne wynagrodzenie, podczas gdy rzeczywiste wynagrodzenie jest znacznie wyższe. Osoby te, adekwatnie do rodzaju podpisanej umowy, mogą być zgłoszone do ubezpieczenia społecznego, a od wynagrodzenia wskazanego w umowie potrącane są zaliczki na podatek dochodowy. Tym, którzy są zgłoszeni do ZUS, przysługują więc pewne świadczenia (np. chorobowe), ale ich wysokość jest niewielka.

Trzecia grupa to osoby pracujące na własny rachunek bez rejestracji, mimo że powinny zarejestrować działalność. Osoby te nie są zgłoszone do ubezpieczeń w ZUS, a tym samym nie mogą liczyć na żadne świadczenia z tego tytułu. Typowe przykłady takiej działalności to różne usługi świadczone na rzecz gospodarstw domowych, np. sprzątanie, lekcje prywatne, usługi opiekuńcze. Osoby wykonujące taką działalność nie są zgłoszone do ubezpieczeń społecznych i w związku z tym nie mogą liczyć na świadczenia.

Czwarta grupa to osoby pracujące na własny rachunek, które mają zarejestrowaną działalność gospodarczą, ale nie wykazują części uzyskiwanych przychodów. Osoby te są zgłoszone do ubezpieczeń i odprowadzają zaliczki na podatek dochodowy od wykazywanych przychodów.

Warto zauważyć, że w tym podręczniku nie zaliczamy do pracy nierejestrowanej takich zajęć, za które otrzymamy wynagrodzenie

niepieniężne. Przykładem takiego wynagrodzenia może być tabliczka czekolady otrzymana od sąsiada w podziękowaniu za pomoc przy wnoszeniu mebli.

Praca nierejestrowana nie jest tożsama z pracą nielegalną w rozumieniu Państwowej Inspekcji Pracy (PIP)⁴. Oto kilka podstawowych różnic:

- 1) praca na podstawie umowy cywilnoprawnej w sytuacji, gdy charakter tej pracy wskazuje na konieczność podpisania umowy o pracę (np. kiedy praca jest świadczona na podstawie umowy o dzieło, a powinna być świadczona na podstawie umowy o pracę), zostanie uznana przez inspektora pracy za pracę nielegalną, podczas gdy według definicji przyjętej w tym podręczniku jest to praca rejestrowana,
- 2) praca na podstawie umowy o pracę obejmującej 100% wynagrodzenia nie jest pracą nierejestrowaną, podczas gdy inspektor pracy mógłby ją uznać za nielegalną, o ile pracownik nie byłby zgłoszony do ubezpieczenia w ZUS lub nie byłby wyrejestrowany z urzędu pracy,
- 3) praca cudzoziemca na podstawie umowy pisemnej obejmującej 100% wynagrodzenia nie jest pracą nierejestrowaną, ale inspektor pracy mógłby ją uznać za nielegalną, jeśli cudzoziemiec nie miałby zezwolenia na pobyt lub na pracę bądź jeśli nie zostałyby spełnione inne warunki, o których będzie mowa w rozdziale 4.3.

Podsumowując, praca nierejestrowana i praca nielegalna to dwa różne pojęcia. W podręczniku w odniesieniu do pracy nierejestrowanej używamy kilku równoważnych określeń, takich jak praca w szarej strefie, praca na czarno, praca w sektorze nieformalnym czy zatrudnienie nieformalne. Sytuację przeciwną do pracy nierejestrowanej nazywamy pracą rejestrowaną lub pracą w sektorze formalnym. Określenie praca nielegalna jest stosowane tylko w przypadku braku legalności zatrudnienia zgodnie z definicją stosowaną przez PIP. O zatrudnieniu nielegalnym piszemy w podręczniku tylko w odniesieniu do: zatrudnianych w ten sposób cudzoziemców (rozdział 3), zatrudniających

⁴ Państwowa Inspekcja Pracy wykorzystuje definicję nielegalnego zatrudnienia i nielegalnej innej pracy zarobkowej zamieszczoną w art. 2 ust. 1 pkt 13 *Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, a także definicję nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy (art. 2 ust. 1 pkt 14 i 22a tej samej ustawy).

tak pracodawców (rozdział 4) oraz wyników kontroli legalności zatrudnienia prowadzonych przez PIP (rozdział 5).

Przyjrzyjmy się jeszcze temu, kto tworzy zatrudnienie w szarej strefie – są to trzy typy podmiotów:

- ▶ **pracownicy najemni** świadczący pracę bez umowy oraz godzący się na podpisanie umowy na kwotę niższą niż faktycznie otrzymywana,
- ▶ **pracodawcy** oferujący pracę nierejestrowaną oraz przedsiębiorcy (głównie osoby pracujące na własny rachunek), którzy nie wykazują całości bądź części wykonywanych prac (nie wystawiają faktury lub rachunku),
- ▶ **konsumenci** zainteresowani zakupem dóbr i usług wytworzonych w wyniku pracy nierejestrowanej.

1.2. Skala pracy nierejestrowanej w Polsce i jej zmiany na przestrzeni lat

Pomiar skali pracy w szarej strefie jest trudnym zadaniem i wymaga zastosowania niekonwencjonalnych metod. Jest ich dużo i są bardzo zróżnicowane, dlatego szacunki różnych badaczy mogą od siebie odbiegać.

Metody badania pracy w szarej strefie można ogólnie podzielić na bezpośrednie i pośrednie. Do metod bezpośrednich należą badania ankietowe i kontrole legalności zatrudnienia. Metody pośrednie polegają na szacowaniu skali pracy w szarej strefie na podstawie mierzalnych śladów, jakie zostawia ona w sektorze pracy rejestrowanej, takich jak nieuzasadniony spadek liczby osób pracujących.

Pomiarem skali zatrudnienia nierejestrowanego w Polsce zajmuje się m.in. GUS, który stosuje metodę bezpośrednią, realizując badania ankietowe gospodarstw domowych. Na wykresie 1.2.1 przedstawiono szacunki GUS dotyczące liczby osób pracujących w szarej strefie oraz udziału pracujących w tej strefie w ogólnej liczbie pracujących w latach 1995–2017. Należy jednak pamiętać, że obecnie nie każda działalność na własny rachunek musi zostać zarejestrowana, o czym była mowa w pierwszej części tego rozdziału, a w latach 1995–2017 ten obowiązek był powszechny. Oznacza to, że w szacunkach za ten okres uwzględnione są też przypadki, które dziś zostałyby wykluczone.



Wykres 1.2.1. Pracujący w szarej strefie (w tys.) i ich udział w liczbie pracujących ogółem (w %) w Polsce w latach 1995-2017

Dane zaprezentowane na wykresie 1.2.1 – zarówno wartości bezwzględne, jak i odsetki pracujących w sposób nierejestrowany – wskazują na znaczny spadek zatrudnienia w szarej strefie po 2004 roku. Wpływ na tę zmianę mogło mieć przystąpienie Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku i otwarcie rynków pracy innych państw europejskich, które nie zdecydowały się na wprowadzenie tzw. okresów przejściowych w dostępie do nich dla Polaków (np. Wielka Brytania). Dodatkowo przystąpienie Polski do strefy Schengen w 2007 roku i otwarcie granic w marcu 2008 roku ułatwiło mobilność ludności i zmniejszyło koszty przemieszczania się w obrębie Unii.

1.3. Skąd bierze się zjawisko pracy nierejestrowanej?

Zwięzła odpowiedź na to pytanie mogłaby brzmieć: zjawisko pracy nierejestrowanej bierze się stąd, że nieformalny sektor rynku pracy zaspokaja krótkookresowe, jednostkowe interesy uczestników tego rynku. Jak wskazano w części pierwszej tego rozdziału, mamy tu trzy grupy podmiotów: pracodawców oferujących pracę nierejestrowaną, pracowników, którzy są skłonni ją podjąć, oraz konsumentów, którzy są zainteresowani nabyciem produktów lub usług wytworzonych w szarej strefie (Bednarski, 2018). Przyjrzyjmy się im teraz po kolei.

Pracodawcy

Grupa ta może być zainteresowana zatrudnianiem w szarej strefie z następujących powodów (Bednarski, 2018):

- ▶ chęć uzyskania dodatkowych dochodów kosztem niepłaconych podatków i składek,
- ▶ chęć uzyskania dodatkowych dochodów kosztem oferowania gorszych warunków pracy (w tym niższego wynagrodzenia, braku wyposażenia stanowiska pracy zgodnego z przepisami BHP),
- ▶ chęć uniknięcia czasochłonnych formalności związanych z procesem legalnego zatrudnienia (w szczególności w przypadku cudzoziemców),

- ▶ chęć omięcia uregulowań prawych dotyczących minimalnego wynagrodzenia, maksymalnego czasu pracy, bezpiecznej pracy czy ochrony słabszych grup zatrudnionych (młodociani, kobiety, cudzoziemcy),
- ▶ w sytuacji przymusowej, kiedy firmie grozi bankructwo.

Pracownicy

Grupa ta może być zainteresowana pracą w szarej strefie z następujących powodów (Bednarski, 2018):

- ▶ chęć uzyskania wyższych zarobków,
- ▶ chęć zwiększenia elastyczności zatrudnienia podyktowana specyficzną sytuacją życiową (np. obciążenie obowiązkami opiekuńczymi wobec dzieci lub starszych członków rodziny),
- ▶ chęć ukrycia swoich zarobków w celu uzyskania prawa do świadczeń zależnych od dochodu (np. zasiłki z OPS, świadczenie na pierwsze dziecko w programie „Rodzina 500+”) lub uniknięcia spłaty zobowiązań (np. kredyty, alimenty),
- ▶ brak zainteresowania stabilizacją życiową (np. osoby młode),
- ▶ trudność w znalezieniu pracy w sektorze formalnym ze względu na bardzo niskie kwalifikacje bądź ich utratę w wyniku długotrwałego bezrobocia,
- ▶ trudność w znalezieniu legalnej pracy ze względu na chorobę, ograniczoną mobilność i dyspozycyjność, obciążenie przeszłością kryminalną, nałogami bądź inną formą wykluczenia.

Konsumenci

Grupa ta (do której należą głównie gospodarstwa domowe) może być zainteresowana zakupem produktów bądź usług związanych ze świadczeniem pracy w szarej strefie ze względu na:

- ▶ niższą cenę takich produktów czy usług,
- ▶ większą elastyczność zasad zakupu produktów i usług (np. w zakresie wyboru producenta czy uzgodnienia dogodnego dla wszystkich czasu realizacji usługi),
- ▶ brak formalności związanych z zakupem (np. brak umowy na dostarczenie produktu czy wykonanie usługi).

Konsument jest jednak narażony na pewne ryzyko, np. nie ma gwarancji dobrej jakości kupowanych produktów lub usług albo może mieć obawy przed wpuszczeniem do domu obcego człowieka. W szarej strefie funkcjonują jednak powiązania społeczne (np. sieci znajomości i wzajemnych poleceń), które niejako zastępują instytucje formalne regulujące relacje na zwykłym rynku, takie jak Państwowa Inspekcja Pracy czy Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumenta. Co więcej, istnienie nieformalnego sektora rynku pracy nie tylko wiąże się z przedstawionymi czynnikami ekonomicznymi, ale też jest uwarunkowane kulturowo i społecznie.

Jak wskazują badacze, szara strefa jest zakorzeniona społecznie, a regulujące ją instytucje tworzą tzw. równowagę długiego trwania (Bednarski, 2018). Włączanie do szarej strefy może odbywać się na mocy zasad solidarności społecznej – w obliczu obojętnego państwa i nieprzyjaznych instytucji ludzie wspierają się wzajemnie, powierzając i świadcząc pracę (Baczko-Dombi, Giza, 2014). W tym kontekście sektor nieformalny może być postrzegany także jako w pełni zalegitymizowany system społeczny, który zapewnia korzyści zarówno finansowe, jak i społeczne oraz psychologiczne (Baczko-Dombi, Giza, 2014). Ludzie mogą decydować się na podjęcie pracy w szarej strefie ze względu na splot różnych czynników, a decyzja ta może mieć dla

nich zalety związane z nadawaniem sensu życiu poprzez obcowanie z ludźmi i codzienną motywację do wyjścia z domu.

Wróćmy jednak do wyjściowego stwierdzenia o tym, że nieformalny sektor rynku pracy zaspokaja krótkookresowe, jednostkowe interesy uczestników tego rynku. Doraźne korzyści finansowe z pracy nierejestrowanej są przykładem tzw. dyskontowania przyszłości – decydujemy się na dane działanie ze względu na dodatkowe korzyści, które uzyskujemy dzisiaj, godząc się jednocześnie z tym, że poniesiemy dodatkowe koszty w przyszłości. W przypadku pracy nierejestrowanej takim kosztem może być np. bardzo niska emerytura, o czym będzie mowa w podrozdziale 2.2 (Baczko-Dombi, Giza, 2014). Jest to paradoksalna sytuacja, w której ludzie „przejadają” przyszłość, choć wiedzą, że nie jest to rozsądne. Takie zachowania są więc sprzeczne z dobrze pojętym, perspektywicznym czy dającym się obiektywnie wykazać interesem tych osób. Mechanizmy, które są odpowiedzialne za takie zachowania, określa się mianem deficytu samokontroli lub deficytu „rozsądku”. Ważną rolę odgrywają tutaj indywidualne postawy i preferencje, ale także normy i wzory społeczne (w tym te przekazywane z pokolenia na pokolenie) oraz kontrola społeczna. „Jednostki, wiedząc, że ulegają pokusom o negatywnych, odroczonych konsekwencjach, lub mają problem ze zmuszeniem się do ponoszenia kosztów na rzecz przyszłości, mogą albo same delegować kontrolę nad swoim zachowaniem na otoczenie społeczne, albo podporządkować się presji społecznej” (Baczko-Dombi, Giza, 2014). Także presja społeczna może motywować ludzi do poszukiwania pracy w sektorze formalnym. Kto wywiera tę presję? Mogą to być członkowie rodziny, rówieśnicy, znajomi czy członkowie lokalnej społeczności. Nie bez znaczenia są także wzorce przekazywane za pośrednictwem mediów, w tym mediów społecznościowych.

Rozdział 1 – warto zapamiętać

- ▶ Zjawisko pracy w szarej strefie może obejmować cztery typy sytuacji:
 - pracę najemną bez pisemnej umowy,
 - pracę najemną na umowę częściową,
 - pracę na rachunek własny bez rejestracji działalności w przypadku, kiedy jest ona wymagana,
 - pracę na rachunek własny z rejestracją, ale bez wykazywania części przychodów.
- ▶ Zatrudnienie w szarej strefie tworzą pracownicy najemni, pracodawcy i konsumenci.
- ▶ Dla każdej z ww. grup można stworzyć odrębny zbiór powodów, dla których funkcjonują one na nieformalnym rynku pracy. Wszystkie te grupy są jednak zainteresowane osiągnięciem doraźnych korzyści finansowych (zarobienie bądź zaoszczędzenie więcej tu i teraz). Nieformalny sektor rynku pracy zaspokaja krótkookresowe, jednostkowe interesy uczestników tego rynku.
- ▶ Uczestnicząc w sektorze nieformalnym, pracownicy „przejadają” swoją przyszłość, chociaż wiedzą, że jest to nieracjonalne. Wskazane zjawisko nosi nazwę dyskontowania przyszłości.

2

Perspektywa pracownika, czyli jak praca nierejestrowana wpływa na życie człowieka

W TEJ CZĘŚCI PODRĘCZNIKA DOWIESZ SIĘ:

- ✔ Czy osoby pracujące w szarej strefie rzeczywiście zarabiają więcej niż pracujący legalnie
- ✔ Od czego zależy wysokość emerytury i jaki ma to związek z pracą w szarej strefie
- ✔ Jak praca w szarej strefie może wpłynąć na zdrowie teraz i w przyszłości
- ✔ Czy skłonność do wykonywania pracy nierejestrowanej jest przekazywana z pokolenia na pokolenie

2.1. Praca nierejestrowana a zarobki i rozwój zawodowy

Jacek Liwiński, Sylwia Roszkowska

Na czym polega rozwój kariery zawodowej?

Praca zawodowa jest jednym z najważniejszych elementów życia człowieka. Pozwala ona nie tylko zaspokoić własne potrzeby finansowe, ale również spełnić się w życiu poprzez osiągnięcie wyznaczonych sobie celów. Od młodej osoby, kończącej edukację formalną, na ogół wymaga to przejścia krok po kroku dość długiego procesu rozwoju kariery zawodowej. Na czym ten proces polega?

Rozwój kariery zawodowej to pięcie się w górę po kolejnych szczeblach kariery poprzez awans lub rozszerzanie swoich ról zawodowych, co polega na przyjmowaniu na siebie większych obowiązków lub wykorzystywaniu w większym stopniu swoich umiejętności i możliwości (Armstrong, 2007). To, czy młody człowiek ostatecznie zrealizuje swoje cele zawodowe, zależy od wielu czynników – przede wszystkim od jego zdolności, wewnętrznej motywacji oraz wiedzy i posiadanych na początku kariery umiejętności. Bardzo ważną rolę w tym procesie odgrywają również pracodawcy, gdyż to oni

poprzez prowadzoną politykę zarządzania zasobami ludzkimi mogą pracownikowi umożliwić w różny sposób rozwój zawodowy, co jest korzystne zarówno dla pracownika, jak i dla samej firmy.

Rzeczywisty rozwój kariery można podzielić na trzy etapy. Pierwszy obejmuje okres od rozpoczęcia pracy zawodowej do ok. 30. roku życia – to tzw. etap rozszerzania, kiedy nabywa się nowe umiejętności i wiedzę, rozwija kompetencje oraz określa swoje zdolności i aspiracje. Drugi to etap stabilizacji przypadający na 30.–40. rok życia, kiedy to zdobyte na początkowym etapie umiejętności i wiedza są testowane, modyfikowane i łączone z doświadczeniem. Zostaje też osiągnięty pełny poziom kompetencji, zaś aspiracje zawodowe pracownika są potwierdzane albo modyfikowane. Trzecim etapem jest dojrzałość zawodowa, kiedy kariera pracownika rozwija się stabilnie, zgodnie z jego aspiracjami, zdolnościami i możliwościami.

Rola pracodawców w rozwoju kariery zawodowej

Jednym z podstawowych zadań pracodawcy jest określenie zakresów kompetencji niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach. Coraz wyższe poziomy wymaganych kompetencji wyznaczają kolejne szczeble rozwoju zawodowego, tworząc tzw. **ścieżkę rozwoju zawodowego**. Opisy zakresów kompetencji dla poszczególnych szczebli są podstawą dla opracowania **programów indywidualnego rozwoju kariery**, z których pracownik dowiaduje się, jaką dodatkową wiedzę i umiejętności powinien zdobyć, aby mógł awansować na wyższe stanowisko. W wyniku zdobywania przez niego coraz bardziej zaawansowanych kompetencji dochodzi do awansu pionowego.



Ścieżka rozwoju zawodowego: kucharz

Jan, który bardzo lubi gotować, chciałby w przyszłości zostać kucharzem. Aby uzyskać odpowiednie umiejętności, podjął naukę w branżowej szkole I stopnia i uzyskał kwalifikacje w zawodzie kucharz. Jan jest ambitny i chce się rozwijać, więc kontynuował naukę zawodu w branżowej szkole II

stopnia. Po jej ukończeniu i zdaniu egzaminów uzyskał kwalifikacje w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych*.

Jan będzie mógł pracować we wszelkiego rodzaju podmiotach prowadzących działalność gastronomiczną, takich jak: restauracja, bar szybkiej obsługi, gospoda, zajazd, sanatorium, dom wypoczynkowy, stołówka szkolna lub zakładowa.

Ścieżka zawodowa Jana może wyglądać następująco:

1. Pomoc kuchenna

Jest to najniższe stanowisko w kuchni, które nie wymaga kwalifikacji zawodowych, więc pracę tę można wykonywać równoległe z nauką w branżowej szkole I stopnia**. Pracownik na tym stanowisku zajmuje się:

- ◆ obieraniem i szatkowaniem warzyw,
- ◆ przygotowywaniem i doprawianiem surówek,
- ◆ panierowaniem mięs,
- ◆ przygotowaniem sosów na zimno,
- ◆ pracami porządkowymi,
- ◆ myciem naczyń.

2. Młodszy kucharz i kucharz

Praca na tym stanowisku wymaga odpowiednich kwalifikacji zawodowych, np. w zawodzie kucharz, oraz kilkumiesięcznego doświadczenia w pracy jako pomoc kuchenna. Do obowiązków kucharza należy m.in.:

- ◆ porcjowanie mięsa i ryb,
- ◆ przygotowywanie dodatków mącznych,
- ◆ przygotowywanie sosów na ciepło,
- ◆ obróbka termiczna mięs,
- ◆ przygotowywanie zup.

3. Szef kuchni i jego zastępca

Zostanie szefem kuchni wymaga jeszcze wyższych kwalifikacji zawodowych, np. w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych, oraz 5–8 lat doświadczenia w pracy na stanowisku kucharza. Część osób na stanowisku szefa kuchni dalej rozwija swoje kompetencje poprzez naukę na studiach, na

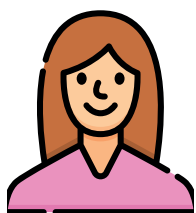
kierunkach gastronomicznych. Nie każdy lokal gastronomiczny ma zastępcę szefa kuchni. W mniejszych lokalach gastronomicznych jest tylko szef kuchni. Do obowiązków obu tych osób należy:

- ◆ dzielenie pracy pomiędzy pracowników restauracji,
- ◆ dbanie o prawidłowe przygotowywanie potraw, zgodnie z recepturami,
- ◆ pilnowanie porządku w kuchni i wyglądu potraw,
- ◆ sporządzanie zamówień według zapotrzebowania,
- ◆ przestrzeganie wszelkich zasad związanych z higieną produkcji żywności (HACCP).

* Inną ścieżką kształcenia, pozwalającą na zdobycie takich samych kwalifikacji, jest ukończenie technikum gastronomicznego i zdanie egzaminów potwierdzających kwalifikacje. Można też uczyć się zawodu u pracodawcy.

** Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim mogą pracować tylko na stanowisku pomocnika kucharza po uzyskaniu w branżowej szkole I stopnia kwalifikacji w zawodzie pracownik pomocniczy gastronomii.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Obidniak i in. (2013) oraz Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, Dz.U. 2019, poz. 316.



Ścieżka rozwoju zawodowego: fryzjer

Małgorzata od zawsze marzyła, żeby zostać fryzjerką. Dlatego podjęła naukę w branżowej szkole I stopnia, którą ukończyła, następnie zdała egzamin i uzyskała kwalifikacje w zawodzie fryzjer. Dalej, aby zwiększyć możliwości rozwoju swojej kariery, ukończyła branżową szkołę II stopnia i zdała egzaminy w zawodzie technik usług fryzjerskich*.

Małgorzata będzie mogła pracować w zakładach fryzjerskich lub charakterystatorniach (w teatrze, telewizji, na planie filmowym).

Ścieżka zawodowa Małgorzaty może wyglądać następująco:

- ◆ pomocnik fryzjera w lokalnym salonie fryzjerskim** ,
- ◆ samodzielny fryzjer w salonie,
- ◆ mistrz w zawodzie w renomowanej sieci salonów fryzjerskich,
- ◆ właściciel zakładu fryzjerskiego.

* Inną ścieżką kształcenia, pozwalającą na zdobycie takich samych kwalifikacji, jest ukończenie technikum fryzjerskiego.

** Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim mogą pracować tylko na stanowisku pomocnika fryzjera po uzyskaniu w branżowej szkole I stopnia kwalifikacji w zawodzie pracownik pomocniczy fryzjera.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Obidniak i in. (2013) oraz Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, Dz.U. 2019, poz. 316.

W przedsiębiorstwach o dość płaskiej strukturze organizacyjnej możliwości awansu pionowego są ograniczone. Na ogół istnieje w nich jednak możliwość awansu poziomego, czyli przejścia na stanowisko równoległe, na którym wymagany jest inny zakres kompetencji. W tym przypadku możemy mówić o awansie, o ile przejście pracownika na stanowisko równoległe jest zgodne z jego aspiracjami.

Rozwojowi kariery zawodowej sprzyja opracowanie przez pracownika – przy wsparciu pracodawcy i we współpracy z nim – **indywidualnego planu rozwoju osobistego**. Zawiera on wykaz różnorodnych działań (wraz z harmonogramem ich realizacji), które pracownik zamierza podjąć, aby rozwinąć karierę. Działania te mogą obejmować: obserwowanie pracy innych, udział w programie e-learningu, mentoring ze strony doświadczonego pracownika, coaching ze strony przełożonego lub kierownika zespołu, zdobywanie doświadczeń poprzez realizację zadań lub projektów, udział w formalnym szkoleniu. Pracodawca, stwarzając warunki do opracowania i realizacji takiego planu, umożliwia pracownikowi stabilny rozwój kariery w organizacji.

Podsumowując, pracodawca w celu rozwoju kariery zawodowej pracownika może przede wszystkim:

- 1) poinformować go o możliwościach awansu, przedstawiając dostępne dla niego programy indywidualnego rozwoju kariery,
- 2) wesprzeć go w opracowaniu indywidualnego planu rozwoju osobistego (np. poprzez przydzielenie mu mentora),
- 3) umożliwić pracownikowi rozwijanie kompetencji zgodnie z jego planem rozwoju poprzez zaoferowanie mu różnych form uczenia się, m.in. szkoleń w miejscu pracy i poza nim, coachingu i mentoringu,
- 4) motywować pracownika do rozwoju kompetencji (w tym poprzez system wynagradzania i awansów).

Dodatkowe możliwości otrzymania wsparcia w rozwoju kariery

Wsparcie w rozwoju kariery zawodowej może być też potrzebne osobom, które nie pracują. Mogą go szukać w miejscach takich jak:

- 1) urzędy pracy (UP), które świadczą m.in. usługi doradztwa zawodowego oraz dysponują szerokim wachlarzem narzędzi aktywizacyjnych, które zwiększają szanse rozwoju zawodowego poprzez rozwój kompetencji (np. szkolenia, staże, praktyczna nauka zawodu), oraz wsparcie finansowe dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą,
- 2) instytucje organizujące rozmaite formy kształcenia (w tym szkolenia) dofinansowane ze środków unijnych.

Czy praca w szarej strefie wpływa na karierę zawodową?

Praca nierejestrowana może wpływać negatywnie na karierę zawodową. Powodów tego może być kilka (zilustrowaliśmy je autentycznymi historiami osób zatrudnionych nielegalnie):

- 1) pracodawca może być niechętny, aby inwestować w szkolenia pracowników lub może nawet uniemożliwiać pracownikom udział w takich szkoleniach (zob. historia Adama),

Historia Adama

Adam (25 lat) był zarejestrowany jako osoba bezrobotna od 2 lat. Z powodu nieuzasadnionej odmowy przyjęcia posady z urzędu pracy został pozbawiony statusu osoby bezrobotnej. Przez kilka miesięcy pracował bez umowy jako robotnik leśny. Chcąc zmienić swoją sytuację, znalazł możliwość bezpłatnego uzyskania kwalifikacji w zawodzie pilarz-drwal. Po zakwalifikowaniu się na szkolenie okazało się, że osoba, u której pracował na czarno, nie wyraziła zgody na udział w szkoleniu, gdyż wiązałoby się to z dużą liczbą nieobecności w pracy. Dodatkowo pracodawca nie wypłacił Adamowi wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy bez umowy, gdy zrezygnował z dalszej współpracy z nim. Mężczyzna nie mógł uczestniczyć w szkoleniu, bo nie miał z czego opłacić dojazdu do miejsca spotkań. Z dnia na dzień pozostał bez pracy i bez kwalifikacji zawodowych.



- 2) pracownicy, bojąc się utraty pracy nierejestrowanej, mogą nie podejmować działań związanych z podnoszeniem swoich kwalifikacji, a nawet nie domagać się od pracodawcy zalegalizowania swojej pracy. Jednak przełamanie tego strachu często przynosi dobre efekty (zob. historie Andrzeja i Anny),

Historia Andrzeja

Andrzej (40 lat) prowadził legalnie własną firmę – usługi stolarskie. Ze względu na wysokie koszty (składki) oficjalnie zawiesił prowadzenie działalności. Nadal jednak świadczył usługi stolarskie, ale na czarno. Wtedy pojawiły się problemy – niektórzy klienci nie płacili za usługi, a on nie mógł dochodzić swoich praw w sądzie. Mężczyzna, poszukując innych rozwiązań, trafił na spotkanie dotyczące zakładania spółdzielni socjalnych. Tam otrzymał propozycję dołączenia do spółdzielni ze swoimi usługami. Propozycję przyjął i już 2 lata prowadzi usługi stolarskie w ramach spółdzielni socjalnej. Daje mu to wiele korzyści: stały dochód, ubezpieczenie, możliwość dochodzenia swoich praw oraz poczucie bezpieczeństwa.

Historia Anny

Anna (45 lat) była zarejestrowana w urzędzie pracy od wielu lat. Nie akceptowała ofert pracy przedstawianych przez pracowników UP, tłumacząc się wychowywaniem dzieci. Gdy po raz kolejny została wezwana do UP i przedstawiono jej ofertę pracy zgodną z wyuczonym zawodem, Anna przyznała, że od wielu miesięcy pracuje na czarno, a pracodawca – mimo jej próśb – nie chce jej dać umowy o pracę. Propozycja przedstawiona przez pracowników urzędu nie była dla kobiety interesująca, ale jednocześnie skłoniła ją do kolejnej rozmowy z pracodawcą. Powiedziała mu, że ma ofertę pracy legalnej i ją podejmie, jeżeli ten oficjalnie jej nie zatrudni. Pracodawca zalegalizował jej zatrudnienie, a kobieta pracuje w tej firmie do dziś.

- 3) brak udokumentowanego stażu pracy powoduje, że trudno jest w przyszłości znaleźć zatrudnienie i zdobyć awans (zob. historie Adama i Janusza),

Historia Janusza

Janusz (37 lat) przez ponad 5 lat przebywał w zakładzie karnym, gdzie ukończył kurs brukowania. Po wyjściu na wolność pracował bez umowy jako pracownik budowlany. Po wielu niepowodzeniach w poszukiwaniu legalnej pracy podjął decyzję, że założy własną firmę usługowo-budowlaną i wykorzysta w ten sposób doświadczenia z młodości, gdy pomagał ojcu w prowadzeniu takiej działalności. Zarejestrował się w UP jako osoba bezrobotna i dowiedział o możliwości pozyskania środków unijnych na założenie własnej firmy. Złożył wniosek, jednak pieniędzy nie dostał, gdyż nie miał udokumentowanego doświadczenia, co zostało potraktowane jako brak kwalifikacji do prowadzenia firmy. Mężczyzna nadal figuruje w ewidencji urzędu pracy.

- 4) pracodawcy mogą źle traktować pracowników niezarejestrowanych, co może skutkować obniżonym poczuciem własnej wartości, a to negatywnie wpływa na motywację do rozwoju i poszukiwania pracy legalnej (zob. historia Beaty).

Historia Beaty

*Beata, 40-letnia matka dwójki dorastających dzieci, pracowała jako pomoc kuchenna przez 3 lata, następnie zarejestrowała się w UP jako osoba bezrobotna. Przez rok pracowała w jednym z ośrodków wypoczynkowych. **Praca na czarno** umożliwiła jej pracę w elastycznych godzinach, co było dla niej bardzo ważne z powodu opieki nad dziećmi. Ponieważ kobieta pracowała nielegalnie, nie rozmawiała z innymi pracownikami na temat stawki godzinowej za wykonywaną pracę, która polegała m.in. na sprzątaniu pokoi hotelowych i pomocy w przygotowywaniu posiłków. Po kilku miesiącach Beata postanowiła poprosić swojego pracodawcę o podwyżkę, ale jej nie otrzymała. Wkrótce potem przypadkowo dowiedziała się, że **pracowała za połowę stawki**, którą otrzymywali pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę. Ponieważ nie miała żadnego dokumentu potwierdzającego zatrudnienie, **nie była w stanie nic udowodnić pracodawcy**. Zdecydowała, że **odejdzie z pracy** i zarejestruje się w UP. Tam otrzymała propozycję odbycia stażu zawodowego w restauracji na stanowisku kucharz. **Odbyła 6-miesięczny staż**, następnie **została zatrudniona** na umowę o pracę na czas określony. Wynagrodzenie, które jej zaproponowano, było wyższe od tego, które miała, pracując nielegalnie, a charakter pracy bardziej jej odpowiadał, bo był zgodny z jej kwalifikacjami.*

Czy wyniki badań potwierdzają negatywny wpływ pracy na czarno na rozwój kariery?

Badania naukowe potwierdzają, że praca w sektorze nieformalnym negatywnie wpływa na karierę zawodową. Zjawisko to jest nazywane efektem blizny. Analiza przeprowadzona dla grupy krajów transformacji (Macedonia, Serbia, Czarnogóra, Rosja, Kirgistan, Mołdawia i Armenia) dla lat 2014–2015 pokazuje, że doświadczenie pracy nierejestrowanej wpływa negatywnie na szanse wykonywania pracy w przyszłości, w tym w szczególności pracy w sektorze formalnym (Petreski, 2018).

Podobne wyniki uzyskano w badaniu dla Polski, którym objęto osoby kończące edukację formalną po szkole średniej lub wyższej w latach 1998–2005. Stwierdzono, że absolwenci, którzy podjęli swoją pierwszą pracę zawodową na podstawie umowy ustnej, nieco rzadziej pozostawali w zatrudnieniu po 6, 12 i 18 miesiącach od jej podjęcia (prawdopodobieństwo mniejsze o 9–11 punktów procentowych) od tych, którzy mieli umowę pisemną (Baranowska, Gebel, Matkovic, 2009).

Dlaczego praca nierejestrowana miałaby wiązać się z wyższymi zarobkami?

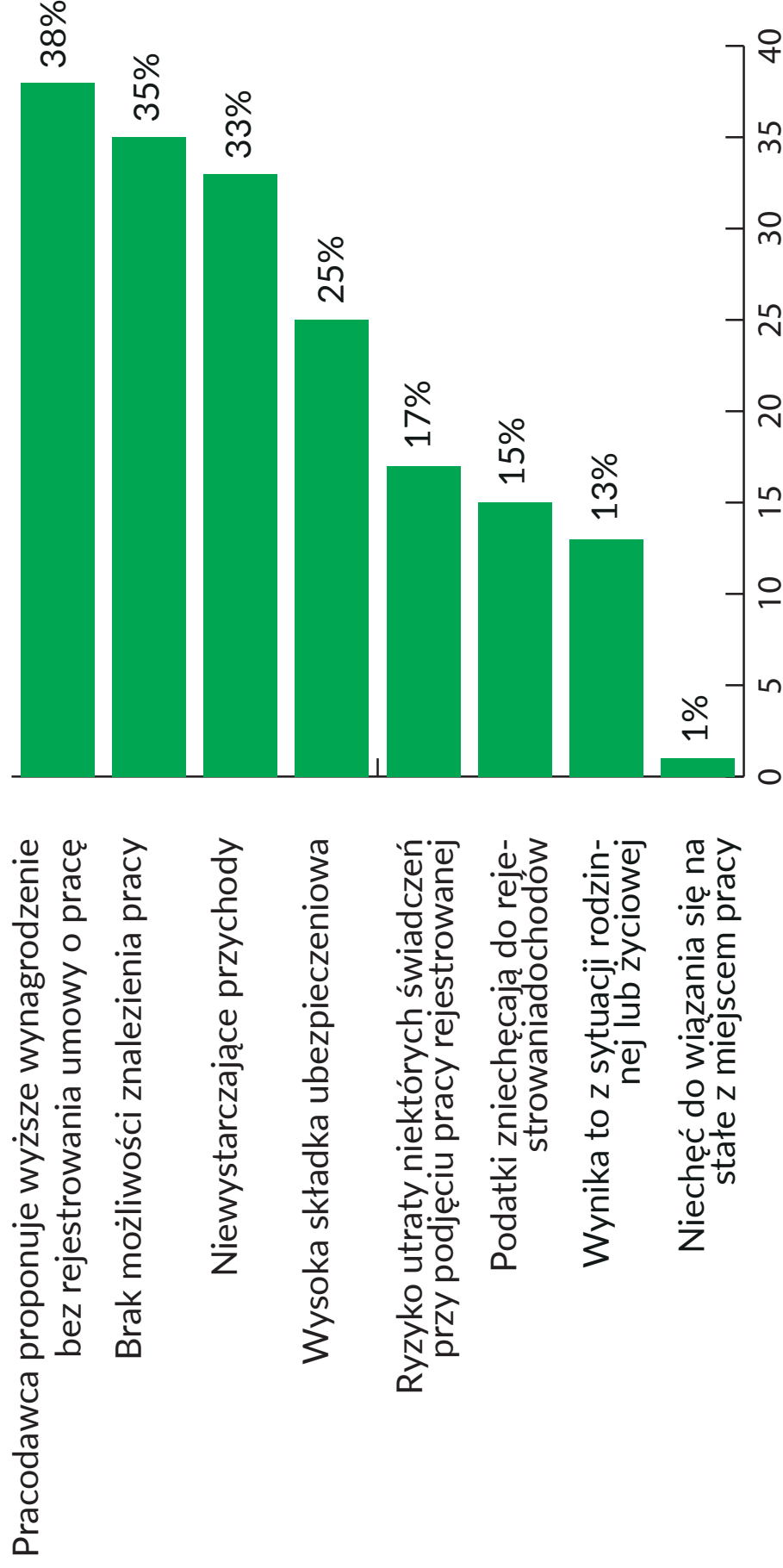
Jak wspomniano w rozdziale 1, jednym z powodów podejmowania pracy w szarej strefie jest chęć zwiększenia swoich zarobków. Wyniki badania GUS z 2017 roku, przedstawione na wykresie 2.1.1, pozwalają przekonać się, że jest to powód podstawowy (GUS, 2019). Pod szyldem chęci zwiększenia zarobków można bowiem umieścić cztery często wymieniane odpowiedzi, w tym: wyższe proponowane przez pracodawcę wynagrodzenie bez rejestrowania umowy (38% odpowiedzi), niewystarczające dochody (33%), wysoka składka ubezpieczeniowa (25%), niechęć do płacenia podatków (15%). Wynika z tego, że **chęć zwiększenia zarobków jest podstawową motywacją do podejmowania pracy na czarno! Ale ostatecznie tylko 38% osób pracujących na czarno zarabia więcej, niż uzyskałoby z pracy**

legalnej. Zdecydowana większość osób nie uzyskuje zatem korzyści płacowych z pracy na czarno! Oni decydują się na pracę bez umowy z innych powodów, takich jak brak możliwości znalezienia legalnej pracy (35%) czy ryzyko utraty świadczeń uzależnionych od legalnego dochodu (17%).

Zastanówmy się teraz nad tym, o ile potencjalnie więcej może zarobić osoba pracująca bez umowy. Będzie to zależało od wielu czynników, ale przede wszystkim od rodzaju umowy z pracodawcą. Od kwoty wynagrodzenia wpisanej na umowie (kwoty brutto) odprowadzane są zaliczki na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, których wysokość jest uzależniona przede wszystkim od typu podpisanej umowy. Do najbardziej popularnych rodzajów umów należą: umowa o pracę, umowa-zlecenie i umowa o dzieło.

W tabeli 2.1.1 przedstawiono wyliczenie kwoty podatku oraz składek naliczanych od wynagrodzenia brutto wynoszącego 2000 zł dla różnych rodzajów umów w 2020 roku. Ogólnie mówiąc, składkami obciążeni są pracodawca i pracownik, zaś podatkiem – tylko pracownik⁵. Po odliczeniu od wynagrodzenia brutto kwoty składek pracownika i zaliczek na podatek otrzymujemy kwotę wynagrodzenia netto, czyli otrzymywaną przez pracownika na rękę. Z kolei po doliczeniu do wynagrodzenia brutto kwoty składek pracodawcy otrzymujemy łączny koszt zatrudnienia ponoszony przez pracodawcę. Różnica pomiędzy łącznym kosztem zatrudnienia a wynagrodzeniem netto obrazuje łączne obciążenie kosztów pracy wynikające ze składek i podatku – jest to tzw. klin podatkowy. Jak widać w tabeli, klin podatkowy jest największy w przypadku umowy o pracę (912 zł) i niewiele mniejszy przy umowie-zleceniu (898 zł), o ile jest to jedyna praca wykonywana przez daną osobę. Warto zauważyć, że o wysokości składek decyduje wiele przepisów szczegółowych. Na przykład składki są dużo niższe, jeśli umowę-zlecenie podpisze osoba pracująca już w innym miejscu na umowę o pracę i otrzymuje tam co najmniej minimalne wynagrodzenie – wtedy klin podatkowy to tylko 297 zł. Najtańszą formą legalnego zatrudnienia jest umowa o dzieło, bo jest ona obciążona jedynie podatkiem dochodowym płaconym przez pracownika (272 zł).

⁵ W istocie składki pracownika i zaliczka na podatek dochodowy są przekazywane w jego imieniu do ZUS i US przez pracodawcę.



Wykres 2.1.1. Przyczyny podejmowania pracy nierejestrowanej według opinii osób podejmujących taką pracę w 2017 roku

Uwaga: Opinie ogółu ludności pracującej w szarej strefie w wieku 15 lat i więcej (łącznie z brakiem danych); wyniki nie sumują się do 100%, gdyż jedna osoba mogła wymienić więcej niż jedną przyczynę podejmowania pracy nierejestrowanej.

Źródło: opracowanie na podstawie GUS (2019).

Tabela 2.1.1.1. Koszty zatrudnienia ponoszone przez pracodawcę i płaca na rękę otrzymywana przez pracownika dla różnych form zatrudnienia w 2020 roku

		Umowa o pracę	Umowa-zlecenie	Umowa-zlecenie	Umowa-zlecenie	Umowa o dzieło
			jedyna praca		praca dodatkowa*	
Płaca brutto (tyle jest na umowie)		2000	2000	2000	2000	2000
Twoje składki ZUS	Emerytalna	195,20	195,20	0	0	0
	Rentowa	30	30	0	0	0
	Chorobowa	49	0	0	0	0
	Zdrowotna	155,32	159,73	180	0	0
Zaliczka na podatek dochodowy		73	104	117	272	
Płaca netto (tyle masz na rękę)		1497,48	1511,07	1703	1728	

		Umowa o pracę	Umowa-zlecenie	Umowa-zlecenie	Umowa o dzieło
			jedyna praca	praca dodatkowa*	
Koszt pracodawcy	Składka emerytalna	195,20	195,20	0	0
	Składka rentowa	130	130	0	0
	Ubezpieczenie wypadkowe	33,40	33,40	0	0
	Fundusz pracy	49	49	0	0
	FGŚP	2	2	0	0
Łączny koszt zatrudnienia = płaca brutto + koszt pracodawcy		2409,60	2409,60	2000	2000
Klin podatkowy = łączny koszt zatrudnienia – wynagrodzenie netto		912,12	898,53	297	272

* Umowa pracodawcy z pracownikiem innej firmy, w której otrzymuje on wynagrodzenie większe od płacy minimalnej bądź jej równe.

Źródło: opracowanie własne na podstawie narzędzi na stronie www.wynagrodzenia.pl/kalkulator-wynagrodzen.

Klin podatkowy jest więc znaczny w przypadku umowy o pracę oraz silnie zróżnicowany według form zatrudnienia (umowa o pracę a umowa o dzieło). Pracownik i pracodawca mogą więc mieć motywację do niepodpisywania umowy, w szczególności wysoko oskładkowanej umowy o pracę, bo „oszczędności” z niezapłaconych składek i podatku mogą podzielić między siebie. Potencjalnie obie strony mogą więc sporo zyskać. Przy równym podziale pracownik mógłby dostać nawet o 30% wyższe wynagrodzenie na rękę. Nie jest jednak powiedziane, że pracodawca będzie skłonny dzielić się z pracownikiem tymi „oszczędnościami”.

Chęć zwiększenia zarobków nie powinna jednak przystępować faktowi, że praca bez umowy wiąże się z wieloma potencjalnymi konsekwencjami dla pracownika (o konsekwencjach dla pracodawcy jest mowa w rozdziale 3). Potencjalne konsekwencje, jakie może ponieść osoba pracująca bez umowy, związane są przede wszystkim z brakiem ubezpieczeń, w tym: zdrowotnego, chorobowego, wypadkowego, rentowego i emerytalnego. Poza tym pracodawca zatrudniający legalnie musi przestrzegać wielu przepisów dających ochronę pracownikowi (np. przepisy BHP, gwarancja świadczeń). Więcej szczegółowych informacji o konsekwencjach nielegalnej pracy dla pracownika można znaleźć w podrozdziałach 2.2–2.4.

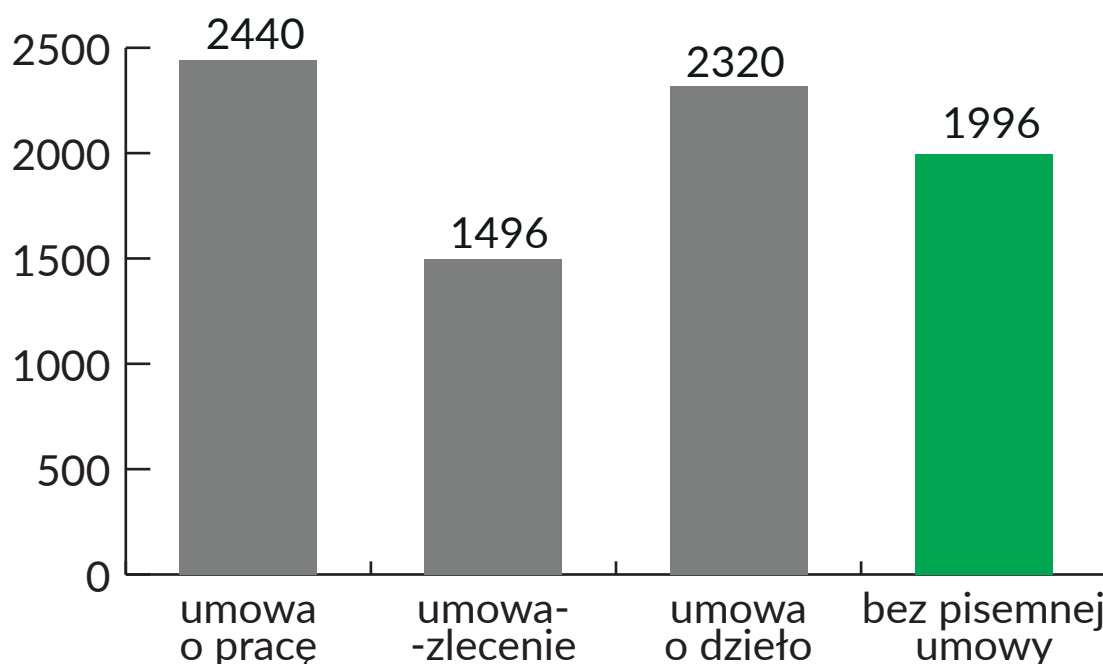
Czy pracując w szarej strefie, rzeczywiście zarabiamy więcej?

Wiele osób sądzi, że zarobi więcej, pracując bez umowy o pracę, bo część składek i podatków, które zapłaciłby pracownik i pracodawca w przypadku zatrudnienia legalnego, trafi do kieszeni pracownika. Sprawdźmy, czy potwierdzają to wyniki badań.

Okazuje się, że przeświadczenie to jest błędne w odniesieniu do osób z zarobkami poniżej przeciętnego wynagrodzenia – analizy dla różnych krajów pokazują, że osoby te, pracując w szarej strefie, zarabiają mniej niż w pracy legalnej. Jednocześnie stwierdzono, że zatrudnienie w szarej strefie może przynieść pewne korzyści finansowe osobom wysoko zarabiającym (np. specjalistom lub menadżerom) z tytułu unikania płacenia podatków (Kahyalar, Fethi, Katircioglu, Ouattara, 2018; Gindling, Mossaad, Newhouse, 2016).

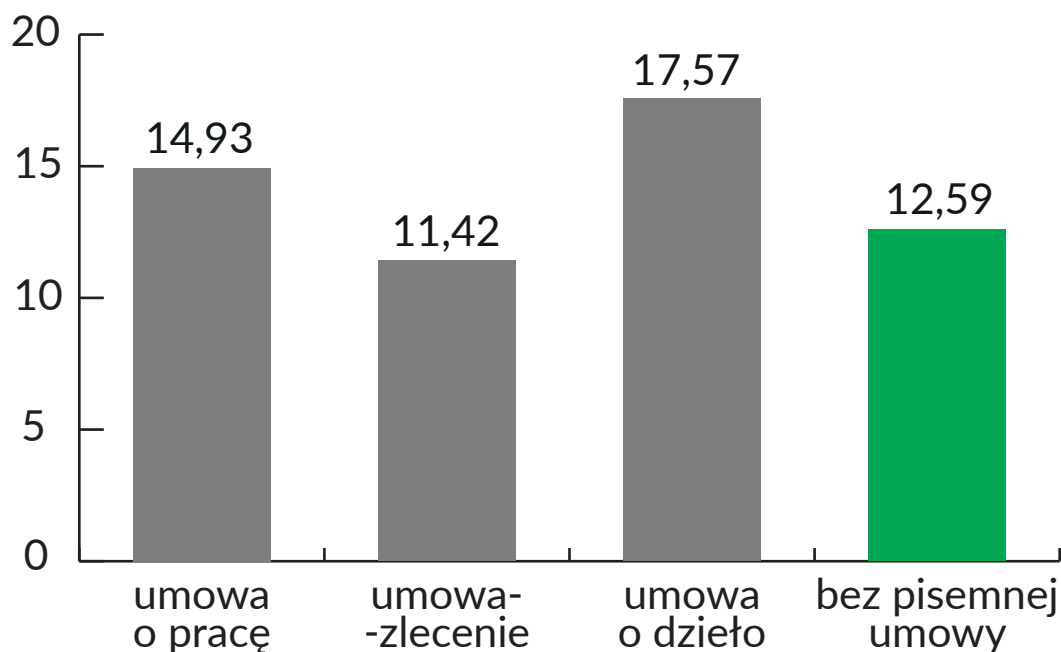
Dla Polski możliwe jest określenie zarobków osób pracujących w szarej strefie, ale tylko w odniesieniu do części tej grupy, a mianowicie jedynie dla osób pracujących bez pisemnej umowy. Dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) pozwalają na określenie zarobków netto tej grupy oraz porównanie ich z zarobkami osób pracujących na podstawie umowy o pracę, umowy-zlecenia oraz umowy o dzieło. Badanie to nie umożliwia niestety określenia zarobków pozostałych trzech grup osób wliczanych do zatrudnienia nierejestrowanego, tj. pracujących na umowę częściową, samozatrudnionych bez rejestracji działalności oraz samozatrudnionych z zarejestrowaną działalnością, ale niewykazujących części przychodów.

Z wykresu 2.1.2, obrazującego przeciętne zarobki netto według formy zatrudnienia, wynika, że w 2017 roku pracujący bez pisemnej umowy zarabiali wyraźnie mniej od osób mających umowę o pracę (o 18%) lub umowę o dzieło (o 14%), ale jednocześnie znacznie więcej od pracujących na umowę-zlecenie (o 33%). Podobne wnioski płyną z wykresu 2.1.3 prezentującego średnie stawki godzinowe otrzymywane przez osoby pracujące w tych czterech formach. Pracujący bez pisemnej umowy mają stawkę dużo niższą od pracujących na umowę o dzieło (o 28%) lub o pracę (o 16%) oraz nieznacznie wyższą od zatrudnionych na umowę-zlecenie (o 10%).



Wykres 2.1.2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto wg BAEL w 2017 roku (w zł)

Źródło: opracowanie na podstawie jednostkowych danych BAEL z 2017 roku.



Wykres 2.1.3. Przeciętna stawka godzinowa netto wg BAEL w 2017 roku (w zł)

Źródło: opracowanie własne na podstawie jednostkowych danych BAEL z 2017 roku.

Wyniki te nie pozwalają jednak stwierdzić, że osoba pracująca bez umowy pisemnej będzie zarabiała więcej, jeśli zatrudni się na umowę o pracę, zaś mniej, jeśli zdecyduje się na umowę-zlecenie. Różnice pomiędzy zarobkami osób pracujących legalnie i na czarno nie muszą bowiem wynikać wyłącznie z formy zatrudnienia, ale mogą również (przynajmniej w pewnym stopniu) wpływać z tego, że pracę bez umowy często wykonują osoby o cechach sprzyjających niskim zarobkom, czyli np. o niskich kwalifikacjach.

Aby stwierdzić, czy forma zatrudnienia wpływa w jakikolwiek sposób na zarobki, musielibyśmy porównać wynagrodzenie osób nieróżniących się niczym poza formą zatrudnienia, czyli tzw. statystycznych bliźniaków, z których jeden pracuje w szarej strefie (np. bez umowy), a drugi legalnie (np. na umowę o pracę).

Wyobraźmy więc sobie Piotra i Pawła – są to bliźniacy jednojajowi, wychowywani w identycznych warunkach, więc są tak samo zdolni. Nie tylko są w tym samym wieku i tej samej płci, ale również przeszli taką samą ścieżkę edukacyjną – obaj ukończyli szkołę podstawową, gimnazjum i technikum gastronomiczne. Mieszkają też w tej samej miejscowości, gdzie obaj pracują jako kucharz w małej restauracji.

Obecne prace podjęli tuż po zakończeniu szkoły, więc nawet staż pracy mają jednakowy. Jak widać, Piotr i Paweł są podobni pod wieloma względami. Pomiędzy nimi jest tylko jedna różnica – Piotr pracuje na podstawie umowy o pracę, podczas gdy Paweł wykonuje swoje obowiązki bez umowy. Jeśli więc zarobki Piotra i Pawła się różnią, to różnicę tę można przypisać różnej formie zatrudnienia.

W praktyce w Polsce nie prowadzi się analiz polegających na porównywaniu zarobków bliźniaków biologicznych. Zestawia się jednak zarobki tzw. bliźniaków statystycznych, czyli osób identycznych pod względem podstawowych cech społeczno-demograficznych, takich jak płeć, wiek, wykształcenie czy miejsce zamieszkania, ale różniących się tym, że jedna osoba z pary pracuje w sektorze formalnym, a druga – w nieformalnym. W Polsce przeprowadzono kilka analiz przy użyciu tej metody. Uzyskane wyniki różnią się, co może wynikać z tego, że w różny sposób zdefiniowano w nich zatrudnienie nierejestrowane.

Cichocki i Tyrowicz (2010a) zastosowali definicję pracy nierejestrowanej najbliższą przyjętej w niniejszym podręczniku (por. rozdz. 1), gdyż objęli nią osoby zatrudnione bez umowy oraz na umowę częściową. Wykorzystując dane z badania szarej strefy, przeprowadzonego na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej⁶ (MPiPS, 2008), stwierdzili oni, że zarobki w sektorze nieformalnym i formalnym są takie same, jeśli porównamy zarówno wynagrodzenia wszystkich pracujących w każdym z tych sektorów, jak i zarobki statystycznych bliźniaków. Ci sami autorzy, opierając się na tych samych danych, przeprowadzili też podobną analizę, ale tym razem zawężili pracę nierejestrowaną do zatrudnienia bez umowy (Cichocki, Tyrowicz, 2010b). Okazało się, że pracujący bez umowy zarabiają o 29% mniej od ogółu osób posiadających pisemną umowę oraz o 23% mniej od swoich statystycznych bliźniaków.

Wyniki obu powyższych badań dotyczą jednak dość odległej przeszłości, bo 2007 roku. Autorzy niniejszego rozdziału przeprowadzili podobną analizę na podstawie danych z BAEL z 2017 roku. Stwierdzono nieco mniejsze różnice płac niż 10 lat wcześniej – pracujący bez umowy zarabiają o 26% mniej niż zatrudnieni formalnie oraz jedynie o 18% mniej od statystycznych bliźniaków. Różnice te dotyczą

⁶ Od 2015 roku: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

jednak miesięcznych zarobków netto, a tym samym nie uwzględniają rozbieżności w wymiarze czasu pracy. Po policzeniu stawki godzinowej okazuje się, że pracujący bez umowy otrzymują stawkę o 17% niższą od pracujących w sektorze formalnym, ale w porównaniu ze statystycznymi bliźniakami dostają tyle samo.

Podsumowując, **średnie miesięczne zarobki netto osób pracujących bez umowy pisemnej są niższe niż przy zatrudnieniu na umowę.** Wynika to po części z tego, że osoby pracujące bez umowy mają cechy sprzyjające niskim zarobkom, w tym – przede wszystkim – niższe kwalifikacje. Po części różnica ta wynika też z ich mniejszego przeciętnego wymiaru czasu pracy, co wiąże się z mniejszą stabilnością zatrudnienia tej grupy. Innymi słowy osoba pracująca bez umowy otrzymuje za godzinę pracy taką samą stawkę co osoba o podobnych kwalifikacjach zatrudniona na umowę, ale pracuje w mniejszym wymiarze czasu i w efekcie zarabia miesięcznie o 17% mniej.

W celu lepszego zrozumienia powróćmy do przykładu bliźniaków Piotra i Pawła. Obaj mają identyczne wykształcenie oraz taki sam staż pracy w restauracji. Jedyna różnica między nimi to forma zatrudnienia – Piotr ma umowę o pracę, podczas gdy Paweł pracuje bez umowy. Piotrowi umowa o pracę daje stabilne zatrudnienie – mężczyzna wie, że za okres choroby będzie miał płacone i nie zostanie zwolniony z dnia na dzień. Dla Pawła choroba lub martwy sezon oznaczają brak zarobków, więc pracuje na półtora etatu w sezonie turystycznym, żeby choć częściowo to nadrobić. W sumie średnio w miesiącu Paweł pracuje mniej od Piotra, a dodatkowo jego czas pracy jest mało stabilny i mało przewidywalny, na czym cierpi jego życie prywatne, bo w pewnych okresach mężczyzna nie ma czasu dla swojej rodziny.

Obaj bracia zarabiają na godzinę na rękę taką samą kwotę, tj. 15 zł, ale Paweł przepracowuje mniej godzin, więc miesięczne wynagrodzenie netto ma niższe od Piotra o 480 zł, czyli o blisko 20%. Paweł jest też stratny, bo od jego wynagrodzenia nie są odprowadzane składki na ubezpieczenia zdrowotne, chorobowe, wypadkowe, emerytalne i rentowe.

Dla osób, które pracują na czarno i faktycznie zarabiają więcej, niż dostałyby na umowę, powyższy przykład może wydawać się abstrakcyjny i trudny do przyjęcia. Dlatego warto w tym miejscu

wyjaśnić, że wbrew pozorom przykład ten wcale nie jest abstrakcyjny – podane w nim kwoty zarobków zostały wyliczone w oparciu o dane z ogólnopolskiego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności prowadzonego przez GUS, którym objętych jest w każdym roku ok. 200 000 osób⁷. Trzeba mieć też na uwadze, że te kwoty to wartości średnie dla populacji osób pracujących na umowę oraz bez umowy. Jak najbardziej jest więc możliwe, że część osób pracujących bez umowy rzeczywiście zarabia więcej od swoich znajomych pracujących na umowę o pracę – dane z wykresu 2.1.1 wskazują, że jest ich 38% – ale zdecydowana większość jest w odwrotnej sytuacji. Takie są fakty oparte na twardych danych.

Ogólnie rzecz biorąc, praca bez pisemnej umowy nie daje bieżących korzyści finansowych, choć spora część osób podejmujących pracę w tej formie (aż 38%) jest przekonana, że dzięki temu zyskuje finansowo. Wynik ten jest dużym zaskoczeniem, bo praca bez umowy oznacza rezygnację z wielu (omówionych na początku tego podrozdziału) korzyści płynących z pracy legalnej. Jeśli nie daje ona wyższych bieżących zarobków, to *de facto* jej wykonywanie przynosi straty!

Warto więc zastanowić się, dlaczego ludzie się na to godzą.

Po pierwsze, być może osoby decydujące się na pracę bez pisemnej umowy nie biorą pod uwagę tego, że praca ta pozwala wprowadzić na zatrudnienie w elastycznym czasie – co jest jej niewątpliwą zaletą – ale jednocześnie jest mało stabilna, gdyż można ją stracić z dnia na dzień. W efekcie wymiar czasu pracy zatrudnionych bez umowy jest mniejszy niż przy pracy na umowę, to zaś skutkuje niskimi zarobkami.

Po drugie, praca bez pisemnej umowy wiąże się ze zwiększonym ryzykiem nieotrzymania wynagrodzenia w ogóle. To, że pracujący bez umowy relatywnie często nie otrzymują wynagrodzenia, może się przyczyniać do przeciętnie niższych zarobków tej grupy.

Po trzecie, osoba godząca się na pracę bez umowy może żyć w przekonaniu – być może wytworzonym przez pracodawcę – że zarabia „na rękę” więcej niż pracownicy mający umowę. W rzeczywistości

⁷ Kwoty te wynikają z analiz własnych przeprowadzonych przez autorów niniejszego rozdziału na podstawie danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności z 2017 roku.

jednak może być dokładnie odwrotnie. Wymownym tego przykładem jest historia 40-letniej Beaty (zob. historia Beaty).

Jakie pozapłacowe korzyści można czerpać z pracy legalnej?

Warto pamiętać, że praca legalna może się wiązać z wieloma korzyściami pozapłacowymi, których osoby pracujące bez umowy są niestety pozbawione. Do korzyści tych należą:

- ▶ prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego,
- ▶ prawo do płatnego zwolnienia chorobowego na siebie lub dziecko (standardowo 80% wynagrodzenia, zaś w razie niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy – 100% wynagrodzenia),
- ▶ prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego,
- ▶ prawo do 2 dni płatnego zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem,
- ▶ zdolność kredytowa,
- ▶ możliwość uzyskania dofinansowania wypoczynku, tzw. wakacje pod gruszą,
- ▶ możliwość otrzymania trzynastej pensji, tzw. trzynastki (w sektorze publicznym),
- ▶ możliwość otrzymania pożyczki od pracodawcy w ramach funduszu socjalnego.

Podsumowanie

W tym podrozdziale wyjaśniliśmy, na czym polega rozwój zawodowy. Pokazaliśmy też, że praca nierejestrowana może mieć negatywny wpływ na karierę, co jest szczególnie istotne dla młodzieży. Osoby pracujące bez umowy, które tracą obecną pracę, mają mniejsze szanse na znalezienie kolejnej pracy niż zatrudnieni legalnie. Mają one też dużo mniejsze szanse podjęcia pracy w sektorze formalnym, bo są rzadko szkolone, nie mogą udokumentować swojego stażu pracy oraz w wyniku złego traktowania przez pracodawców mogą mieć obniżone poczucie własnej wartości.

Wskazaliśmy również, że bardzo ważną motywacją do podejmowania pracy nierejestrowanej jest chęć zwiększenia swoich zarobków poprzez uniknięcie płacenia składek na ubezpieczenia społeczne i podatku. Okazuje się jednak, że przekonanie o większym zarobku podczas pracy bez umowy jest błędne, przynajmniej w odniesieniu do zatrudnienia bez pisemnej umowy. **Wyniki badań naukowych dowodzą, że osoby pracujące bez pisemnej umowy zarabiają miesięcznie mniej, zaś na godzinę tyle samo co osoby o podobnych cechach, ale pracujące legalnie.**

Pracujący bez pisemnej umowy przeciętnie więc nie uzyskują podstawowej oczekiwanej korzyści z pracy w tej formie. Dlaczego w takim razie decydują się na nią? Być może z braku wyboru – bo pracodawca nie chce dać im umowy – lub z braku świadomości, że to się nie opłaca. Prawdopodobnie osoby takie przeszacowują uzyskiwane z tego tytułu korzyści (np. mając błędne przekonanie, że bez umowy zarabiają więcej), a jednocześnie nie doceniają ryzyka oraz związanych z nim kosztów (np. ryzyka utraty pracy z dnia na dzień lub braku wypłaty wynagrodzenia). Osoby te w sposób nie zawsze w pełni świadomy rezygnują też z wielu korzyści, które daje praca legalna, w szczególności na podstawie umowy o pracę. Osobom pracującym bez umowy warto te sprawy uświadamiać.

2.2. Wpływ pracy nierejestrowanej na emeryturę i rentę

Agnieszka Paczyńska

O czym mówimy?

Emerytura to świadczenie pieniężne z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych⁸, którego wypłacanie może rozpocząć się po osiągnięciu wieku emerytalnego. Pochodzi z naszych składek na ubezpieczenie emerytalne. Przyznanie jej nie jest automatyczne – wymaga złożenia wniosku. To przywilej i prawo. Aby z niego skorzystać, trzeba spełnić pewne warunki:

- ▶ osiągnąć wiek emerytalny, czyli mieć ukończone 60 lat (w przypadku kobiet) lub 65 lat (w przypadku mężczyzn),
- ▶ w czasie swojej pracy zawodowej odprowadzać składki emerytalne.

⁸ W Polsce odrębnymi rozwiązaniami emerytalnymi objęci są np. rolnicy – ich emerytura wypłaca Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS). Dla uproszczenia w tym podręczniku koncentrujemy się na powszechnym systemie emerytalnym obsługiwanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych – ZUS.

CIEKAWOSTKA

Emerytura jest dość nowym „wynałazkiem”. Pierwsze systemy emerytalne w Europie pojawiły się zaledwie 140 lat temu (Góra, 2018). Dla przykładu w Prusach pod koniec XIX wieku emerytura była przyznawana osobom w wieku 70 lat, podczas gdy średnia długość życia wynosiła 40–45 lat. Korzystali więc z niej nieliczni. Obecnie jest to świadczenie, z którego w swoim życiu będzie korzystał niemal każdy.

Emerytura w znanym nam kształcie to nadal przywilej krajów dobrze rozwiniętych. Wprawdzie na całym świecie już 70% starszych ludzi otrzymuje jakąś emeryturę, ale w wielu krajach (głównie w Azji i Afryce) świadczenia te są często dalece niewystarczające lub nieregularnie wypłacane (ILO, 2018).

Renta to świadczenie pieniężne wypłacane w szczególnej sytuacji, gdy trwale lub czasowo utracisz zdolność do pracy i nie masz jeszcze prawa do emerytury. Renta z tytułu niezdolności do pracy może być stała, okresowa lub szkoleniowa⁹.

Dlaczego Polacy rzadko myślą o emeryturze?

Większość z nas ma tendencję do myślenia bardziej o tym, co jest tu i teraz, niż o odległej przyszłości (Frederick, Loewenstein, O'Donoghue, 2002). Cecha ta dotyczy także naszych wyborów finansowych i znacząco przeszkadza w planowaniu przyszłości. Między innymi z tego powodu aż 40% Polaków w ogóle nie zastanawia się nad swoją emeryturą (Czapiński, Góra, 2016).

⁹ Więcej informacji na temat poszczególnych rodzajów rent można znaleźć w dalszej części rozdziału i na stronie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych: <https://www.zus.pl/swiadczenia/renty>.

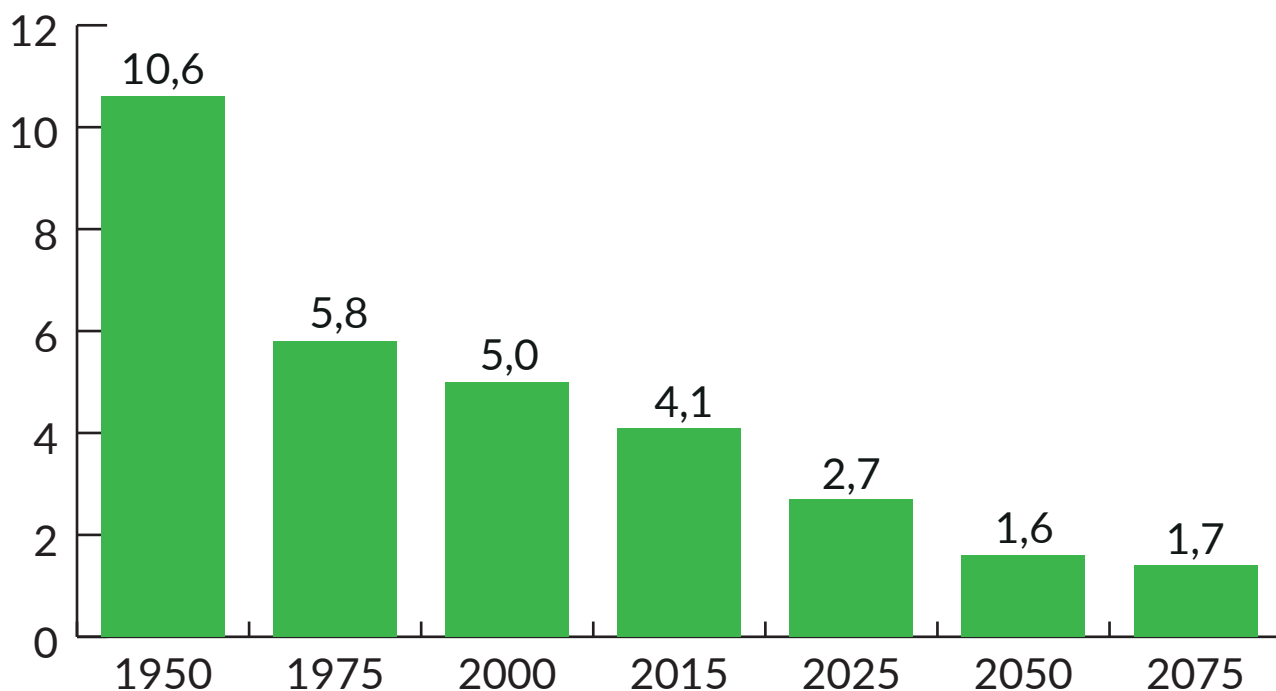
Historia Bożeny

Bożena przez kilkanaście lat pracowała u jednego pracodawcy bez pisemnej umowy. Była zadowolona, bo płacił nieźle, systematycznie i wydawał się uczciwym człowiekiem. Wszystko dobrze się układało, dopóki kobieta nie zaczęła chorować. Kiedy częściej opuszczała dni w pracy, pracodawca z dnia na dzień jej podziękował. Dopiero wtedy Bożena zrozumiała, że popełniła błąd, pracując przez te wszystkie lata na czarno, i przyszała do Ośrodka Pomocy Społecznej z płaczem, mówiąc: „Proszę pani, teraz ja z niczym zostałam. Fajnie było, jak miałam pieniądze, ale teraz jestem z niczym”.

Wokół nas jest coraz więcej osób starszych, w tym emerytów. Niektórzy z nich narzekają na niską emeryturę, ale są też tacy, którzy żyją na dość wysokim poziomie, podróżują, stać ich na wyjście do kina czy restauracji. Patrząc na nich, łatwo dojść do wniosku, że i my damy sobie jakoś radę na emeryturze. Problem w tym, że między systemem, w którym emeryturę otrzymały te osoby, a systemem, w którym na emeryturę będą przechodzić osoby obecnie młode, występują zasadnicze różnice.

Dawniej emerytury były dość wysokie, na co pozwalała niewielka liczba emerytów przy dużej liczbie osób pracujących, które płaciły składki. Dodatkowo przyrost naturalny był wysoki, zaś średni czas życia – dużo krótszy niż dziś. Obserwując emerytów wokół nas, łatwo więc dojść do wniosku, że każdy dostaje emeryturę i że – choć nie jest bardzo wysoka – generalnie starcza ona na życie. W najbliższych latach struktura demograficzna naszego społeczeństwa będzie się jednak szybko zmieniać – liczba osób pracujących będzie maleć, zaś emerytów – rosnąć (zob. wykres 2.2.1).

Wykres 2.2.1. Bardzo szybkie starzenie się polskiego społeczeństwa: liczba osób w wieku 20–64 lat przypadających na jedną osobę w wieku 65+



Wykres 2.2.1. Polskie społeczeństwo bardzo szybko się starzeje: liczba osób w wieku 20–64 lat przypadających na jedną osobę w wieku 65+

Źródło: OECD (2017).

Zmiana systemu emerytalnego w 1999 roku została wymuszona właśnie zmianami w demografii naszego społeczeństwa. Poprzedni system był nie do utrzymania: malejąca liczba pracujących nie byłaby w stanie sfinansować relatywnie wysokich świadczeń coraz większej grupy emerytów. W nowym systemie emerytura będzie stanowiła dużo niższy procent ostatniego wynagrodzenia niż w starym systemie, co sprawia, że trzeba teraz inaczej myśleć o tym świadczeniu. Musimy zadbać o nie przede wszystkim sami i to odpowiednio wcześniej.

Od czego zależy wysokość emerytury i jaki ma to związek z pracą w szarej strefie?

W obecnym powszechnym systemie emerytalnym wysokość emerytury w prosty sposób zależy od trzech czynników (zob. infografika). Po pierwsze – od wysokości składek emerytalnych, które zgromadzimy na indywidualnym koncie w czasie całej kariery zawodowej. Im więcej

zbierzemy, tym wyższą emeryturę otrzymamy. Po drugie – od wieku, w jakim przejdziemy na emeryturę. Im później to nastąpi, tym wyższą emeryturę otrzymamy. Po trzecie – od kondycji całej gospodarki. Im wyższy w całym okresie naszej pracy będzie wzrost gospodarczy i wzrost płac w Polsce, tym wyższą emeryturę otrzymamy.

Innymi słowy kwota, jaką miesięcznie będzie nam wypłacał ZUS po tym, gdy przejdziemy na emeryturę, zależy od tego, ile wpłacimy do niego w czasie całej kariery zawodowej i czy gospodarka kraju będzie w dobrej kondycji. Emerytura będzie zatem tym wyższa, im dłużej będziemy płacić składki i im wyższe one będą¹⁰.

Co to wszystko ma wspólnego z pracą w szarej strefie? Jeżeli przez całe życie pracujemy bez umowy, czyli na czarno, to nie będziemy mieć emerytury. W takiej sytuacji nie odprowadzamy przecież żadnych składek emerytalnych. Jeśli w naszej karierze zawodowej zdarzały się momenty, że pracowaliśmy legalnie, ale jest to w sumie mniej niż 20 lat (kobiety) lub 25 lat (mężczyźni)¹¹, to ZUS wprawdzie przyzna emeryturę, ale może się ona okazać zaskakująco niska. Tak samo może być w sytuacji, kiedy mamy podpisaną umowę o pracę tylko na część wynagrodzenia (np. na płacę minimalną), zaś całą resztę pracodawca wypłaca nam „do ręki”. W efekcie do ZUS odprowadzana jest najniższa możliwa składka, a zatem nasza emerytura też będzie raczej niewielka.

Można oczywiście liczyć na to, że „jakoś to będzie” i że pracując na czarno przez większość życia, i tak uda się nam wypracować prawo do emerytury minimalnej (w 2020 roku to 1200 zł brutto, czyli ok. 1030 zł na rękę). Niestety strategia ta może okazać się błędna. Emerytura minimalna należy się wyłącznie osobom, które mogą udokumentować minimalny okres pracy, w czasie której odprowadzały składki emerytalne – kobiety 20 lat, a mężczyźni 25 lat. Osoby, których okres składkowy był krótszy, nie mogą liczyć na emeryturę w rozsądnej wysokości,

¹⁰ Dotyczy to osób urodzonych po 1949 roku. Emerytury osób urodzonych przed rokiem 1949 podlegają innym regułom. Por. <http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/emerytura-dla-osob-urodzonych-przed-1-stycznia-1949/sposob-wyliczenia-emerytury>.

¹¹ Wysokość wieku emerytalnego w 2019 r. za: <https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/emerytura-dla-osob-urodzonych-po-31-grudnia-1948/emerytura-w-wieku-powszechnym>.

w szczególności na to, że ich emerytura zostanie wyrównana do poziomu minimalnego tego świadczenia.

Warto też zwrócić uwagę, że im więcej osób pracuje na czarno, tym gorsze są wyniki całej gospodarki Polski. To też będzie wpływało negatywnie na wysokość przyszłych emerytur.

Podsumowując: jeśli w naszej karierze zawodowej przeważają okresy pracy nieformalnej, to może się okazać, że nasza emerytura będzie bardzo niska. Innymi słowy – każdy miesiąc czy rok przepracowany na czarno odbija się na wysokości emerytury.

CIEKAWOSTKA

W Polsce rośnie liczba osób z bardzo niskimi emeryturami. W 2018 roku ok. 15 000 osób pobierało emeryturę niższą niż 500 zł. Są jednak tacy, których emerytura jest jeszcze niższa, niekiedy symboliczna. Według doniesień medialnych najniższa emerytura wypłacana przez ZUS w Polsce w 2018 roku wynosiła 2 gr (TVN24bis, 2019).

Kiedy należy się renta?

Wśród wielu negatywnych konsekwencji pracy na czarno znajduje się także brak zabezpieczenia finansowego na wypadek długotrwałej choroby lub wypadku. Osoby pracujące na czarno zwykle o tym nie myślą, ale przecież popularne przysłowie mówi, że „wypadki chodzą po ludziach”.

Osoby pracujące legalnie mają prawo do **renty z tytułu niezdolności do pracy**, kiedy ciężko zachorują albo ulegną poważnemu wypadkowi. W ostatnich latach otrzymywało je w Polsce corocznie blisko 50 000 osób. Aby otrzymać taką rentę, trzeba spełnić dwa warunki:

- ▶ mieć odpowiednio długi staż pracy, w czasie którego były odprowadzane składki na ubezpieczenie rentowe (różny w zależności od wieku, w jakim się zachoruje, np. osoby 30-letnie muszą mieć minimum 5 lat udokumentowanego stażu pracy),

- ▶ niezdolność do pracy powinna powstać w czasie zatrudnienia lub nie później niż 18 miesięcy od jego ustania.

Historia Krzysztofa

Krzysztof ma 50 lat. Przez blisko 20 lat pracował legalnie w różnych zawodach: jako pracownik budowlany, monter silosów czy kierowca zamiatarek. Niestety od 2009 roku z różnych powodów coraz częściej pracował na czarno, głównie w gospodarstwach rolnych. Pewnego dnia Krzysztof, kiedy w stodole odbierał siano, stracił równowagę i spadł z dużej wysokości. Doznał poważnego urazu głowy. Od tego czasu cierpi na szумы i zawroty głowy, drżą mu ręce i przestał słyszeć na lewe ucho. Nie dostał odszkodowania, ponieważ nie był ubezpieczony. Nie ma także podstaw do przyznania mu renty z tytułu niezdolności do pracy. Ostatecznie Krzysztof został osobą bezdomną i znalazł się pod opieką Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, który skierował go do lekarza medycyny pracy w celu określenia predyspozycji do podjęcia nowego zatrudnienia. Lekarz specjalista orzekł, że Krzysztof nie może pracować w systemie wielozmianowym, przenosić ciężkich przedmiotów, pracować w pozycji stojącej, na wysokościach, przy maszynach w ruchu, wykonywać czynności związanych z obsługą komputera i urządzeń biurowych. Takie obostrzenia dotyczące przyszłej pracy powodują, że nie ma on zbyt wielkich szans na pozyskanie stałego zatrudnienia.

W nieco innych sytuacjach można skorzystać z **renty szkoleniowej**. Przysługuje ona, jeśli spełnione są powyższe dwa warunki i dodatkowo specjalna komisja zdecyduje, że wskazana jest zmiana zawodu z uwagi na niezdolność do kontynuacji pracy w dotychczasowym zawodzie¹².

¹² Szczegółowe informacje na temat zasad przyznawania rent z tytułu niezdolności do pracy dostępne są na stronie ZUS: <https://www.zus.pl/swiadczenia/renty>.

W kontekście pracy nierejestrowanej warto wspomnieć jeszcze o jednym rodzaju renty – **rencie rodzinnej**. To zabezpieczenie na wypadek śmierci osoby bliskiej. Prawo do renty rodzinnej przysługuje między innymi dzieciom do 16. roku życia (lub do 25. roku, o ile się uczą) np. w sytuacji, gdy jedno z rodziców ulegnie wypadkowi śmiertelnemu¹³. Niestety ta renta nie należy się dzieciom (ani małżonkowi) osoby, która w momencie śmierci nie miała ustalonego prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy lub prawa do emerytury. Innymi słowy, jeśli zmarły rodzic nie odprowadzał składek dostatecznie długo, to w przypadku jego śmierci dzieciom nie będzie się należała renta rodzinna.

Co nas czeka, kiedy osiągniemy wiek emerytalny?

Myśleniu o tym, co nas czeka na starość, nie poświęcamy zazwyczaj wiele czasu. Zwłaszcza jeśli uważamy, że jesteśmy jeszcze młodzi. Często sądzimy wtedy, że ta kwestia nas nie dotyczy. Badania pokazują, że w Polsce nawet wśród osób po 50. roku życia myślenie o emeryturze nie jest częste. Zaledwie 35% aktywnych zawodowo osób po 50. roku życia zastanawia się, jak będzie wyglądać ich życie na emeryturze. Nawet jeśli ludziom zdarza się pomyśleć o starości, to i tak blisko 80% osób nie podejmuje żadnych działań, aby – gdy ten okres nadejdzie – mieć lepsze zabezpieczenie finansowe (Czapiński, Góra, 2016).

Tymczasem obecnie mężczyzna w wieku 60 lat może oczekiwać jeszcze ponad 19 lat życia, dla kobiet to przynajmniej 24 lata (GUS, 2018); to o ponad 4 lata dłużej niż jeszcze w 1990 roku. Postęp medycyny, wzrost popularności zdrowego trybu życia, coraz lepsze wykształcenie Polaków sprawiają, że średnia długość życia ciągle rośnie, zatem w momencie naszego przejścia na emeryturę będziemy mieli do zaplanowania jeszcze ponad ćwierć całego swojego życia. Trzeba się dobrze przygotować do tego okresu. O czym warto pomyśleć?

¹³ Szczegółowe informacje na temat zasad przyznawania rent rodzinnych dostępne są na stronie ZUS: <https://www.zus.pl/swiadczenia/renty/renta-rodzinna>.

- ▶ Pewność, że emerytura wystarczy na pokrycie najważniejszych potrzeb, to bardzo ważny element takiego planowania. Wiemy już, że wymaga on odkładania składek emerytalnych przez jak najdłuższy czas.
- ▶ Dbanie o swoje zdrowie to druga niezwykle istotna sprawa. Nie zaniedbujemy aktywności fizycznej, zdrowego odżywiania się, regularnych kontroli u lekarza. Pamiętajmy, że legalna praca daje prawo do ubezpieczenia zdrowotnego i darmowego dostępu do usług medycznych.
- ▶ Budowanie relacji z innymi ludźmi i dbałość o nie to trzeci element strategii zabezpieczenia się na starość. Może nam w tym pomóc zaangażowanie w działania lokalnej wspólnoty – na osiedlu czy w lokalnej organizacji pozarządowej. Badania pokazują, że praca na czarno może przeszkadzać w aktywności społecznej (Baczko, Giza, 2014). Wiele osób pracujących nielegalnie wstydzi się tego lub obawia, że ich postępowanie może się spotkać z krytyką ze strony innych osób.

Historia Krystyny

Krystyna ma ponad 50 lat, ale pracowała legalnie tylko przez 2,5 roku, ostatnio ok. 30 lat temu. Powodem rezygnacji z pracy było wyjście za mąż i narodziny dziecka. Przez kolejne 5 lat kobieta zajmowała się w domu pierwszym, a potem również drugim dzieckiem. W tym czasie mąż otworzył własną działalność gospodarczą – małą gastronomię. Po 5 latach wychowywania córek Krystyna stwierdziła, że wraca do pracy zawodowej. Postanowili z mężem, że przez ten czas, kiedy córki są jeszcze małe, pomoże mężowi w prowadzeniu rachunków w firmie. Pracowała nieformalnie. Mąż nie zarejestrował jej jako osoby współpracującej. Kobiecie było to bardzo na rękę, miała pieniądze, pracowała tyle, ile mogła, była w stanie odbierać córki z przedszkola i spędzać z nimi czas popołudniami, tym bardziej że mąż często wracał do domu późnym wieczorem. Krystyna przepracowała w ten sposób 25 lat. Niestety okazało się, że w międzyczasie mąż ułożył sobie życie z inną kobietą

i złożył pozew o rozwód. Krystyna zrezygnowała z pracy w jego firmie. Ponieważ mieli z mężem podpisaną intercyzę, po rozwodzie z majątku firmy nic jej się nie należało. Znalazła się w trudnej sytuacji – w wieku ponad 50 lat jest bez pracy, nie może udokumentować stażu pracy ani swoich kwalifikacji, nie ma własnych pieniędzy. Od ponad 3 lat jest zarejestrowana w urzędzie pracy. Szuka zatrudnienia w gastronomii, ale nie może go znaleźć z powodu braku możliwości udowodnienia swojego długoletniego doświadczenia. Za kilka lat kobieta osiągnie wprawdzie wiek emerytalny, ale ponieważ legalnie pracowała tylko przez 2,5 roku i tylko wówczas jej pracodawca odprowadzał składki, to jej emerytura z pewnością nie starczy jej na życie.

Co możemy zrobić, żeby mieć większą emeryturę?

Istnieje kilka podstawowych zasad, o których warto pamiętać, chcąc mieć jak najwyższą emeryturę.

- ▶ **Przede wszystkim pracujmy legalnie.** Każda odprowadzona składka skutkuje nieco wyższą emeryturą. Oczywiście jedna czy kilka składek nie wyplynie znacząco na wysokość emerytury, ale różnicę widać już w przypadku okresów składkowych zebranych w kolejne lata. Być może warto więc podjąć nieco gorzej płatną, ale legalną pracę, niż zarobić więcej, tylko na czarno. W perspektywie całego życia pierwsze rozwiązanie wydaje się bardziej racjonalne i opłacalne.
- ▶ **Dbajmy o dokumenty.** Zbierajmy świadectwa pracy. Dzięki nim można potem udokumentować staż pracy. Pamiętajmy, że do stażu pracy wliczają się okresy składkowe i nieskładkowe. Jeśli brakuje nam dokumentów potwierdzających zatrudnienie, możemy się po nie zgłosić do pracodawcy.

Przykład: Staż pracy a wysokość emerytury



Katarzyna ma 45 lat. Od 9 lat pracuje na czarno jako niania. Wcześniej była przedszkolanką na etacie w gminnym przedszkolu. W sumie legalnie przepracowała dotychczas 10 lat. Jeśli nadal będzie pracowała bez umowy, to chcąc przejść na emeryturę w wieku 65 lat, otrzyma ją w wysokości ok. 300 zł brutto (wg dzisiejszej siły nabywczej).

Gdyby jednak zatrudniła się legalnie nawet za najniższe wynagrodzenie i przez co najmniej kolejne 10 lat odprowadzała składki, to uzyska prawo do emerytury minimalnej, a tym samym jej świadczenie będzie znacząco wyższe. W 2020 roku emerytura minimalna wynosi 1200 zł brutto. Oczywiście jeśli kobieta będzie legalnie pracowała dłużej i/lub jej zarobki będą wyższe, ma szansę na wypracowanie emerytury wyższej niż minimalna.

- ▶ Jeżeli spotkaliśmy się z osobą, która pracowała bez umowy przez dłuższy okres, to poradzimy jej, aby zwróciła się do sądu pracy o ustalenie stosunku pracy¹⁴.
- ▶ Jeśli nie ma takiej konieczności, to nie przechodźmy zbyt wcześnie na emeryturę. Każdy dodatkowo przepracowany rok zwiększy naszą emeryturę o 8–10%! Zatem osoba, która dziś mogłaby dostać emeryturę w wysokości 2000 zł, będzie mogła otrzymać nawet o ok. 1000 zł więcej, o ile zacznie pobierać świadczenie po przepracowaniu kolejnych 5 lat (Uścińska, 2018)¹⁵. Pamiętajmy też, że emeryci nadal mogą pracować, choćby na część etatu czy na umowę-zlecenie. W związku z odprowadzaniem składek pobierana

¹⁴ W uzasadnionych przypadkach można liczyć na wsparcie Państwowej Inspekcji Pracy.

¹⁵ Te przybliżone wyliczenia można potwierdzić przy użyciu kalkulatora emerytalnego dostępnego na stronie internetowej ZUS.

emerytura będzie sukcesywnie rosta¹⁶. Badania pokazują ponadto, że ludzie, których kariera zawodowa trwa dłużej, są często zdrowsi i bardziej zadowoleni z życia (Magda, Kiełczewska, 2017).

- ▶ Oszczędzajmy. Bez względu na to, jak mało zarabiamy, warto regularnie odkładać choćby niewielkie kwoty. W oszczędzaniu nie chodzi o wyrzeczenia, tylko o rozważne zarządzanie budżetem. Można założyć rachunek oszczędnościowy w banku lub wybrać inne rozwiązanie. Jeśli nie czujemy się specjalistami od finansów, możemy skorzystać z porady kogoś lepiej zorientowanego. Wybór formy oszczędzania może mieć duże znaczenie dla jego długoterminowych efektów. W Internecie można znaleźć wiele interesujących porad dotyczących oszczędzania oraz inwestowania nawet niewielkich kwot¹⁷.

JAK SPRAWDZIĆ RÓŻNICE W WYSOKOŚCI PRZYSZŁEJ EMERYTURY W ZALEŻNOŚCI OD WYSOKOŚCI ZAROBKÓW I WIEKU PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ?

Zakład Ubezpieczeń Społecznych na swojej stronie internetowej udostępnia kalkulator emerytalny (<http://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/kalkulatory-emerytalne/emerytura-na-nowych-zasadach/kalkulator-emerytalny-prognozowana-emerytura/wersja-uproszczona>). Dla osób, które planują przejście na emeryturę w niedalekiej przyszłości i znają wielkość zgromadzonych składek, jest to dobre narzędzie do sprawdzenia przybliżonej wysokości przyszłej emerytury. Osoby te mogą też sprawdzić wpływ różnych możliwych dat przejścia na emeryturę na wysokość świadczenia.

Dla osób młodszych najciekawszym sposobem korzystania z kalkulatora jest użycie go do zbadania wpływu różnych decyzji na oczekiwaną wysokość emerytury. Jak to zrobić? To proste – należy wypełnić pola dotyczące płci i daty urodzenia. Jeśli dysponuje się

¹⁶ Wymaga to złożenia do ZUS wniosku o ponowne przeliczenie emerytury.

¹⁷ Krótki przegląd blogów na temat oszczędzania można znaleźć w kilku miejscach, np.: <https://jakoszczedzacpieniadze.pl/ranking-blogow-finansowych-2017> lub <http://organizowana.com/top-5-blogi-o-oszczedzaniu/>, dostęp: 30.01.2019.

listem z informacjami o stanie konta emerytalnego (ZUS wysyła go raz w roku), można wypełnić pola dotyczące wysokości składek. Jeśli nie ma tego listu, można wpisać same zera i jako rok rozpoczęcia pracy podać rok bieżący. Kluczowe są wtedy dwa pola:

- ▶ procent przeciętnego wynagrodzenia w przyszłości,
- ▶ deklarowany wiek przejścia na emeryturę.

Nazwa pola „Procent przeciętnego wynagrodzenia w przyszłości” nie jest zbyt szczęśliwa i może prowadzić do nieporozumień. O co chodzi? To po prostu sposób wyrażenia oczekiwanych średnich zarobków przez resztę naszej kariery zawodowej. Jeśli w pole „Miesięczne obecne wynagrodzenie brutto” wpiszemy kwotę zarobków, na jakie możemy liczyć obecnie (np. aktualną wysokość naszej pensji), to wyświetli się informacja, jakim procentem przeciętnego wynagrodzenia jest ta kwota.

Jako jeden ze scenariuszy możemy rozważyć sytuację, w której do momentu przejścia na emeryturę pracujemy na podobnych warunkach, czyli nasze wynagrodzenie w przyszłości stanowiłoby taki sam procent średniego wynagrodzenia jak obecnie. Nie zmieniając tej wielkości, możemy zmieniać deklarowany wiek przejścia na emeryturę (np. o 2 lata czy 5 lat) i zobaczyć, jak zmienia się wtedy prognozowana wysokość emerytury. Najciekawsza jest różnica pomiędzy wynikami takich symulacji, a nie wynik jednej konkretnej próby.

Następnie możemy ustalić deklarowany wiek przejścia na emeryturę i zmieniać wysokość przyszłego wynagrodzenia, np. podnieść lub pomniejszyć je o 5, 10 czy 20 punktów procentowych i zobaczyć, jakie są różnice między prognozowanymi wysokościami emerytur.

Następnie można ustalić deklarowany wiek przejścia na emeryturę i zmieniać wysokość przyszłego wynagrodzenia, na przykład podnieść lub pomniejszyć je o 5, 10 czy 20 punktów procentowych i zobaczyć, jakie są różnice między prognozowanymi wysokościami emerytur.

2.3. Praca nierejestrowana a zdrowie

Agnieszka Kulesa

O czym powiemy w tym podrozdziale?

Zdrowie jest stanem pełnego dobrostanu na poziomach fizycznym, psychicznym i społecznym (WHO, 1946). Stan zdrowia nie oznacza zatem jedynie braku choroby czy nieдомagania. Podczas gdy medycyna nawiązuje do pojęcia zdrowia opartego na obiektywnych pomiarach struktur i funkcji organizmu (takich jak morfologia krwi, EKG, itp.), zdrowie w społecznym odbiorze jest związane z subiektywnymi doświadczeniami ludzi oraz indywidualną oceną.

Stan zdrowia jest opisywany w bardzo zróżnicowany sposób przez różne osoby. O swoim zdrowiu ludzie mówią też dość nieprecyzyjnie. Okazuje się jednak, że zdecydowana większość Polaków nie redukuje go do braku choroby – równie ważne okazują się dobre samopoczucie, harmonia psychiczna oraz witalność (Puchalski, 2015). Zatem także w potocznym odbiorze zdrowie jest zjawiskiem wielowymiarowym.

Co wpływa na nasze zdrowie? Po pierwsze to, jak o nie dbamy, nasz styl życia. Chodzi tutaj o takie zachowania jak stosowanie odpowiedniej diety, ograniczenie bądź rezygnacja z palenia, picia alkoholu

i używania innych substancji psychoaktywnych, regularna aktywność fizyczna, systematyczne badania profilaktyczne, a także reagowanie w sytuacjach nadmiernego stresu. Po drugie będą to takie czynniki jak poziom wykształcenia, warunki życia i relacje międzyludzkie, stan systemu opieki medycznej oraz to, czy mamy do tego systemu dostęp (Puchalski, 2015). Ponadto na stan zdrowia wpływają czynniki genetyczne oraz środowisko, w którym żyjemy (a więc też praca, jaką wykonujemy).

Zdrowie dla Polaków relatywnie rzadko staje się celem w perspektywie czasu, zwłaszcza tej nieodległej (Puchalski, 2015). Tymczasem z punktu widzenia cyklu życia człowieka zdrowie jest niewątpliwie stanem zmiennym, zależnym nie tylko od wieku danej osoby, ale też od podejmowanych przez nią decyzji i działań.

Wpływ pracy na zdrowie człowieka

Czy na stan zdrowia wpływa praca, którą wykonujemy? Z pewnością jej charakter jest związany z różnymi czynnikami ryzyka zdrowotnego lub przeciwnie – czynnikami sprzyjającymi poprawie bądź utrzymaniu dobrego stanu zdrowia. Czynniki te mogą wynikać np. z metod pracy lub warunków, w których dane zajęcie jest wykonywane. Możemy je podzielić na czynniki:

- ▶ **szkodliwe** – ich oddziaływanie na pracownika prowadzi lub może prowadzić do schorzenia,
- ▶ **niebezpieczne** – ich oddziaływanie na pracownika prowadzi lub może prowadzić do urazu (wypadki przy pracy),
- ▶ **uciążliwe** – nie stwarzają bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia człowieka, ale utrudniają pracę lub przyczyniają się w istotny sposób do obniżenia zdolności do jej wykonywania lub wpływają na zmniejszenie wydajności (np. praca zmianowa, monotonna, sytuacje stresogenne).

Czynniki ryzyka zdrowotnego można podzielić także na:

- ▶ **biologiczne** – np. drobnoustroje komórkowe, pasożyty wewnętrzne człowieka (w pracy lekarza, laboranta itp.),
- ▶ **fizyczne** – np. ostre i wystające elementy, promieniowanie, hałas,
- ▶ **chemiczne** – gazy, aerozole, pary, ciecze, ciała stałe,
- ▶ **psychofizyczne** – np. obciążenia fizyczne oraz nerwowo-psychiczne, w tym stres.

Dla każdego z czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy państwo – a konkretnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – określa wartości maksymalne w odniesieniu do jego stężenia bądź natężenia. Wszyscy pracodawcy, u których występują czynniki szkodliwe, mają prawny obowiązek przeprowadzania cyklicznych pomiarów tych czynników, a także oceny narażenia na nie pracowników. Eliminacją bądź ograniczeniem ryzyka zdrowotnego zajmują się służby pracownicze, służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz medycyny pracy.

Na pracodawcach ciąży jeszcze jeden ważny obowiązek – konieczność zapewnienia pracownikom na swój koszt profilaktycznej opieki lekarskiej. Składają się na nią trzy rodzaje badań:

- ▶ **wstępne** – dla osób przyjmowanych do pracy,
- ▶ **okresowe** – w terminach wyznaczanych przez lekarza medycyny pracy,
- ▶ **kontrolne** – w przypadku spowodowanej chorobą niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni.

Nie dopełniając tego obowiązku, pracodawca popełnia wykroczenie zagrożone grzywną w wysokości od 1000 do 30 000 zł (art. 283

§ 1 k.p.)¹⁸. Uprawnienia do wystawienia mandatu karnego lub wystąpienia z wnioskiem do sądu o nałożenie grzywny posiadają inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy.

Reasumując, pracodawcy są zobowiązani do dbania o zdrowie pracowników poprzez zapewnienie profilaktycznej opieki lekarskiej oraz odpowiedniego bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z *Kodeksem pracy* pracodawcy są zobligowani w szczególności do organizowania pracy w taki sposób, aby pracownicy mieli bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapewnienia rozwoju spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy oraz chorobom zawodowym, a także uwzględniania ochrony zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników z niepełnosprawnościami. Istnieją też takie firmy, które oferują swoim pracownikom coś więcej, traktując opisane działania jako inwestycję w ludzi oraz część strategii tzw. odpowiedzialnego biznesu.

CIEKAWOSTKA

Co drugie przedsiębiorstwo podejmuje na rzecz zdrowia pracowników działania, które nie są nakazane prawem. Chodzi tu przede wszystkim o oferowanie opieki medycznej, wspieranie aktywności fizycznej, dbanie o środowisko pracy w większym stopniu, niż nakazują to przepisy. Firmy decydują się na takie działania, ponieważ chcą budować pozytywny wizerunek, poprawić produktywność i ograniczyć koszty (Puchalski, Korzeniowska, 2017).

Takie postępowanie wskazuje na to, że pracodawcy myślą o zdrowiu swoich pracowników także w dłuższej perspektywie.

Na koniec warto podkreślić, że pracodawcy są zobowiązani do przestrzegania przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, co zapewnia pracownikom dostęp do zasiłków chorobowych czy renty z tytułu niezdolności do pracy oraz gwarantuje prawo do wypoczynku.

¹⁸ Stan na 14 maja 2019 roku.

Jak praca w szarej strefie wpływa na zdrowie człowieka?

W poprzednich częściach niniejszego rozdziału ustaliliśmy, że na zdrowie pracownika wpływa wiele czynników, a jednym z nich jest praca. Dodatkowo w środowisku pracy występują konkretne czynniki ryzyka zdrowotnego. Czy praca w szarej strefie różni się pod tym względem od pracy w sektorze formalnym?

Te same czynniki ryzyka zdrowotnego występują w przypadku pracy zarówno w szarej strefie, jak i w sektorze formalnym. W przypadku tej pierwszej mamy jednak do czynienia z praktyką unikania przez pracodawców przestrzegania przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeniowego, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwpożarowych oraz sanitarnych (Burzyński, Karpińska-Mizielińska, Marzec, Niemczyk, Smuga, Ważniewski, 2005). Jeśli osoba wykonuje pracę najemną bez umowy lub pracuje na własny rachunek bez rejestracji, to znajduje się w sytuacji, w której jest całkowicie pozbawiona podstawowych praw określonych w *Kodeksie pracy* i innych przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, jak np. prawa do wypoczynku, w tym urlopu (ważnego z punktu widzenia zdrowia w wymiarze psychicznym i fizycznym). Takiemu pracownikowi nie przysługuje także prawo do zasiłku z tytułu choroby, nie ma on również uprawnień do renty z tytułu niezdolności do pracy (zob. rozdział 2.2). Można też oczekiwać, że pracodawca takiej osoby nie będzie przywiązywał wagi do cyklicznych pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia oraz oceny ryzyka ich występowania, nie zapewni też odzieży ochronnej. Przez to będzie narażał zdrowie – a może i życie – pracownika w stopniu o wiele większym niż pracodawca, który nie zatrudnia na czarno.

Przykładów bezpośrednich konsekwencji pracy w szarej strefie dla zdrowia fizycznego mogą dostarczyć raporty i sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy.

Zgodnie z nimi do branż, w których występuje najwięcej wypadków przy pracy, należą przetwórstwo przemysłowe i budownictwo (PIP, 2017, 2018, 2019). Istnieją trzy główne przyczyny występowania wypadków przy pracy: nieprawidłowe zachowanie się pracownika (np.

niedostateczna koncentracja na wykonywanym zadaniu), niewłaściwa organizacja pracy (np. brak nadzoru ze strony przełożonego zlecającego pracę, nieużywanie sprzętu ochronnego) oraz przyczyny techniczne (np. brak zabezpieczeń chroniących przed upadkiem z wysokości). Jak wskazuje PIP, zwiększa się także zatrudnianie osób bez doświadczenia w branży budowlanej, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych i współpraca z osobami samozatrudnionymi (PIP, 2017). Jak pamiętamy z pierwszego rozdziału, praca nierejestrowana może być związana z pracą na własny rachunek, a jedną z branż, w której praca na czarno występuje stosunkowo często, jest budownictwo.

W latach 2015–2017 PIP badała również wypadki osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu, w tym wykonujących pracę bez jakiegokolwiek umowy. W 2017 roku zdarzenia takie miały miejsce podczas wykonywania prac w sektorze budowlanym i przetwórczym, a źródłem informacji o tych zdarzeniach była najczęściej policja (80% zgłoszeń). Wśród 64 poszkodowanych z tej grupy 17 osób doznało ciężkich obrażeń ciała, a 14 pracujących poniosło śmierć (PIP, 2018). Dane z tego okresu przedstawiono w tabeli 2.3.1.

Tabela 2.3.1. Wyniki kontroli PIP dotyczące wypadków osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu

Rok	Liczba osób poszkodowanych, ogółem	Liczba osób, które poniosły śmierć	Liczba osób, które doznały ciężkich obrażeń
2015	59	17	12
2016	63	26	12
2017	64	14	17

Źródło: opracowanie własne na podstawie PIP (2017, 2018).

Kiedy dochodzi do wypadku, pracownik niemający ubezpieczenia wypadkowego (lub wykupionego ubezpieczenia prywatnego) musi samodzielnie pokryć koszty leczenia, a te potrafią być naprawdę wysokie (zob. historia Damiana). Tabela 2.3.2 zawiera przykłady cen wybranych usług medycznych, które są dostępne nieodpłatnie dla osób ubezpieczonych.

Tabela 2.3.2. Ceny wybranych usług medycznych dla osób nieubezpieczonych, obowiązujące w szpitalu w Ostrołęce

Nazwa usługi	Cena [PLN]
Udzielenie pierwszej pomocy w stanie zagrożenia życia (w ramach usług pielęgniarskich i położniczych)	31
Porada specjalistyczna	64
EEG	142
Jeden osobodzień na oddziale kardiologicznym	454
Nacięcie z usunięciem ciała obcego lub urządzenia ze skóry i tkanki podskórnej (w znieczuleniu miejscowym)	607
Dzień pobytu na oddziale chirurgii urazowo-ortopedycznej	636
Szycie rany klatki piersiowej	689

Źródło: https://www.szpital.ostroleka.pl/uploads/zalaczniki/cennik-uslug-medycznych-obowiazujacy-od-01-01-2019-r_789.pdf,
dostęp 24.05.2019.

Historia Damiana

Damian w wieku 32 lat był lekkoduchem. Mimo możliwości podjęcia legalnej pracy trwał w nielegalnym zatrudnieniu – pracował w gospodarstwie rolnym pod Łodzią. Nie przywiązywał też wagi do zdrowia i kiedy zaczął boleć go ząb, stwierdził, że „jakoś to będzie”. Niestety nie miał racji. Nieleczony ząb był źródłem poważnego zakażenia, które zagrażało życiu Damiana. Sytuacja stała się na tyle poważna, że pewnego dnia po mężczyznę musiał przylecieć helikopter, który zabrał go do szpitala do Łodzi. Zapytany przez personel szpitalny Damian skłamał, że ma ubezpieczenie. Kiedy okazało się, że nie jest to prawda, pacjent został obciążony kosztami dowozu do szpitala i leczenia, które wyniosły w sumie ok. 12 000 zł.

W sytuacji, kiedy dochodzi do wypadku w pracy na czarno i pojawia się konieczność poniesienia kosztów leczenia, niektórzy pracownicy decydują się wystąpić z wnioskiem do Państwowej Inspekcji Pracy o wytoczenie na ich rzecz powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy (inspektor PIP może też przystąpić, za zgodą pracownika, do toczącego się już postępowania w takiej sprawie; zob. historia Grzegorza). Procedura o ustalenie istnienia stosunku pracy toczy się przed sądem pracy i jest czasochłonna, a jej wynik nigdy nie może być pewny.

Historia Grzegorza

Grzegorz, 25-latek z Wałbrzycha, pracował na czarno na budowie. Pewnego dnia spadł z rusztowania. Niestety nastąpił wylew krwi do mózgu, a Grzegorz utracił samodzielność: nie może się ruszać, nie mówiąc o podjęciu pracy. Rodzina Grzegorza zwróciła się do Państwowej Inspekcji Pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Na szczęście w toku postępowania sądowego pojawiły się dokumenty potwierdzające to, że Grzegorz świadczył pracę na rzecz firmy budowlanej. Postępowanie trwało rok i skończyło się pozytywnie dla rodziny Grzegorza: pracodawca musiał opłacić stosowne składki za rok jego pracy, koszty leczenia Grzegorza zostały pokryte z ubezpieczenia, uzyskał on też możliwość ubiegania się o rentę.

Zatrudnienie na czarno wiąże się z brakiem badań lekarskich, nieprzestrzeganiem zasad BHP i zwykle brakiem odpowiedniego przeszkolenia. Zdrowotne konsekwencje braku badań lekarskich mogą być poważne zarówno w krótszej, jak i dłuższej perspektywie (zob. historia Stanisława).

Historia Stanisława

Stanisław, 63-latek z Łodzi, pewnego razu spotkał pod blokiem swoją sąsiadkę, panią Elę, która objęła właśnie stanowisko dyrektorki w pobliskiej szkole. Słuchając utyskiwań pana Stanisława na niską rentę, postanowiła ona pomóc sąsiadowi i zaoferowała mu pracę na czarno. Już następnego dnia Stanisław zgłosił się do pracy w szkole. Przydzielono mu jedno zadanie – uporządkowanie terenu zielonego wokół szkoły – za które zabrał się z ochotą. Radość Stanisława z pracy nie trwała jednak długo: po dwóch godzinach załamał i stracił przytomność... Tempa pracy nie wytrzymało jego serce. Stanisław nie przeszedł żadnych badań wstępnych, które pomogłyby wykryć to, że jego stan zdrowia nie pozwalał na podejmowanie wyczerpujących prac fizycznych. Ta historia ma tragiczny finał – pracując na czarno, bez badań wstępnych, Stanisław niestety zmarł.

Stres w pracy

Mniej wiadomo o zdrowotnych konsekwencjach pracy w szarej strefie na poziomie psychicznym. Brakuje wiarygodnych badań w tym zakresie – zarówno polskich, jak i zagranicznych. Dostępne źródła mówią o doświadczeniu bezrobocia, wskazując na tzw. efekt blizny, o którym była mowa w rozdziale 2.1 i o którym opowiemy więcej w kolejnej sekcji tego rozdziału. Warto jednak wskazać, że praca w sektorze nieformalnym – bez umowy lub rejestracji – wiąże się z brakiem dostępu do wszelkich ponadstandardowych form wsparcia pracowników przez pracodawców (np. dodatkowe ubezpieczenie medyczne), o których była już mowa.

Wiele mówi się natomiast o stresie w pracy, w szczególności w kontekście pracy rejestrowanej. Stres jest tu rozumiany jako stan psychicznego napięcia spowodowany rozbieżnością między wymaganiami napływającymi z otoczenia a możliwościami jednostki

w sytuacji, gdy pracownik postrzega tę różnicę i ocenia jako zagrażającą, trudną, niekorzystną dla siebie (Sowińska, 2013). W tym kontekście mówi się o zagrożeniach psychospołecznych w pracy, czyli takich czynnikach środowiska, które – wykorzystując mechanizm stresu – mogą powodować u pracownika szkody psychiczne, społeczne lub fizyczne.

Stres towarzyszy człowiekowi w każdej pracy, a jego źródłem może być zarówno sama treść pracy, jak i jej kontekst (zob. infografika). Warto jednak pamiętać, że stres sam w sobie jest zjawiskiem neutralnym. Jego wpływ na człowieka – pozytywny czy negatywny – zależy od cech indywidualnych każdej osoby, ogólnej sytuacji życiowej i odbioru danej sytuacji zawodowej.

Praca nierejestrowana, niezależnie od jej formy – ze względu na takie czynniki jak niestabilność zatrudnienia i związane z tym poczucie niepewności, obniżone standardy bezpieczeństwa itp. – może być porównywana z pracą tymczasową, która została już zbadana przez naukowców. W toku tych badań wśród najważniejszych czynników stresu związanych z pracą tymczasową wyszczególniono następujące zjawiska (Sowińska, 2013):

- ▶ przeciążenie ilościowe pracą związane z ciągłymi jej zmianami,
- ▶ ograniczony zakres kontroli nad pracą (zmiany miejsca pracy, a więc i jej warunków, sposobu, organizacji),
- ▶ niejasność pełnionej roli zawodowej wynikająca ze specyfiki stale zmieniających się miejsc pracy,
- ▶ konflikt roli zawodowej (np. brak możliwości awansu, podwyżki, praca poniżej aspiracji),
- ▶ brak wsparcia ze strony współpracowników i przełożonych.

Wydaje się, że wiele z nich można odnaleźć także w sytuacji pracy nierejestrowanej. Dodatkowymi szczególnymi czynnikami stresu mogą być tu także:

- ▶ wykonywanie pracy bez odpowiedniego zabezpieczenia i świadomość ryzyka wypadku,
- ▶ brak pewności co do wypłaty umówionego wynagrodzenia,
- ▶ świadomość możliwości utraty pracy z dnia na dzień i obawa o utratę środków na utrzymanie (zob. historia Lucyny).

Historia Lucyny

W swoim życiu 48-letnia Lucyna przepracowała formalnie półtora roku. Zrezygnowała z pracy 26 lat temu, tuż po urodzeniu dziecka. Potem zajmowała się domem i pracowała na czarno, pomagając w firmie handlowej męża. Myślała, że jest to dobre rozwiązanie, bo mogła zarabiać i swobodnie gospodarować swoim czasem, a tym samym opiekować się dzieckiem. Z czasem zauważyła jednak, że mąż coraz częściej jest nieobecny w domu do późnych godzin wieczornych. Najpierw myślała, że to z powodu dużej liczby zamówień. Potem jednak zaczęła podejrzewać, że mąż może mieć problem alkoholowy. Pomyślała o swojej przyszłości – pracowała na czarno, nie mogła udokumentować doświadczenia i umiejętności, nie miała też oszczędności. Problemy rodzinne i zawodowe zaczęły tak doskwierać Lucynie, że musiała zasięgnąć porady psychiatry, ponieważ wpadła w depresję. Ostatecznie, wobec braku zgody męża na leczenie, Lucyna zdecydowała się na rozwód. Zarejestrowała się w urzędzie pracy, jednak poszukiwania zatrudnienia nie przyniosły jeszcze oczekiwanych efektów, a finansowo wspiera ją córka. Lucyna wciąż zмага się ze stanami depresyjnymi.

Stres w pracy w krótkiej perspektywie może prowadzić do zmęczenia i zmniejszenia wydolności umysłowej i fizycznej organizmu. To z kolei może być przyczyną zwiększenia liczby błędów popełnianych przez pracownika, co przy ewentualnym niestosowaniu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy podczas zatrudnienia na czarno może

prowadzić do poważnych konsekwencji zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy (np. wypadki przy pracy).

Wpływ szarej strefy na zdrowie człowieka w perspektywie cyklu życia

Doświadczenie bezrobocia jest potwierdzonym czynnikiem zwiększającym napięcie psychiczne. Występuje tu tzw. efekt blizny, który polega na tym, że przeżycia i doświadczenia danej osoby w określonym momencie wpływają na jej życie w przyszłości. Efekt ten uwidocznia się na dwóch poziomach: z jednej strony doświadczenie bezrobocia skutkuje pogorszonym samopoczuciem lub zdrowiem psychicznym danej osoby, a z drugiej – brakiem jej wiary w to, że w przyszłości znajdzie pracę, oraz przekonaniem, że jej sytuacja na rynku pracy jest niestabilna i musi taka pozostać (Daly, Delaney, 2013). Pogarszanie się kondycji psychicznej i fizycznej człowieka może z kolei doprowadzić do samowykluczania. Jak to ujął jeden z badaczy: „Dla wielu brak pracy jest bardziej uciążliwy niż sama praca” (Kalinowski, 2013). Nie ma badań, które potwierdzałyby, że podobny efekt występuje także w przypadku osób pracujących w szarej strefie. Istnienie tego zjawiska potwierdzają jednak specjaliści zaangażowani w pomoc socjalną na rzecz osób, które pracują na czarno¹⁹. Według nich osoby, które podejmują pracę nierejestrowaną, są bardziej zestresowane niż pracujący w sektorze formalnym oraz mają mniejszą wiarę w to, że ich sytuacja poprawi się w przyszłości.

Spowodowane stresem poważne zmiany stanu zdrowia nie pojawiają się od razu. Długotrwałe doświadczanie stresu związanego z pracą, w tym na czarno, może prowadzić do poważnych konsekwencji zdrowotnych. Należą do nich: zespoły bólowe mięśni karku, barków oraz okolicy krzyżowo-lędźwiowej kręgosłupa, owrzodzenie układu pokarmowego oraz bolesne skurcze jelit, obniżenie odporności

¹⁹ Zgodnie z rozmowami przeprowadzonymi przez autorów podręcznika z 41 pracownikami socjalnymi oraz pracownikami urzędów pracy w wybranych miastach w Polsce od października do listopada 2018 roku.

organizmu i infekcje, nadciśnienie tętnicze, udar mózgu, choroba wieńcowa, zawał mięśnia sercowego, depresje i nerwice oraz choroba nowotworowa.

Uszczerbek na zdrowiu spowodowany wypadkiem przy pracy – każdej osoby, nie tylko tej pracującej na czarno – może prowadzić np. do konieczności długiej rehabilitacji lub do trwałej niesprawności, która może uniemożliwiać podjęcie pracy w wyuczonym zawodzie, ale także w ogóle eliminować z rynku pracy (zob. historia Janusza). To z kolei może mieć konsekwencje dla odczuwanego dobrostanu danej osoby w dłuższej perspektywie.

Historia Janusza

Janusz, 34-latek z Bydgoszczy, pracował przez kilka lat w średniej wielkości przedsiębiorstwie zajmującym się wykończeniem wnętrz oraz wykonywaniem elewacji. Pracował bez umowy z kilku powodów, m.in. miał zadłużenie komornicze (za niespłacone „chwilówki”) oraz zależało mu na uzyskaniu wyższych świadczeń z ośrodka pomocy społecznej (OPS). Żona Janusza, Klaudyna, nie pracowała, a na utrzymaniu rodziców pozostawało troje małych dzieci. Dzięki takiemu układowi rodzinie żyło się dość dobrze i wygodnie. Któregoś dnia, podczas pracy na wysokości, mężczyzna spadł z rusztowania i doznał urazu kręgosłupa. Niestety jego pracodawca nie przestrzegał przepisów BHP – rusztowanie nie było zabezpieczone. Janusz przeszedł długie i uciążliwe leczenie oraz rehabilitację. W tym czasie jego rodzina żyła z pieniędzy, jakie udało się uzyskać z OPS. Po rekonwalescencji lekarz zabronił Januszowi podejmowania ciężkiej pracy. Mężczyzna nie uzyskał prawa do renty. Od byłego pracodawcy nie otrzymał też żadnego odszkodowania ani zadośćuczynienia. Janusz potrafił jedynie wykonywać prace budowlane, ale nie mógł znaleźć lekkiej pracy fizycznej w tej branży. W efekcie nie podjął żadnego zatrudnienia, popadł w alkoholizm. Obecnie jego rodzina żyje tylko z pieniędzy uzyskanych z opieki społecznej, a jej poziom życia uległ znacznemu pogorszeniu.

Długoterminowymi konsekwencjami pozazdrowotnymi wypadków przy pracy na czarno mogą być:

- ▶ konieczność spłaty długów zaciągniętych na poczet leczenia i/lub utrzymania rodziny w czasie leczenia i rehabilitacji,
- ▶ konieczność zmiany zawodu, która może wiązać się z pewnymi kosztami (np. związanymi z koniecznością zdobycia nowych kwalifikacji).

W tym miejscu warto zauważyć, że w przypadku osób pracujących w szarej strefie zdrowie jest niejednokrotnie jednym z najważniejszych posiadanych przez nie zasobów. Chodzi tu w szczególności o prace fizyczne wykonywane przez osoby o niskich kwalifikacjach. W tym kontekście utrata zdrowia może oznaczać stratę szansy na znalezienie pracy w ogóle (np. kiedy przeszkolenie się może być zbyt kosztowne).

2.4. Wpływ pracy nierejestrowanej na decyzje zawodowe dzieci

Jacek Liwiński

Rodzice na ogół chcą, aby ich dzieciom żyło się lepiej niż im samym. Wprawdzie są rodziny, które z pobierania zasiłków przy jednoczesnym wykonywaniu pracy nierejestrowanej uczyniły sobie sposób na życie. Tacy rodzice mogą chcieć nauczyć swoje dzieci tej swoistej „zaradności” w poczuciu troski o ich przyszłość. Jeśli jednak rodzice nie są zadowoleni z tego, że pracują bez umowy, do podjęcia pracy legalnej może ich zachęcić też to, że w przeciwnym wypadku dzieci mogą nieświadomie powielać obserwowany w domu wzorzec zachowania. Postawy prezentowane przez rodziców są bowiem dziedziczone i w ten sposób rodzice mogą pośrednio wpływać na decyzje zawodowe podejmowane w przyszłości przez ich dzieci.

Czym są postawy i jak je można dziedziczyć?

Postawa społeczna to nasza całościowa ocena dowolnego obiektu, o którym można pomyśleć, mogąca się wiązać z charakterystycznym dla nas zachowaniem (Bohner, Wänke, 2004). Obiektem postawy może być na przykład lubiana przez nas aktywność fizyczna, np.

często chodzimy na wycieczki i jeździmy na rowerze, lub taka, której nie lubimy i dlatego większość czasu spędzamy przed telewizorem. Postawa może też dotyczyć pracy nierejestrowanej i polegać na akceptacji lub odrzuceniu tej formy zatrudnienia.

Postawy mogą być dziedziczone – prześledźmy teraz, jak do tego dochodzi. Rodzice przekazują dzieciom wiedzę, przekonania i wyznawane wartości, czyli te elementy, które stanowią bazę postaw społecznych. Zatem dziedziczone są też same postawy – przekazywane z pokolenia na pokolenie niezależnie od tego, czy są oceniane jako dobre czy złe, czy są akceptowane bądź odrzucane przez rodzinę, w której dziecko się wychowuje (Grabowska, 1989).

We wczesnym dzieciństwie dziecko przyjmuje postawy bezkrytycznie, czyli dokładnie w takiej postaci, w jakiej są przekazywane przez rodziców. W wieku nastoletnim, dzięki działaniom wychowawczym rodziców (np. poprzez wzmacnianie zachowań, które wydają się im pożądane), może ono uznać te postawy za własne, a następnie realizować je w swoim życiu.

Poza rodzicami na postawy dziecka wpływa również jego otoczenie, czyli rodzeństwo, dalsza rodzina, koledzy, znajomi. Może być więc tak, że to otoczenie, a nie rodzice, będzie miało decydujący wpływ na kształtowanie postaw dziecka. Na ogół jednak wpływ rodziców jest silniejszy.

Powracając do wcześniejszego przykładu – jeśli lubimy aktywność fizyczną, jazdę na rowerze czy wspinanie się po górach, to prawdopodobnie przejęliśmy to zamiłowanie od któregoś z rodziców. Możliwe też, choć mniej prawdopodobne, że to ktoś inny z naszego otoczenia (siostra, dziadek, kolega) ukształtował w nas taką postawę, mimo że jest ona sprzeczna z postawami rodziców.

Jeśli dziecko otrzymało od rodziców złe wzorce, nie oznacza to automatycznie, że staje ono na straconej pozycji. Na jego postawy wciąż można wpłynąć poprzez odpowiednią edukację. Może to być trudne i wymagać wsparcia psychologa, ale w przypadku osób młodych – wciąż jest wykonalne.

Jakie postawy prezentują osoby wykonujące pracę nierejestrowaną?

Powody wykonywania pracy nierejestrowanej mogą być różne, np. chęć uzyskania wyższych dochodów z pracy czy uzyskania świadczeń społecznych, których przyznanie jest uzależnione od wysokości dochodu (szerszą listę powodów przedstawiono w rozdziale 1). Za tymi motywacjami kryją się pewne postawy, które sprzyjają wykonywaniu pracy nierejestrowanej. Można do nich zaliczyć też:

- 1) **wysoką tendencję do podejmowania ryzyka**, gdyż praca w szarej strefie wiąże się z większym ryzykiem niż praca legalna (np. brak wypłaty wynagrodzenia, wypadek przy pracy, brak środków na leczenie, dochodu w razie choroby lub niepełnosprawności; zob. rozdziały 2.1–2.3),
- 2) **brak skłonności do perspektywicznego myślenia i koncentrowanie się na bieżących korzyściach** – dla takich osób liczą się wyższe zarobki tu i teraz, a negatywne długookresowe konsekwencje pracy nierejestrowanej zupełnie nie mają znaczenia,
- 3) **brak poszanowania dla prawa (nieuczciwość, kombinatorstwo)**, gdyż praca nierejestrowana wiąże się z nieodprowadzaniem lub zaniżeniem podatku dochodowego oraz składek na ubezpieczenie społeczne. Praca nierejestrowana ponadto bywa podejmowana w celu ukrycia uzyskiwanych dochodów, aby uzyskać prawo do otrzymywania różnych świadczeń socjalnych, w tym: świadczenia 500+ na pierwsze dziecko, zasiłku dla bezrobotnych, różnych świadczeń z pomocy społecznej. W kontekście dziedziczenia postaw szczególnie istotny jest ten ostatni przypadek. Motywację do ukrywania dochodów mają wszyscy członkowie gospodarstwa domowego, gdyż kluczowym czynnikiem decydującym o przyznaniu świadczenia i jego wysokości jest przeciętny dochód na jednego członka gospodarstwa domowego. Dzieci pozostające we wspólnym gospodarstwie domowym mogą być więc nakłaniane przez rodziców do podejmowania pracy nierejestrowanej,

4) **brak chęci do rozwoju zawodowego**, gdyż pracodawcy nie mają motywacji do inwestowania w szkolenie pracowników zatrudnionych bez umowy, a tym samym osoby, którym zależy na rozwoju zawodowym, będą na ogół szukały pracy legalnej.

Można się spodziewać, że powyższe postawy prezentowane przez rodziców zostaną przekazane ich dzieciom i będą one stanowiły podstawę do decyzji zawodowych podejmowanych przez nie w dorosłym życiu, w tym dotyczących formy zatrudnienia.

Dziedziczenie a sytuacja społeczno-ekonomiczna dziecka

Dziedziczyć można nie tylko postawy, ale również inne zasoby, w tym: finansowe, materialne, środowiskowe, kulturowe, społeczne i kompetencyjne. Badania dowodzą, że osoby urodzone w rodzinach o niskim statusie społeczno-ekonomicznym mogą ten status odziedziczyć w wyniku przejmowania od rodziców różnych deficytów, w tym przede wszystkim braku odpowiedniej wiedzy i umiejętności, które mogłyby być wykorzystane w pracy zawodowej (Moore, 2001). W konsekwencji bieda i bezrobocie są przekazywane z pokolenia na pokolenie (Bellani, Bia, 2016; Jenkins, Siedler, 2007; Mäder, Müller, Riphahn, Schwientek, 2014). Stwierdzono, że dzieci z rodzin o niskim statusie muszą wykazywać się o wiele większymi osiągnięciami niż dzieci pochodzące z rodzin bardziej uprzywilejowanych, żeby zdobyć podobną pozycję społeczną.

Zbliżone wnioski płyną z wywiadów przeprowadzonych z pracownikami ośrodków pomocy społecznej (OPS). Zauważyli oni, że przekazywanie postaw prowadzi do dziedziczenia biedy i uzależnienia od pomocy społecznej („często jest taka sytuacja, że rodzina żyje na garnuszku państwa – na czarno pracuje mama i tata – no i później dzieci w analogiczny sposób postępują, bo widzą i myślą, że tak powinno być”), zaś pracownicy PUP wskazują na dziedziczenie bezrobocia („przychodzą do nas osoby z dziećmi i mówią: patrz, do tej pani będziesz przychodził”). Obie grupy podkreślają, że oczywiście nie we wszystkich przypadkach takie dziedziczenie występuje, ale znają takie rodziny, w których uzależnienie od pomocy społecznej lub bezrobocie

przechodzi z pokolenia na pokolenie. Pracownicy z długim stażem podają wręcz przykłady rodzin, w których ich podopiecznymi były trzy, a nawet cztery pokolenia.

Zdaniem pracowników OPS i PUP z dziedziczeniem skłonności do pracy nierejestrowanej może być podobnie. Nie są w stanie jednak tego jednoznacznie stwierdzić, bo często nie mają pewności, czy ich klienci pracują w sposób nierejestrowany – na ogół mogą się tego tylko domyślać. Mają silne przekonanie, że skłonność do pracy nierejestrowanej przechodzi z pokolenia na pokolenie.

Przypuszczenia pracowników OPS i PUP znajdują wyraźne potwierdzenie w konkretnych danych. Wyniki analizy przeprowadzonej na danych z BAEL z 2016 roku wskazują, że skłonność do wykonywania pracy nierejestrowanej rzeczywiście jest dziedziczona (Liwiński, 2019). Zależność tę zaobserwowano dla osób w wieku 16–24 lat, przebywających z rodzicami we wspólnym gospodarstwie domowym. Przeciętne prawdopodobieństwo wykonywania pracy bez umowy pisemnej przez osobę w tym wieku wynosi 7%. Jeśli jednak rodzic również wykonuje pracę nierejestrowaną, to prawdopodobieństwo to rośnie do 44%, czyli aż sześciokrotnie! Co ciekawe, na prawdopodobieństwo pracy na czarno nie ma wpływu pobieranie przez rodzinę zasiłku z pomocy społecznej. Oznacza to, że dzieci nie są motywowane do podejmowania pracy nierejestrowanej możliwością uzyskania przez rodzinę dodatkowego świadczenia, czego można było oczekiwać na podstawie informacji uzyskanych z wywiadów z pracownikami OPS.

Podsumowując, kluczowe znaczenie dla stosunku dziecka do pracy nierejestrowanej wydaje się mieć przekaz kierowany do niego przez rodziców, nie tylko zaś fakt, czy sami wykonują taką pracę. Jeśli rodzice będą wyrażali akceptację dla wykonywania pracy nierejestrowanej, to dziecko będzie czuło przyzwolenie lub nawet zachętę do podobnego postępowania w przyszłości, gdy będzie podejmowało decyzje dotyczące wyboru zawodu, a później formy zatrudnienia. Jeżeli zaś rodzice będą podkreślali wartość legalnego zatrudnienia, chęć podjęcia pracy legalnej oraz negatywne konsekwencje tego, że takiej pracy nie mają, to na bazie tego przekazu praca legalna może stać się dla dziecka istotną wartością, która będzie kształtowała jego decyzje zawodowe w dorosłym życiu. Sam fakt, że rodzic pracuje na czarno,

nie przesądza, że podobnie będzie postępowało dziecko. Może jednak być istotnym obciążeniem.

Rozdział 2 – warto zapamiętać

Do **korzyści z pracy legalnej** w porównaniu z pracą na czarno możemy zaliczyć:

- ▶ wyższe miesięczne zarobki w porównaniu z osobami o podobnych cechach, ale pracujących bez pisemnej umowy;
- ▶ dostęp do rozmaitych świadczeń pozapłacowych;
- ▶ większe szanse na rozwój zawodowy wynikające z:
 - większej motywacji pracodawcy do inwestowania w rozwój pracownika (m.in. poprzez szkolenia) i większe możliwości awansu;
 - możliwości udokumentowania stażu pracy, co w przypadku utraty zatrudnienia ułatwia znalezienie kolejnego oraz umożliwia otrzymanie dofinansowania z PUP na rozpoczęcie działalności gospodarczej;
- ▶ mniejsze ryzyko wypadku przy pracy;
- ▶ objęcie opieką zdrowotną w trakcie pracy (badania wstępne i okresowe);
- ▶ w razie wypadku dostęp do darmowego leczenia z powodu posiadania ubezpieczenia zdrowotnego, a więc na ogół nie ma potrzeby ponoszenia kosztów leczenia;
- ▶ większą emeryturę (w tym prawdopodobnie prawo do emerytury minimalnej);
- ▶ prawo do renty w razie długotrwałej choroby lub wypadku oraz wyższe świadczenie;
- ▶ w razie wypadku śmiertelnego uzyskanie przez rodzinę prawa do świadczenia po zmarłym (np. do renty rodzinnej dla dzieci);
- ▶ przekazanie dzieciom nawyku dbałości o legalność zatrudnienia, dzięki czemu w życiu dorosłym nie będą one narażone na dotkliwe konsekwencje wykonywania pracy nierejestrowanej.

3

Perspektywa cudzoziemca, czyli dlaczego warto pracować w Polsce legalnie

W TEJ CZĘŚCI PODRĘCZNIKA DOWIESZ SIĘ:

- ✔ Kto i na jakich zasadach może podjąć zatrudnienie w Polsce
- ✔ Kim są cudzoziemcy pracujący na terenie naszego kraju
- ✔ Jakie korzyści dla cudzoziemców wynikają z pracy legalnej
- ✔ Dlaczego niektórzy cudzoziemcy pracują nielegalnie
- ✔ Jakie konsekwencje mogą spotkać cudzoziemca pracującego nielegalnie w Polsce

3.1. Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce

**Paulina Adamczak, Olga Dobrowolska,
Ewa Grzegorzółka**

Polska staje się miejscem coraz bardziej atrakcyjnym dla pracowników z zagranicy. Mowa tutaj o obcokrajowcach z tzw. państw trzecich, czyli krajów, które nie należą do Unii Europejskiej i których nie dotyczą swobody przemieszczania się oraz pracy obywateli na terytorium Wspólnoty²⁰. Ze względu na położenie geograficzne Polski na ulicach miast można spotkać coraz więcej Ukraińców, Białorusinów, Rosjan i Gruzinów (ZUS, 2019). Ale nie tylko – z roku na rok pojawia się coraz więcej pracowników z Indii, Nepalu czy Bangladeszu. Ze statystyk ZUS wynika, że w latach 2008–2018 liczba obywateli Bangladeszu zatrudnionych w Polsce wzrosła aż 19-krotnie (ZUS, 2019). Wśród Azjatów prym wciąż wiodą Wietnamczycy, którzy są trzecią (po Ukraińcach i Białorusinach) najczęściej zatrudnianą legalnie w Polsce grupą cudzoziemców.

Cudzoziemcy wypełniają lukę na polskim rynku pracy, a rodzimym pracodawcom coraz bardziej zależy na ich pozyskaniu. Niestety z uwagi

²⁰ Szersza definicja wg Komisji Europejskiej jest dostępna na stronie: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=470&langId=pl>.

na niedostateczną znajomość przepisów regulujących zatrudnianie cudzoziemców w Polsce pracodawcy – często nieświadomie – popełniają błędy, które mogą mieć poważne konsekwencje dla obu stron. Warto zatem omówić kilka zasadniczych kwestii, aby rozwiązać najczęstsze wątpliwości związane z zatrudnianiem cudzoziemców w Polsce.

Pierwszym i najważniejszym krokiem dla pracodawcy jest ustalenie, czy cudzoziemiec, którego zamierza on zatrudnić, potrzebuje zezwolenia na wykonywanie pracy w Polsce, czy też jest z tego obowiązku zwolniony. Ma to kluczowe znaczenie dla obu stron, gdyż praca bez wymaganego zezwolenia jest nielegalna. Pracodawcy za powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy grozi przynajmniej kara grzywny²¹, zaś obcokrajowiec może być ukarany nie tylko grzywną, ale również zobowiązaniem do powrotu do kraju pochodzenia (dawniej: wydalenie) oraz zakazem ponownego wjazdu na terytorium Polski i innych państw strefy Schengen²².

Cudzoziemiec, który nie został zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, a zamierza podjąć zatrudnienie w Polsce, musi posiadać:

- ▶ legalny pobyt oraz zezwolenie na pracę lub
- ▶ legalny pobyt oraz oświadczenie o powierzeniu pracy bądź
- ▶ zezwolenie na pobyt czasowy i pracę²³.

²¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001.

²² Obligatoryjnie orzeka się w decyzji o zobowiązaniu do powrotu zgodnie z art. 318 ust. 1 Ustawy o cudzoziemcach.

²³ W ogóle nie mogą wykonywać pracy w Polsce cudzoziemcy, którzy przebywają w Polsce na podstawie wizej turystycznej, w celu korzystania z ochrony czasowej, w celu przyjazdu ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 87), a także ci, którzy otrzymali krótkotrwałe zezwolenie na pobyt czasowy wydawane w szczególnych okolicznościach osobom o nieuregulowanym statusie prawnym (Ustawa o cudzoziemcach, art. 181 ust.1).

3.1.1. Legalizacja pobytu cudzoziemca

Każdy przyjeżdżający do Polski cudzoziemiec musi zadbać o udokumentowanie swojego pobytu. Obywatele Unii Europejskiej lub posiadacze paszportów biometrycznych (pochodzący z krajów posiadających odpowiednie umowy zawarte z Polską) mają prawo przebywać na terenie Polski bez dodatkowych dokumentów do 3 miesięcy w ciągu pół roku.

Cudzoziemcy mający obywatelstwo państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii są obowiązani zarejestrować swój pobyt na terytorium RP – jeśli trwa on dłużej niż 3 miesiące – we właściwym urzędzie wojewódzkim²⁴.

Obcokrajowcom, których pobyt został zarejestrowany, wydaje się zaświadczenie o zarejestrowaniu pobytu obywatela UE. Osoby przyjeżdżające do Polski, które nie dopełnią obowiązku rejestracji pobytu, popełniają wykroczenie zagrożone karą grzywny do 5000 zł²⁵. Brak zarejestrowania bytności nie daje jednak podstaw do uznania pracy wykonywanej przez takiego cudzoziemca za nielegalną oraz zastosowania sankcji z tego tytułu wobec pracodawcy i obcokrajowca.

Cudzoziemcy będący obywatelami krajów trzecich mogą przekroczyć granicę w ramach ruchu bezwizowego, jeżeli mają paszport biometryczny wydany zgodnie z normami Organizacji Międzynarodowego Lotnictwa Cywilnego. Przywilej ten obejmuje obywateli m.in. Ukrainy, Gruzji i Mołdawii. Warto dodać, że okres pobytu w ramach ruchu bezwizowego łączy okresy przebywania na terytorium wszystkich państw strefy Schengen.

Pozostali cudzoziemcy są zobowiązani albo do wyrobienia wizy w odpowiednim konsulacie, albo – jeśli przebywają już w Polsce – do uzyskania zezwolenia na pobyt. W zależności od stażu i celu

²⁴ Art. 20 ust. 1 Ustawy z dnia 14 lipca 2006r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin.

²⁵ Art. 81 pkt. 1 tej samej ustawy.

pobytu można wnioskować o zezwolenie na pobyt czasowy (np. ze względu na pracę, studia, pobyt z rodziną), stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE (zob. e-book „Formy pobytu”).

3.1.2. Legalizacja pracy cudzoziemca

Zezwolenie na pracę

O zezwolenie na pracę nie występuje cudzoziemiec, lecz jego przyszły pracodawca. Procedura wymaga od niego przedstawienia w urzędzie wojewódzkim odpowiednich dokumentów oraz wypełnienia wniosku, w którym pracodawca określa m.in. charakter pracy, którą zamierza powierzyć cudzoziemcowi, rodzaj umowy i wysokość wynagrodzenia.

W większości przypadków cudzoziemiec otrzymuje zezwolenie na wykonywanie pracy tylko wtedy, jeżeli na określone stanowisko nie zgłosi się żaden Polak (tzw. test rynku pracy). Wydane przez wojewodę zezwolenie uprawnia cudzoziemca do wykonywania pracy wyłącznie na rzecz konkretnego pracodawcy i na warunkach określonych w zezwoleniu. Tym samym na przykład w sytuacji zmniejszenia wynagrodzenia lub zmiany stanowiska praca jest wykonywana niezgodnie z zezwoleniem, co oznacza, że pracodawca powierzył cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy²⁶.

²⁶ Art. 2 ust 1. pkt. 22a Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

ZEZWOLENIE NA PRACĘ

- ▶ *O zezwolenie na pracę występuje pracodawca.*
- ▶ *Cudzoziemiec może wystąpić o zezwolenie tylko po uzyskaniu od pracodawcy pełnomocnictwa.*
- ▶ *Procedura przyznania zezwolenia toczy się w urzędzie wojewódzkim.*
- ▶ *W celu uzyskania zezwolenia pracodawca musi przedstawić informację starosty (właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy cudzoziemca²⁷) o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na podstawie rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku zorganizowanej rekrutacji (tzw. test rynku pracy).*
- ▶ *Zezwolenia są wydawane na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata.*
- ▶ *Zezwolenie uprawnia cudzoziemca do wykonywania pracy wyłącznie na rzecz konkretnego pracodawcy i na warunkach określonych w wydanym dokumencie (nieliczne wyjątki określone są w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).*

Uwaga! Samo zezwolenie lub oświadczenie NIE JEST umową o pracę*. Każdy pracodawca przed rozpoczęciem pracy jest zobligowany do podpisania umowy o pracę oraz przetłumaczenia jej na język zrozumiały dla cudzoziemca, a po jej podpisaniu – do wręczenia mu jednego jej egzemplarza. Dokument musi być współbrzmiały z wydanym cudzoziemcowi zezwoleniem lub oświadczeniem. Dotyczy to także cudzoziemców zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę (lub oświadczenia).

* Obowiązek obejmuje nie tylko umowy o pracę, ale także umowy cywilnoprawne.

²⁷ Gdy specyfika pracy nie pozwala na wskazanie głównego miejsca jej wykonywania, informację wydaje wojewoda właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy (art. 88c ust. 1a Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Jednolite zezwolenie na pobyt i pracę

Jednym z popularnych sposobów legalizacji pobytu i pracy w Polsce jest wystąpienie o jednolite zezwolenie na pobyt i pracę. Wydawane jest ono cudzoziemcowi na konkretny okres i umożliwia pracę u konkretnego pracodawcy na ustalonych warunkach. Dokument ten zawiera więc w sobie zezwolenie na pracę (opisane powyżej), a równocześnie legalizuje pobyt cudzoziemca na okres do 3 lat.

Należy pamiętać, że ten rodzaj pobytu umożliwia wyłącznie pracę u pracodawcy wskazanego w zezwoleniu, więc jednolite zezwolenie nie jest równoznaczne z nieograniczonym dostępem do rynku pracy. Jeżeli cudzoziemiec chce pracować zarówno u pracodawcy wskazanego w zezwoleniu, jak i dodatkowo w innym miejscu, ma do tego prawo, o ile drugi pracodawca wystąpi o osobne zezwolenie na pracę lub ewentualnie o oświadczenie o powierzeniu pracy (omówione poniżej).

Specjalną formą jednolitego zezwolenia na pracę jest zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (Blue Card). O jej wydanie mogą wnioskować cudzoziemcy, którzy mają wyższe kwalifikacje zawodowe, ich zarobki są równe lub wyższe niż 150% kwoty przeciętnego oficjalnego wynagrodzenia i którzy spełnią pozostałe warunki regulowane przez ustawę.

JEDNOLITE ZEZWOLENIE NA POBYT I PRACĘ

- ▶ *Zezwolenie łączy legalizację pracy z legalizacją pobytu cudzoziemca (o ile spełnia on wszystkie dodatkowe warunki).*
- ▶ *Zezwolenie jest wydawane cudzoziemcowi na konkretny okres i umożliwia pracę u konkretnego pracodawcy na ustalonych warunkach (nie daje nieograniczonego dostępu do rynku pracy).*
- ▶ *Zezwolenie jest wydawane na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata.*
- ▶ *O zezwolenie można się ubiegać w urzędach wojewódzkich, w zależności od miejsca zamieszkania cudzoziemca.*

Oświadczenie o powierzeniu pracy

Obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy mogą wykonywać pracę bez obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę przez maksymalnie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, jeżeli pracodawca zarejestruje w urzędzie pracy specjalne „oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi”.

Dodatkową korzyścią dla pracowników pracujących na podstawie takiego oświadczenia (w przypadku posiadania umowy o pracę) jest możliwość późniejszego uzyskania przez nich zezwolenia na pracę bez konieczności przeprowadzania testu rynku pracy, czyli sprawdzania, czy na dane stanowisko nie chce zgłosić się obywatel Polski. Jest to więc znacznie prostszy i szybszy sposób zatrudniania niż w przypadku uzyskania zezwolenia, nie jest on jednak dostępny dla wszystkich cudzoziemców.

OŚWIADCZENIE O POWIERZENIU PRACY CUDZOZIEMCOWI

- ▶ *Oświadczenie może być wydane wyłącznie obywatelom Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy.*
- ▶ *Na podstawie oświadczenia można pracować maksymalnie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.*
- ▶ *Oświadczenie musi być zarejestrowane w urzędzie pracy właściwym dla siedziby pracodawcy.*
- ▶ *Oświadczenie jest wydawane cudzoziemcowi na konkretny okres i umożliwia pracę u konkretnego pracodawcy na ustalonych warunkach.*
- ▶ *Po 3 miesiącach pracy na podstawie oświadczenia (pod warunkiem posiadania umowy o pracę) obowiązuje uproszczona procedura ubiegania się o zezwolenie na pracę.*

Zezwolenie na pracę sezonową

O zezwolenie sezonowe mogą występować pracodawcy, którzy chcą zatrudniać cudzoziemców w określonych sektorach w ramach działalności uznanej za sezonową. W 2019 roku do sezonowych sektorów należały: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi²⁸.

Zezwolenie takie określa warunki wykonywania pracy, jednak w odróżnieniu od poprzednich zezwoleń w okresie jego ważności cudzoziemiec może wykonywać każdą pracę sezonową u tego samego pracodawcy, a nie tylko tę wskazaną w zezwoleniu.

ZEZWOLENIE NA PRACĘ SEZONOWĄ

- ▶ *O zezwolenie sezonowe mogą występować wyłącznie pracodawcy chcący zatrudniać cudzoziemców w wybranych sektorach sezonowych.*
- ▶ *Długość zezwolenia sezonowego to maksymalnie 9 miesięcy w roku kalendarzowym.*
- ▶ *Na podstawie tego zezwolenia cudzoziemiec może wykonywać każdą pracę sezonową, ale tylko u wskazanego pracodawcy.*
- ▶ *Zezwolenie wydaje urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy.*

²⁸ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie podklas działalności wg klasyfikacji PKD. Rozporządzenie to nie jest wydawane na dany rok kalendarzowy, lecz obowiązuje w określonej wersji do czasu jego uchylecia lub zmiany.

ZALETY I WADY RÓŻNYCH RODZAJÓW ZEZWOLEŃ NA PRACĘ

= najbardziej korzystne/dostępne
 = najmniej korzystne/dostępne

	Oświadczenie	Zezwolenie na pracę	Jednolite zezwolenie o pobyt i pracę	Zezwolenie na pracę sezonową
	<p>Kilka dni</p>	<p>Do kilku miesięcy</p>	<p>Do kilku miesięcy</p>	<p>Do miesiąca</p>
<p>Okres zezwolenia</p>	<p>Do 6 miesięcy w ciągu 12 miesięcy</p>	<p>Ważne do 3 lat</p>	<p>Ważne do 3 lat</p>	<p>Do 9 miesięcy w roku kalendarzowym</p>
<p>Dostępność</p>	<p>Tylko dla cudzoziemców z 6 określonych państw</p>	<p>Dla wszystkich cudzoziemców</p>	<p>Dla wszystkich cudzoziemców</p>	<p>Dla wszystkich cudzoziemców, ale w określonych sektorach: -rolnictwo -ogrodnictwo -turystyka</p>
<p>Test rynku pracy</p>		<p>(z wyjątkami)</p>	<p>(z wyjątkami)</p>	<p>(tylko w przypadku obywateli innego kraju niż Armenia, Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Rosja lub Ukraina)</p>
<p>Dodatkowe korzyści</p>	<p>Ułatwia uzyskanie zezwolenia na pracę u tego samego pracodawcy</p>	<p>Ułatwia ubiegania się o jednolite zezwolenie o pobyt i pracę</p>	<p>Legalizuje zarówno pracę, jak i pobyt ale zmiana pracodawcy skutkuje koniecznością uzyskania nowego zezwolenia na pobyt</p> <p>Umożliwia sprowadzenie rodziny</p>	<p>W ramach jednego ważnego zezwolenia można wykonywać różne prace sezonowe u tego samego pracodawcy</p>

Pozostałe obowiązki pracodawcy zatrudniającego cudzoziemców

Do pozostałych obowiązków pracodawcy zatrudniającego cudzoziemców, poza uzyskaniem odpowiedniego zezwolenia, należą przede wszystkim:

- ▶ przekazanie pracownikowi egzemplarza zezwolenia na pracę lub oświadczenia (o ile jest wymagane),
- ▶ zawarcie odpowiedniej umowy oraz przedstawienie cudzoziemcowi przed jej podpisaniem tłumaczenia na zrozumiały dla niego język, a następnie przekazanie mu jednego jej egzemplarza,
- ▶ ewentualne zgłoszenie organowi wydającemu zezwolenie fakt niepodjęcia przez cudzoziemca pracy, przerwania jej lub zakończenia we wcześniejszym terminie.

Wszelkie inne formalności związane z zatrudnieniem (takie jak zgłoszenie pracownika do ZUS) są dokonywane na takich samych zasadach jak w przypadku polskich obywateli.

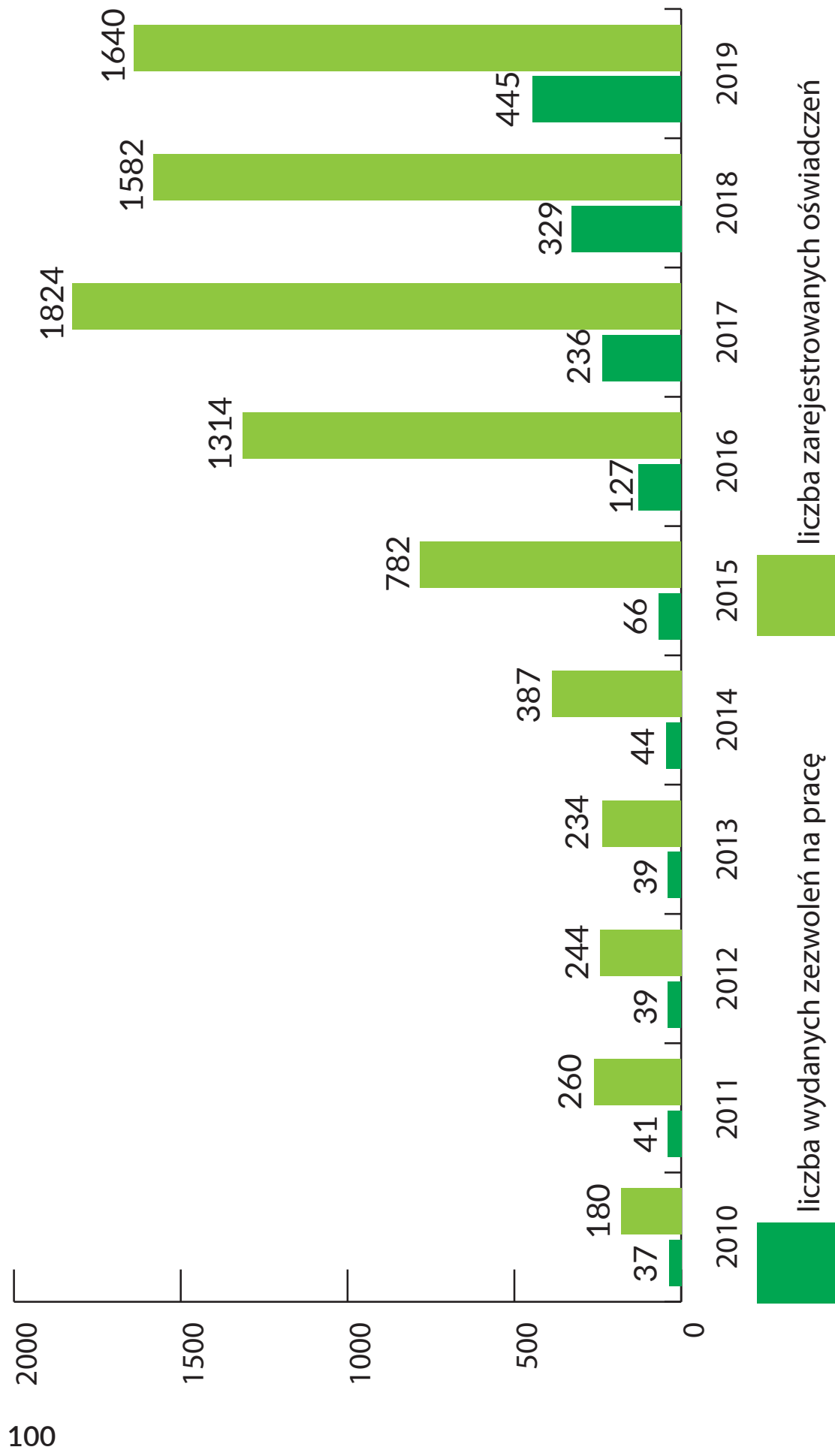
PRZYDATNE LINKI ORAZ WZORY DOKUMENTÓW:

- ▶ Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach
- ▶ <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20130001650/U/D20131650Lj.pdf>
- ▶ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- ▶ <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20130001650/U/D20131650Lj.pdf>
- ▶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę
- ▶ <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20150000588/O/D20150588.pdf>
- ▶ Informacje MUW w Warszawie w zakresie wydawania zezwoleń na pracę dla cudzoziemców:
- ▶ https://www.biznes.gov.pl/pl/firma/zezwozenia-koncesje-wpisy-do-rejestru/chce-uzyskac-zezwozenie-koncesje-wpis-do-rejestru-dzialalnosci-regulowanej-54/proc_1611-zezwozenia-na-prace-typu-a-lub-b
- ▶ Informacje UP w Warszawie w zakresie wydawania oświadczeń na pracę dla cudzoziemców:
- ▶ <https://warszawa.praca.gov.pl/-/8227158-oswiadczenie-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi>
- ▶ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca
- ▶ <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170002348>

3.2. Charakterystyka populacji cudzoziemców pracujących w Polsce

**Paulina Adamczak,
Olga Dobrowolska,
Ewa Grzegorzółka,
Ewa Kacprzak-Szymańska**

W ostatnich latach zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w Polsce systematycznie rośnie. Świadczy o tym fakt, że pracodawcy występują do odpowiednich urzędów o legalizację zatrudnienia coraz większej liczby cudzoziemców. Na wykresie 3.2.1 pokazano, że od 2014 roku dynamicznie rośnie liczba wydawanych zezwoleń na pracę oraz rejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy. Liczba samych zezwoleń na pracę w latach 2013–2017 wzrosła o blisko 200 000, ok. 80% zezwoleń dotyczyło obywateli Ukrainy (GUS, 2018). Jeszcze szybciej w tym okresie rosła liczba rejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy – z 235 000 w 2013 roku do 1 824 000 w 2017 roku, czyli o ponad 1,5 mln.



Wykres 3.2.1. Liczba wydanych zezwoleń na pracę i zarejestrowanych oświadczeń w latach 2010–2019 (w tys.)

Źródło: MRPIPS (2018a, 2020a, 2020b).

Liczba oświadczeń nie musi być równa liczbie cudzoziemców, ponieważ nie wszyscy pracownicy ostatecznie przyjeżdżają do Polski, a część z nich po przyjeździe nie podejmuje zatrudnienia w deklarowanym miejscu. Nie zmienia to faktu, że ten rodzaj możliwości zatrudniania zyskuje na popularności i jest realnym ułatwieniem dla cudzoziemców.

Od roku 2017 liczba wydawanych dokumentów uprawniających do wykonywania pracy nadal rośnie, jednak nie tak intensywnie jak w poprzednich latach. Według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w 2019 roku wydano prawie 450 000 zezwoleń na pracę, 1 700 000 oświadczeń o powierzeniu pracy oraz (w pierwszej połowie 2019 roku) 70 000 zezwoleń na pracę sezonową (MRPiPS, 2020a, 2020b).

Jeśli chodzi o rzeczywistą skalę zatrudnienia cudzoziemców w Polsce, to jest ona trudna do określenia, ponieważ wielu z nich – mimo otrzymania odpowiednich zezwoleń lub oświadczeń od pracodawców – nie podejmuje pracy u wskazanego pracodawcy. Dane ZUS z pierwszego półrocza 2018 roku (wg Centralnego Rejestru Ubezpieczonych) wskazują, że składki odprowadziło ponad 540 000 cudzoziemców (ZUS, 2019).

Jeszcze trudniejsza do stwierdzenia jest liczba obcokrajowców pracujących w szarej strefie. Bardzo często nieuczciwi pracodawcy podpisują umowy na kwoty inne niż w rzeczywistości, zmieniają rodzaje umów (umowy śmieciowe) lub zatrudniają na innych warunkach niż podane w zezwoleniach (bądź oświadczeniach). Cudzoziemcy z kolei niejednokrotnie po uzyskaniu zezwolenia na pobyt i pracę u jednego pracodawcy zmieniają zatrudnienie, nie informując o tym odpowiedniego urzędu i nie zmieniając wydanego im zezwolenia. Częstym zjawiskiem jest też kupowanie zezwoleń na pracę przez cudzoziemców i opłacanie podatków, mimo że w rzeczywistości praca na podstawie wydanego dokumentu nigdy nie została podjęta. Z takim fikcyjnym zatrudnieniem mamy do czynienia w przypadku osób, które chcą sobie zapewnić legalny pobyt, a nie spełniają warunków, aby go otrzymać. Dane dotyczące skali tych zjawisk są bardzo trudne do zweryfikowania.

3.3. Korzyści z pracy legalnej

**Paulina Adamczak,
Olga Dobrowolska, Ewa Grzegorzółka,
Ewa Kacprzak-Szymańska**

Legalna praca niesie ze sobą wiele korzyści dla pracowników cudzoziemskich. Kilkuletnie legalne wykonywanie pracy skutkuje możliwością uzyskania zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE, co otwiera cudzoziemcowi drogę do ubiegania się o obywatelstwo. Zgodna z przepisami praca cudzoziemca umożliwia mu również sprowadzenie do Polski najbliższej rodziny. Dodatkową korzyścią jest realność nabycia praw emerytalnych oraz posiadanie ubezpieczenia społecznego, które umożliwia dostęp do bezpłatnej ochrony zdrowia na równi z polskimi obywatelami.

Status rezydenta długoterminowego UE

Niewątpliwą korzyścią dłuższego i legalnego przebywania oraz pracy w Polsce jest możliwość uzyskania statusu rezydenta długoterminowego UE (rodzaj stałego pobytu). Zezwolenia tego udziela się cudzoziemcowi na czas nieoznaczony, jeżeli przebywa on

na terytorium Polski legalnie i nieprzerwanie przez co najmniej 5 lat bezpośrednio przed złożeniem wniosku, ma źródło stabilnego i regularnego dochodu, ubezpieczenie zdrowotne oraz potwierdzoną znajomość języka polskiego²⁹.

Historia Olecha

Olech jest młodym specjalistą IT z Ukrainy. Przyjechał do Polski, aby podjąć pracę na stanowisku inżyniera ds. oprogramowania w dużej międzynarodowej firmie. Przez 2 lata pracował na podstawie umowy o pracę. Płacił podatki, a pracodawca odprowadzał za niego składki na ubezpieczenie. Po kilku latach Olech zawarł małżeństwo z Ukrainką. Dzięki legalnej pracy mógł sprowadzić żonę do Polski. Olena (żona), jako osoba mająca Kartę Polaka, ma nieograniczony dostęp do rynku pracy. Olech w tym roku złożył wniosek o przyznanie statusu rezydenta długoterminowego i planuje osiedlić się nad Wisłą na stałe.

Osoby posiadające status rezydenta długoterminowego korzystają z zasady równego traktowania z obywatelami danego państwa pod względem³⁰:

- ▶ dostępu do zatrudnienia,
- ▶ edukacji i kształcenia zawodowego,
- ▶ uznawania dyplomów zawodowych i kwalifikacji,
- ▶ zabezpieczenia społecznego i pomocy społecznej oraz ochrony socjalnej,
- ▶ ulg podatkowych,

²⁹ Ustawa o cudzoziemcach, art. 211–225.

³⁰ Dyrektywa Rady 2003/109/WE z dnia 23 listopada 2003 r. dotycząca statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi, Dz.U. UE.L.2004.16.44 ze zm.

- ▶ dostępu do towarów i usług oraz dostaw towarów i świadczenia usług udostępnianych powszechnie, a także do procedur uzyskania zakwaterowania, swobody zrzeszania się i członkostwa w związkach zawodowych,
- ▶ swobodnego dostępu do całego terytorium danego państwa członkowskiego.

Oprócz wymienionych ułatwień status rezydenta zapewnia wzmożoną ochronę przed wydaleniem, które jest możliwe tylko wtedy, gdy cudzoziemiec stanowi faktyczne i wystarczająco poważne zagrożenie dla porządku lub bezpieczeństwa publicznego.

Posiadacze takiego statusu mogą również zamieszkać na terytorium innego państwa członkowskiego UE przez okres przekraczający 3 miesiące, jeżeli podjęli w danym kraju pracę lub studia (po uzyskaniu tam odpowiedniego zezwolenia pobytowego).

Ponadto cudzoziemiec zamieszkujący w Polsce i posiadający przez 5 lat zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego nie potrzebuje zgody na nabycie nieruchomości³¹.

Należy jednak pamiętać, że status rezydenta długoterminowego może zostać cofnięty, gdy cudzoziemiec opuści terytorium UE na dłużej niż 12 kolejnych miesięcy, uzyskał status w wyniku oszustwa lub podjęto środki w celu jego wydalenia.

Zezwolenie na pobyt czasowy dla członków rodziny

Kolejną korzyścią dla cudzoziemców legalnie pracujących w Polsce jest to, że mogą uzyskać zezwolenie na pobyt czasowy dla członków swojej rodziny. Obcokrajowiec mający w Polsce pobyt stały, status rezydenta, status uchodźcy, ochronę uzupełniającą, pobyt związany z prowadzeniem badań naukowych, pobyt ze względów humanitarnych lub pobyty związane z zezwoleniem na pracę może wystąpić z wnioskiem

³¹ Ustawa z dnia 24 marca 1920 r. o nabywaniu nieruchomości przez cudzoziemców, tekst jednolity, Dz.U. 2017, poz. 2278, art. 8 ust. 1 pkt. 2.

o zezwolenie na pobyt w Polsce dla swojej najbliższej rodziny. Musi on jednak posiadać ubezpieczenie zdrowotne oraz źródło stabilnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny, a także mieć zapewnione miejsce zamieszkania.

Korzyści z ubezpieczenia społecznego

Obcokrajowcy, od których wynagrodzenia odprowadzane są składki na ubezpieczenie społeczne, mają prawo do świadczeń opieki zdrowotnej, emerytury i renty na równi z ubezpieczonymi obywatelami polskimi. Są to cudzoziemcy przebywający na terytorium Polski na podstawie³²:

- ▶ wize w celu wykonywania pracy,
- ▶ zezwolenia na pobyt czasowy (z wyjątkami),
- ▶ zezwolenia na pobyt stały,
- ▶ zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,
- ▶ zgody na pobyt ze względów humanitarnych,
- ▶ zgody na pobyt tolerowany,
- ▶ statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej bądź korzystający z ochrony czasowej na terytorium Polski, jeżeli ubezpieczą się jako pracownicy.

Zakres nieodpłatnych świadczeń opieki zdrowotnej obejmuje³³ m.in. podstawową opiekę zdrowotną, ambulatoryjną opiekę specjalistyczną, leczenie szpitalne, opiekę psychiatryczną i leczenie uzależnień, rehabilitację, świadczenia pielęgnacyjne i opiekuńcze (w tym płatny urlop macierzyński czy świadczenie 500+ dla osób spełniających

³² Ustawa o cudzoziemcach, art. 159–169.

³³ Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, Dz.U. 2004 nr 210, poz. 2135, art. 15.

kryteria), leczenie stomatologiczne, uzdrowiskowe, refundację wyrobów medycznych, opiekę paliatywną i hospicyjną, refundację leków i inne.

Pracownicy cudzoziemscy podlegają ubezpieczeniu emerytalno-rentowemu na takich samych zasadach jak obywatele polscy, z tego względu w ten sam sposób nabywają prawa do emerytury lub renty.

WYMIAR EMERYTURY I RENTY

Wysokość emerytury i renty wylicza się zazwyczaj na podstawie średniej wysokości składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub społeczne.

Osoba składająca wniosek o emeryturę lub rentę wykazuje wysokość składek oraz przedstawia dokumenty potwierdzające ich opłacanie przez kolejne 10 lat. Okres ten można wybrać z ostatnich 20 lat kalendarzowych przed rokiem, w którym składa się wniosek o emeryturę lub rentę.

Wiek emerytalny wynosi zazwyczaj co najmniej 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn.

Obywatelom niektórych państw spoza UE – w tym Ukrainy³⁴, Mołdawii³⁵, Macedonii³⁶, Korei Południowej³⁷, Kanady³⁸, Australii³⁹ i USA⁴⁰ – do okresów uwzględnianych przy nabywaniu emerytury sumują się okresy ubezpieczeń w kraju pochodzenia i w Polsce na podstawie umów o zabezpieczeniu społecznym.

³⁴ Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym, sporządzona w Kijowie dnia 18 maja 2012 r., Dz.U. 2013, poz. 1373.

³⁵ Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Mołdawii o zabezpieczeniu społecznym, podpisana w Warszawie dnia 9 września 2013 r., Dz.U. 2014, poz. 1460.

³⁶ Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Macedonii o zabezpieczeniu społecznym, podpisana w Warszawie dnia 6 kwietnia 2006 r., Dz.U. 2007, poz. 1686.

³⁷ Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Korei podpisana w Warszawie dnia 25 lutego 2009 r., Dz.U. 2010 nr 35, poz. 192.

³⁸ Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Kanadą, podpisana w Warszawie dnia 2 kwietnia 2008 r., Dz.U. 2009 nr 133, poz. 1095.

³⁹ Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Australią o zabezpieczeniu społecznym, podpisana w Warszawie dnia 7 października 2009 r., Dz.U. 2010 nr 172, poz. 1160.

⁴⁰ Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Stanami Zjednoczonymi Ameryki, podpisana w Warszawie dnia 2 kwietnia 2008 r., Dz.U. 2009 nr 46, poz. 374.

Ponadto cudzoziemcom wykonującym legalnie pracę w Polsce przysługuje renta z tytułu niezdolności do pracy, która jest orzekana w związku z nabyciem niezdolności do pracy przy wymaganym okresie ubezpieczenia z tytułu wykonywania pracy.

Historia Nadzeyi

Nadzeja jest młodą i ambitną lekarką z Białorusi. Ukończyła w Polsce studia na uniwersytecie medycznym. Obecnie pracuje w gabinecie stomatologicznym z dziećmi. Każdy pracodawca chętnie ją zatrudni, ponieważ kobieta ma dyplom ukończenia studiów wyższej uczelni w Rzeczypospolitej Polskiej i jest zwolniona z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Nadzeja zaprosiła do Polski swojego brata; w przyszłości planują otworzyć razem gabinet stomatologiczny.

3.4. Przyczyny podejmowania pracy nierejestrowanej przez cudzoziemców

*Paulina Adamczak, Olga Dobrowolska,
Ewa Grzegorzółka, Ewa Kacprzak-Szymańska*

Mimo licznych korzyści płynących z legalnego wykonywania pracy część cudzoziemców pracuje w Polsce nielegalnie. Może to wynikać z wielu powodów – nie tylko tych, które zostały wymienione w rozdziale 1.3 w odniesieniu do Polaków pracujących na czarno.

Najczęstszy powód jest taki sam jak w przypadku obywateli Polski – jest nim nadzieja (często złudna), że praca bez odprowadzania podatku będzie dla nich oznaczać większy zarobek. Nieuczciwi pracodawcy oferują obcokrajowcom pracę poniżej minimalnych stawek (takich jak wynagrodzenie godzinowe za pracę, najniższa krajowa). W takich przypadkach cudzoziemcy pracujący w szarej strefie zarabiają tyle samo lub nawet mniej, niż gdyby pracowali legalnie. Takie nastawienie można zaobserwować na przykład w przypadku prac krótkotrwałych, sezonowych, kiedy cudzoziemcom nie zależy na dłuższej perspektywie legalnego pobytu, sprowadzeniu do Polski rodziny, posiadaniu ubezpieczenia zdrowotnego itp. W takiej sytuacji pracodawca i pracownik zawierają między sobą umowę (najczęściej

ustną), a pieniądze przechodzą z rąk do rąk bez rejestrowania tego procederu w urzędach.

Kolejny powód – duża część cudzoziemców jako przyczynę pracy bez umowy podaje brak ofert pracy legalnej (Bednarski i in., 2008). W pewnym stopniu może to wynikać z niewystarczającej znajomości przepisów przez pracodawców oraz nieustannie zmieniających się i bardzo skomplikowanych regulacji prawnych. Pracodawca chcący zatrudnić cudzoziemca w Polsce musi nie tylko wykonać szereg uciążliwych czynności urzędowych, ale też bardzo dobrze znać przepisy, które różnią się w zależności od rodzaju pracy czy statusu pobytowego cudzoziemca. Co więcej – w przypadku większości zmian na stanowisku pracy pracodawca jest zmuszony wystąpić o nowe zezwolenie.

Pracodawcy często myślą, że skoro cudzoziemiec ma już wizę lub zezwolenie na pracę, to znaczy, że może on pracować, gdzie chce. Kiedy orientują się, że tak nie jest, wolą zatrudnić nielegalnie, niż zagłębiać się w gąszcz przepisów. Ponadto nawet jeśli zdecydują się dopełnić formalności, przewlekłość postępowań i czas oczekiwania na decyzję w sprawie przyznania zezwolenia skutecznie ich zniechęcają. Dlatego pracodawcy albo rezygnują z zatrudniania cudzoziemców, albo zatrudniają ich nielegalnie.

Kolejnym powodem podejmowania pracy nierejestrowanej jest brak legalnego statusu pobytowego w Polsce. Dla cudzoziemców, którzy mimo trudnej sytuacji pobytowej muszą zarabiać na siebie i swoje rodziny, praca ta jest jedyną szansą zarobku.

3.5. Konsekwencje wykonywania pracy nierejestrowanej

**Paulina Adamczak, Olga Dobrowolska,
Ewa Grzegorzółka**

W rozdziale 2 przedstawiono wiele konsekwencji ponoszonych przez Polaków w związku z wykonywaniem pracy nierejestrowanej. Cudzoziemcy pracujący na czarno ponoszą ich jeszcze więcej, ponieważ muszą się dodatkowo liczyć z dotkliwymi karami w przypadku braku:

- ▶ podstawy pobytu w Polsce, co uprawniałoby ich do wykonywania pracy,
- ▶ odpowiedniego zezwolenia na pracę, o ile nie są zwolnieni z obowiązku jego posiadania,
- ▶ uprawnień do wykonywania pracy w świetle polskiego prawa (np. wiza turystyczna, która uniemożliwia wykonywanie pracy).

Cudzoziemiec – aby móc pracować legalnie – musi spełnić szereg wymagań, których może nie rozumieć ze względu na barierę językową oraz stopień zawichości przepisów. Niezależnie jednak od nieznamomości przepisów ponosi on konsekwencje podjęcia zatrudnienia niezgodnego z prawem. Co więcej, kara nie ominie

go również wtedy, gdy do zaniedbania –polegającego np. na braku odpowiedniego zezwolenia na pracę – dojdzie z winy pracodawcy.

Jeżeli cudzoziemiec wykonuje pracę bez odpowiedniego zezwolenia na pracę lub oświadczenia albo podjął działalność gospodarczą niezgodnie z przepisami, Straż Graniczna może wydać mu **zobowiązanie do powrotu**. Decyzja taka skutkuje unieważnieniem wizy krajowej, wygaśnięciem zezwolenia na pobyt czasowy oraz zezwolenia na pracę. W takiej decyzji orzeka się ponadto zakaz ponownego wjazdu na terytorium Polski i państw Schengen na okres od 6 miesięcy do 5 lat.

Cudzoziemcowi może też zostać cofnięte **jednolite zezwolenie na pobyt i pracę**, jeżeli pracodawca⁴¹:

- ▶ zmieni mu stanowisko pracy lub obniży wysokość wynagrodzenia bez zmiany tego zezwolenia,
- ▶ zaprzestanie prowadzenia działalności gospodarczej lub zawiesi działalność,
- ▶ zostanie wykreślony z właściwego rejestru lub będzie w okresie likwidacji.

Ponadto pracującego nielegalnie obcokrajowca czekają konsekwencje finansowe⁴². Osoba taka podlega karze grzywny od 20 do 5000 zł.

COFNIĘCIE ZAKAZU PONOWNEGO WJAZDU

Zakaz wjazdu można cofnąć, jeżeli cudzoziemiec wykonał obowiązki wynikające z decyzji (opuścił Polskę w wyznaczonym terminie) i minęła co najmniej połowa okresu, na który wydano zakaz.

W przypadku, gdy cudzoziemiec nie opuścił dobrowolnie Polski w terminie określonym w decyzji, podlega ona przymusowemu wykonaniu, a koszty jej wykonania ponosi podmiot, który powierzył cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy⁴³.

Koszty wydalenia cudzoziemca przedawniają się z upływem 5 lat.

⁴¹ Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r o cudzoziemcach, Dz.U. 2018, poz. 2094.

⁴² Art. 24 § 1 Kodeksu wykroczeń.

⁴³ Jeżeli wykonywanie pracy powierzyło kilka podmiotów, to koszty decyzji będą one ponosić solidarnie (art. 337 ust.3 i 3a Ustawy o cudzoziemcach).

Historia Yurija

Nadzeya jest młodą i ambitną lekarką z Białorusi. Ukończyła w Polsce studia na uniwersytecie medycznym. Obecnie pracuje w gabinecie stomatologicznym z dziećmi. Każdy pracodawca chętnie ją zatrudni, ponieważ kobieta ma dyplom ukończenia studiów wyższej uczelni w Rzeczypospolitej Polskiej i jest zwolniona z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Nadzeya zaprosiła do Polski swojego brata; w przyszłości planują otworzyć razem gabinet stomatologiczny.

Historia Ravięgo

Ravi pochodzi z Indii. Od dawna planował wyjechać ze swojego kraju, aby poprawić swój byt. Zgłosił się więc do agencji pośrednictwa pracy, która za 3000 euro wystąpiła go do Polski. Pieniądze dla agencji pożyczył od rodziny, bo pośrednicy obiecali mu kartę pobytu. Cudzoziemiec cierpliwie czekał na decyzję z urzędu wojewódzkiego i pracował bez zezwolenia w restauracji na zmywaku. Pewnego dnia w lokalu pojawiła się Straż Graniczna. Po kontroli dokumentów Ravi został deportowany. Początkowo nie rozumiał, co się stało. Dopiero funkcjonariusze SG wyjaśnili mu, że w urzędzie nigdy nie złożono wniosku o zezwolenie na pobyt i pracę w jego sprawie. Ravi padł ofiarą nieuczciwej agencji pracy.

Cudzoziemcy mają jednak również narzędzia prawne pozwalające na obronę przed nieuczciwymi praktykami pracodawców⁴⁴. Obcokrajowiec, który wykonuje pracę, przebywając w Polsce bez

⁴⁴ Ustawa o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 15 czerwca 2012 r., Dz.U. 2012, poz. 769 za Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE przewidującą minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich, Dz. Urz. UE. L.168 z 30.06.2009.

dokumentów uprawniających do pobytu, może dochodzić roszczeń finansowych od pracodawcy, jeśli przykładowo został przez niego oszukany (np. brak wypłaty wynagrodzenia, wynagrodzenie niższe niż minimalne lub inne niż osób na analogicznych stanowiskach) bądź obowiązki pracodawcy nie zostały należycie wypełnione (np. brak poprawnie sporządzonej umowy lub nieprzekazanie jej pracownikowi, nieopłacanie składek na ubezpieczenie społeczne).

ROSZCZENIA WOBEC PRACODAWCÓW

Cudzoziemcowi przysługuje prawo do roszczenia o wypłatę zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń.

Zgodnie z prawem pracy w przypadku, gdy pracodawca nie wywiązuje się ze swoich obowiązków (np. nie wypłaca pensji), cudzoziemiec ma prawo zwrócić się do niego z pismem zawierającym wezwanie do wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli nie ma reakcji na to pismo, może on zwrócić się do Państwowej Inspekcji Pracy bądź skierować pozew do sądu przeciwko pracodawcy.

Rozdział 3 – warto zapamiętać

Do korzyści uzyskiwanych przez cudzoziemców w związku z wykonywaniem pracy legalnej w porównaniu z pracą na czarno możemy zaliczyć:

- ▶ pewność wynagrodzenia za pracę, w tym możliwość prawnego ubiegania się o zaległe wynagrodzenie,
- ▶ brak ryzyka utraty pracy z dnia na dzień,
- ▶ darmową opiekę medyczną (NFZ),
- ▶ płatny urlop i zwolnienie lekarskie,
- ▶ odszkodowanie i rentę w razie wypadku przy pracy,
- ▶ możliwość uzyskania emerytury,
- ▶ możliwość sprowadzenia najbliższych członków rodziny,
- ▶ możliwość uzyskania zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE,
- ▶ brak ryzyka grzywny, deportacji i zakazu wjazdu na teren UE (związanych z ujawnieniem nielegalnego zatrudnienia).

4

Perspektywa pracodawcy, czyli o procesie zatrudniania w szarej strefie

W TEJ CZĘŚCI PODRĘCZNIKA DOWIESZ SIĘ:

- ✔ Jakie są przyczyny i konsekwencje zatrudniania pracowników w sposób nierejestrowany
- ✔ Jakie są korzyści z zatrudniania pracowników legalnie
- ✔ Jak zmienia się w Polsce skala pracy nierejestrowanej
- ✔ O czym powinni wiedzieć pracodawcy zatrudniający w Polsce cudzoziemców

4.1. Dlaczego pracodawcy zatrudniają na czarno i czy na pewno im się to opłaca?

**Iwona Poliwczak, Anita Łopacińska,
Stanisława Golinowska**

Na decyzje pracodawców dotyczące zatrudnienia pracowników w sposób nierejestrowany wpływa wiele czynników, które składają się na swoisty rachunek korzyści i kosztów. Pracodawca zatrudni pracownika w sposób nierejestrowany, o ile w jego ocenie uzyskiwane w związku z tym korzyści będą większe od ponoszonych kosztów. Zarówno korzyści, jak i koszty mają wymiar ekonomiczny. Ogólnie rzecz biorąc, podstawową korzyścią dla pracodawcy (a tym samym przyczyną zatrudniania pracowników bez umowy) jest ograniczenie kosztów zatrudnienia, zaś podstawowym kosztem lub inaczej konsekwencją – ograniczenie możliwości rozwojowych przedsiębiorstwa i kary nakładane za takie działania. Co istotne, pracodawca uzyskuje korzyści od razu, podczas gdy koszty są niepewne i odroczone w czasie. Pracodawca, który patrzy tylko na bieżące przychody i koszty działalności, nie myśli o swoim przedsiębiorstwie długofalowo, może nie doszacować kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników w sposób nierejestrowany. Dlatego jego decyzja dotycząca sposobu

zatrudniania – choć w krótkim okresie wydaje się optymalna – w dłuższej perspektywie może okazać się błędna, gdyż w jej wyniku firma może ponosić straty, a w skrajnej sytuacji nawet zbankrutować.

Przyjrzyjmy się bliżej przyczynom zatrudniania w sposób nierejestrowany. Poza wspomnianą już chęcią ograniczenia kosztów zatrudnienia można do nich zaliczyć również chęć zwiększenia elastyczności zatrudnienia oraz pozyskania pracowników w sytuacji, gdy są oni skłonni podjąć pracę jedynie w formie nierejestrowanej.

Podstawową motywacją pracodawcy jest pragnienie ograniczenia kosztów zatrudnienia. Może ona wynikać z dążenia przedsiębiorcy do przetrwania, gdy jego firma znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej lub wręcz grozi jej bankructwo. Niektórych firm po prostu nie stać wówczas na zatrudnienie pracownika w sposób legalny. Zdarza się również, że przedsiębiorca dąży do maksymalizacji zysków nawet wówczas, gdy sytuacja ekonomiczna firmy jest dobra. Pracodawca taki poszukuje więc oszczędności kosztem pracownika. Wielkość tych oszczędności będzie w dużej mierze zależała od tego, czy pracownik jest zatrudniony w ogóle bez umowy, czy też na umowę częściową (obejmującą tylko część faktycznie wypłacanego wynagrodzenia). W tym pierwszym przypadku oszczędności będą oczywiście większe.

Ogólnie rzecz biorąc, pracodawca w celu ograniczenia kosztów pracy może:

- ▶ oferować gorsze warunki pracy, w tym płacę poniżej minimalnej lub poziomu oferowanego pracownikom zatrudnionym legalnie,
- ▶ nie odprowadzać składek do ZUS i podatku do US (całkowicie w przypadku braku umowy lub częściowo w przypadku umowy częściowej),
- ▶ nie pokrywać kosztów okresowych szkoleń BHP (przy braku umowy),
- ▶ nie ponosić wydatków na działania związane z przestrzeganiem przepisów BHP, w tym nie kupować narzędzi i urządzeń potrzebnych do bezpiecznego i prawidłowego wykonywania zadań zawodowych, nie wydawać pieniędzy na zakup odzieży ochronnej dla pracownika oraz nie ponosić kosztów związanych z zakupem produktów

i przedmiotów służących do zabezpieczenia wykorzystywanych w pracy urzędów, tak aby praca z nimi nie stanowiła zagrożenia dla zdrowia i życia pracownika (przy braku umowy),

- ▶ nie finansować badań lekarskich (przy braku umowy),
- ▶ nie wypłacać wynagrodzenia za okres choroby lub urlopu wypoczynkowego (całkowicie w przypadku braku umowy lub częściowo w przypadku umowy częściowej),
- ▶ nie wypłacać świadczeń z tytułu zwolnienia z pracy, w tym odprawy, zaległego płatnego urlopu wypoczynkowego czy wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia (zupełnie w przypadku braku umowy lub częściowo w przypadku umowy częściowej).

Drugim czynnikiem motywującym pracodawców do zatrudniania w sposób nierejestrowany może być chęć zwiększenia elastyczności zatrudnienia w przypadku sezonowego charakteru powierzanej pracy, np. w rolnictwie, budownictwie, branży hotelarskiej i innych usługach turystycznych. W istocie ta korzyść z pracy nierejestrowanej jest bardzo zbliżona do pierwszej z wymienionych, gdyż elastyczność zatrudniania zakłada eliminację lub redukcję kosztów pracy w okresach, gdy nie jest ona potrzebna. Pracodawca oszczędza na kosztach pracy dzięki:

- ▶ uniknięciu (przy braku umowy) wielu formalności związanych z zatrudnianiem pracownika, w tym przygotowania umowy, zgłoszenia zatrudnionej osoby do ZUS, przeprowadzenia wstępnych badań lekarskich, organizacji szkolenia BHP i szkolenia stanowiskowego, wystawiania rozliczeń PIT, prowadzenia akt osobowych pracownika, prowadzenia ewidencji czasu pracy itp.,
- ▶ możliwości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia (przy braku umowy).

Trzecią przyczyną zatrudniania na czarno może być chęć pozyskania do pracy osób, które nie byłyby skłonne podjąć pracy legalnie. Na rynku pracy, gdzie bezrobocie jest niskie i jednocześnie osoby poszukujące pracy mają silną motywację do ukrywania dochodów (bo w przeciwnym razie utraciłyby prawo do świadczeń, np. do

renty, emerytury, świadczeń z pomocy społecznej, świadczenia 500+, lub musiałyby spłacić swoje zobowiązania, np. kredyt czy alimenty), znalezienie chętnych do podjęcia pracy legalniej może być trudne. W takiej sytuacji zatrudnienie pracowników bez umowy może być jedynym rozwiązaniem pozwalającym na podtrzymanie funkcjonowania firmy, przynajmniej do czasu znalezienia osoby, która będzie skłonna zatrudnić się legalnie.

Powody zatrudniania pracowników w sposób nierejestrowany przedstawiono na poniższym rysunku.

Pracodawcy, w sposób mniej lub bardziej świadomy, ponoszą jednak wiele konsekwencji zatrudniania w sposób nierejestrowany. Należą do nich:

- ▶ konsekwencje finansowe wykrycia nieprawidłowości w trakcie kontroli legalności zatrudnienia prowadzonej przez PIP, w tym kary finansowe, konieczność uregulowania zaległych składek ZUS i podatku dochodowego wraz z odsetkami, wykluczenie z udziału w przetargach (więcej szczegółów w rozdziale 5, w sekcji „Metody twarde”),
- ▶ brak przywiązania pracowników do firmy skutkujący niską jakością pracy i ryzykiem nagłej utraty pracowników, zaś w dalszej perspektywie niską jakością wytwarzanych produktów i świadczonych usług, a w konsekwencji spadkiem liczby zamówień oraz stratami związanymi z przestojami i nierealizowaniem zamówień (zob. historia Aleksandra),
- ▶ brak możliwości rozwoju zawodowego pracowników, gdyż inwestowanie w ich szkolenie nie jest opłacalne ani dla pracodawcy, ani pracownika, co w dłuższym okresie uniemożliwia podnoszenie jakości produkcji; pracownicy zatrudnieni na czarno nie mogą również liczyć na awans,
- ▶ zły PR pracodawcy wśród osób poszukujących pracy skutkujący problemami z pozyskaniem nowych pracowników,
- ▶ zły PR pracodawcy wśród potencjalnych partnerów biznesowych skutkujący ograniczeniem możliwości współpracy z partnerami

dbającymi o wiarygodność swoich kontrahentów i spełnianie określonych standardów,

- ▶ stres pracodawcy z ww. powodów.

Pracodawca może więc być narażony na wiele dotkliwych konsekwencji zatrudniania pracowników w sposób nierejestrowany. Ograniczają one możliwości rozwojowe przedsiębiorstwa w dłuższej perspektywie, są jednak dużo mniej dostrzegalne dla pracodawcy niż korzyści w postaci ograniczenia bieżących kosztów zatrudnienia. Dlatego wielu pracodawców może decydować się na zatrudnianie pracowników bez umowy, mimo że z dokładniejszej analizy mogłoby wynikać, że w dłuższej perspektywie jest to nieopłacalne, zaś w skrajnych przypadkach może doprowadzić nawet do bankructwa przedsiębiorstwa.

Jeżeli popatrzymy teraz na legalne zatrudnianie pracowników, to dostrzeżemy, że wiąże się ono z wieloma korzyściami dla pracodawców:

- ▶ brak ryzyka, że w trakcie kontroli legalności zatrudnienia prowadzonej przez PIP zostaną wykryte nieprawidłowości skutkujące dotkliwymi konsekwencjami finansowymi zagrażającymi stabilności funkcjonowania firmy; pracodawca może więc bez obaw rozwijać swoją działalność,
- ▶ pracownicy, mając umowę o pracę, odczuwają większą stabilność zatrudnienia, dzięki czemu mogą się skupić na bieżących zadaniach służbowych, a także bardziej się zaangażować, zamiast poświęcać czas na poszukiwanie alternatywnego miejsca pracy. Sprzyja to wysokiej motywacji i jakości pracy zatrudnionych oraz ogranicza ryzyko niespodziewanych przestojów w produkcji,
- ▶ pracownicy mający umowę o pracę mają większe możliwości rozwoju i awansu zawodowego, gdyż pracodawcy może się opłacać inwestowanie w rozwój ich kompetencji. To z kolei może skutkować wzrostem motywacji pracowników i wyższą jakością pracy, a tym samym wzrostem zysków firmy i możliwością jej dalszego rozwoju,
- ▶ dobry PR pracodawcy wśród osób poszukujących pracy zwiększa szanse na pozyskanie wartościowych pracowników,

- ▶ dobry PR pracodawcy wśród potencjalnych partnerów biznesowych ułatwia współpracę z nimi i daje firmie możliwości rozwojowe,
- ▶ pracodawca nie musi się denerwować różnymi konsekwencjami zatrudniania na czarno, które mógłby ponieść.

Historia Aleksandra

Aleksander (36 lat) przez 5 lat prowadził własną firmę budowlaną. Potem przez 3 lata pracował na stanowisku pracownika budowlanego, zaś przez ostatnie 7 lat pracował na budowach w szarej strefie. Żona nie pracowała, więc musiał utrzymywać rodzinę. Praca nierejestrowana mu odpowiadała, bo dzięki temu, że nie wykazywał swoich dochodów, rodzina otrzymywała wsparcie finansowe z OPS.

Po kilku latach Aleksander uświadomił sobie potencjalne korzyści, jakie mógłby mieć z pracy legalnej (emerytura, lepsza pozycja społeczna) i postanowił otworzyć własną firmę. Wcześniej przez wiele lat pracował w firmie budowlanej, więc znał rynek. Postanowił ubiegać się w PUP o dotację na otwarcie własnej działalności gospodarczej, w ramach której montowałby klimatyzacje i wentylacje. Pomimo wielu trudności wynikających m.in. z długotrwałego okresu bierności zawodowej i braku legalnego doświadczenia związanego z planowaną ścieżką kariery, udało mu się uzyskać dotację na otwarcie własnej działalności.

Obecnie jego firma bardzo dobrze prosperuje na lokalnym rynku pracy, jej prowadzenie przynosi Aleksandrowi satysfakcję, a przede wszystkim daje mu stabilizację finansową.

W efekcie osiągnął on swój cel – pracę na własny rachunek i większe dochody, dzięki czemu zdobył też lepszą pozycję w społeczeństwie.

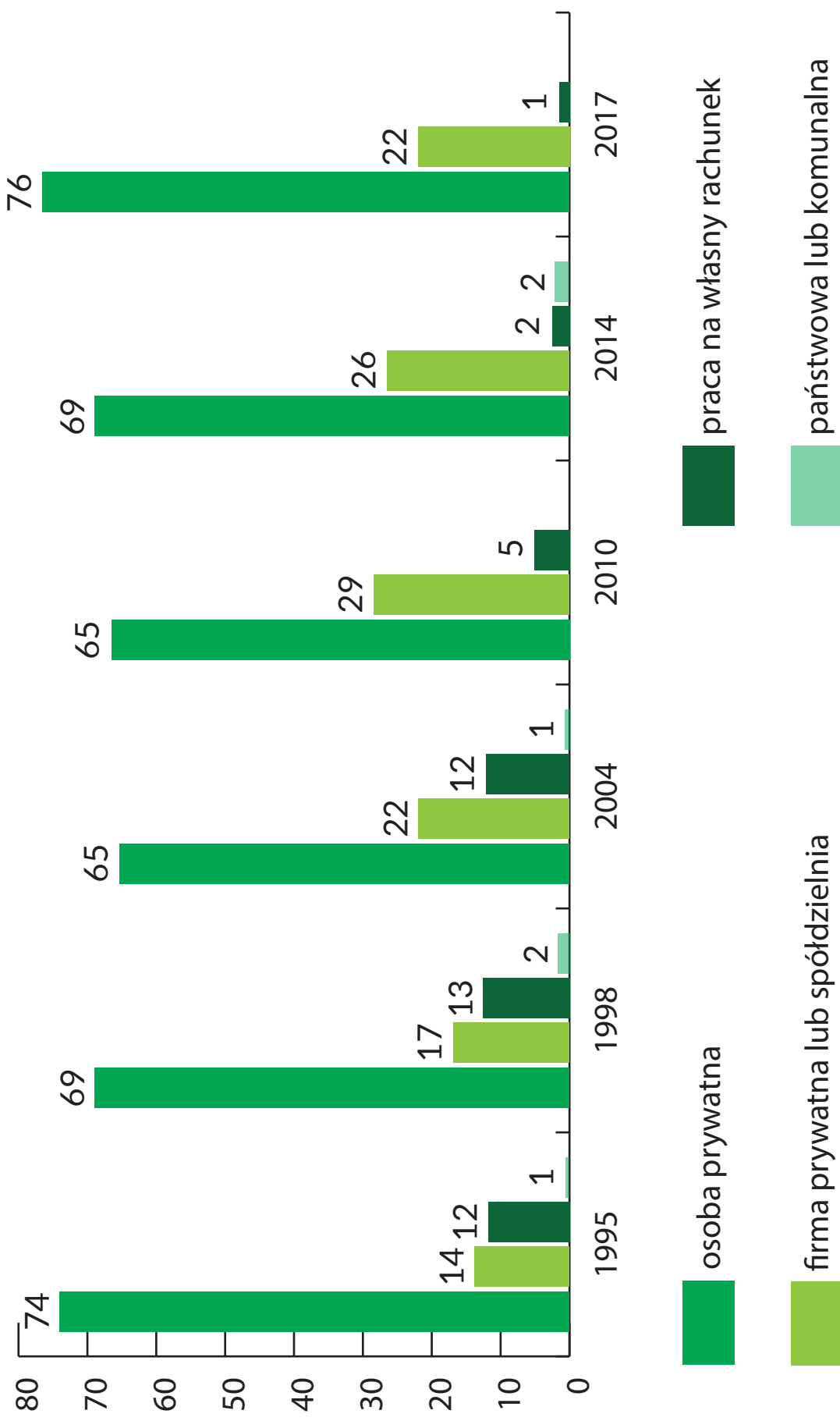
4.2. Jakie podmioty zatrudniają pracowników na czarno?

**Iwona Poliwczak, Anita Łopacińska,
Stanisława Golinowska**

Z prowadzonych przez GUS badań pracy nierejestrowanej w Polsce wynika, że pracownicy nierejestrowani są zatrudniani od wielu lat przez te same grupy pracodawców (zob. wykres 4.2.1).

Pracownicy nierejestrowani najczęściej są zatrudniani przez gospodarstwa domowe. W 2017 roku w miejscach tych pracowało w sposób nierejestrowany aż 76,5% osób, czyli trzy razy więcej niż w przypadku innych podmiotów (firm prywatnych i spółdzielni, państwowych lub komunalnych czy też osób pracujących na własny rachunek). W latach 1995–2017 odsetek ten wzrósł z 74% do 76,5% i przez cały ten okres gospodarstwa domowe stanowiły grupę pracodawców, która najczęściej oferowała miejsca pracy w szarej strefie.

Drugą grupą pracodawców, która najczęściej zatrudnia pracowników na czarno, są firmy prywatne i spółdzielnie. Udział tych podmiotów w zatrudnieniu tego rodzaju pracowników w latach 1995–2010 systematycznie wzrastał – z 13,8% do 26,5%. Następnie odsetek ten zmniejszył się do 22% w 2017 roku. Jednocześnie, w związku



Wykres 4.2.1. Rozkład osób pracujących w sposób nierejestrowany według rodzaju pracodawcy (w %) w latach 1995 – 2017

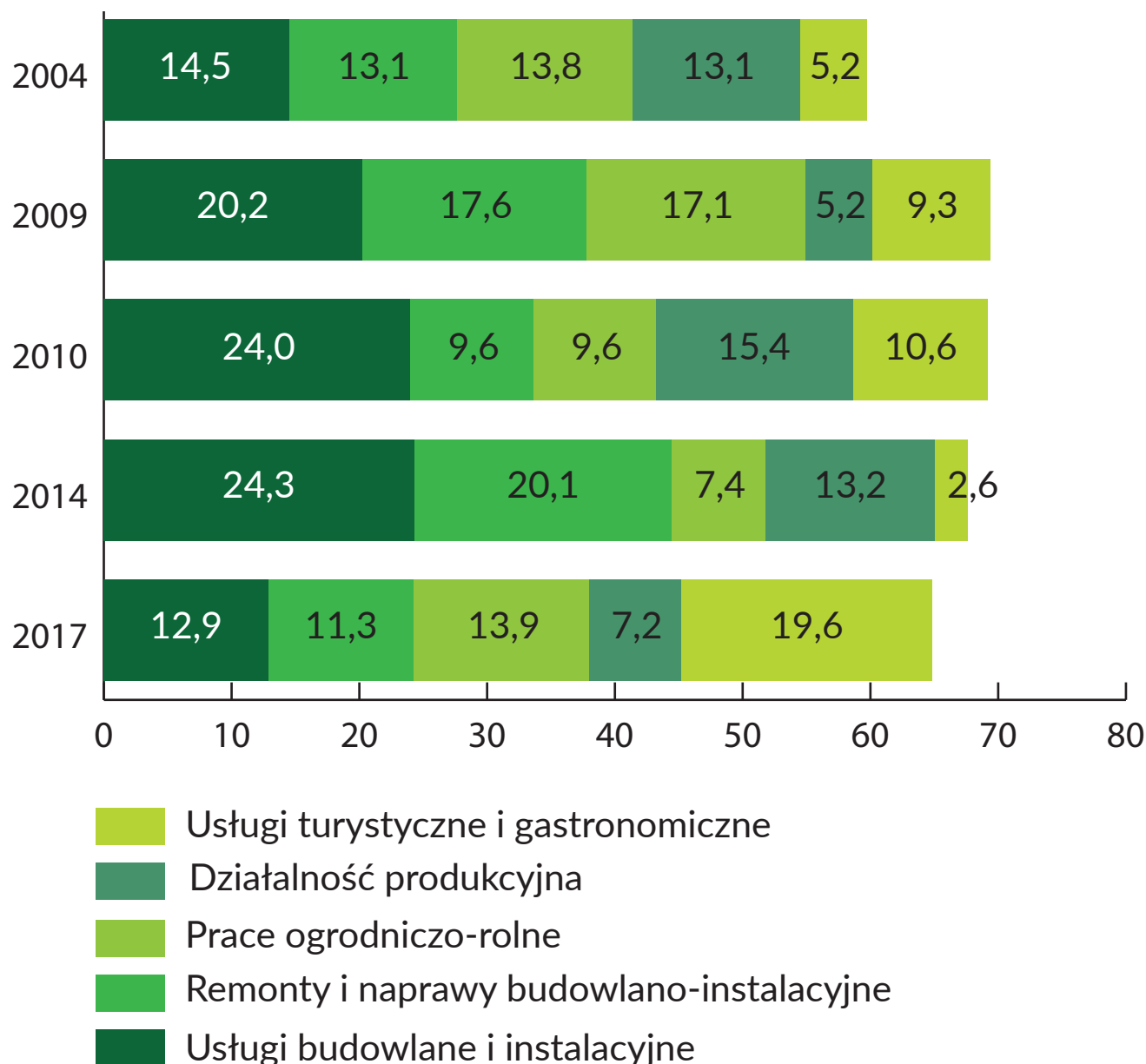
Źródła: obliczenia własne na podstawie danych z GUS (1996, 1999, 2005, 2010, 2011, 2015, 2019).

z ogólnym spadkiem skali zatrudnienia nierejestrowanego w Polsce, bezwzględna liczba osób pracujących w sposób nierejestrowany w firmach prywatnych i spółdzielniach zmniejszyła się z 303 000 w roku 1995 do 194 000 w 2017 roku.

Pozostałe dwie grupy podmiotów zatrudniających w sposób nierejestrowany to osoby pracujące na własny rachunek⁴⁵ oraz przedsiębiorstwa państwowe i komunalne. Ich udział w zatrudnianiu nierejestrowanym jest jednak marginalny.

Zapotrzebowanie na pracowników nierejestrowanych jest skoncentrowane w kilku branżach – w firmach prywatnych lub spółdzielniach świadczących usługi turystyczne i/lub gastronomiczne, do wykonywania prac ogrodniczo-rolnych, budowlanych i instalacyjnych, remontowych i napraw budowlano-instalacyjnych. W 2017 roku w tych czterech branżach skupiona była ponad połowa pracowników nierejestrowanych (57,7%). Wynika to przede wszystkim stąd, że tacy pracownicy są najczęściej zatrudniani do prac krótkotrwałych, mających charakter doraźny lub sezonowy, zlecanych przez małych pracodawców (gospodarstwa domowe, rolne, małe firmy). W ich przypadku koszty związane z rejestracją byłyby wyższe niż korzyści z zatrudnienia (dotyczy to np. osoby zatrudnionej do sprzątnięcia pokoi w pensjonacie w sezonie turystycznym, na kilka dni do zbioru owoców, do wykonania instalacji elektrycznej w domku jednorodzinny, na weekend do sprzedaży lodów).

⁴⁵ W przypadku badań prowadzonych przez GUS za osobę pracującą na własny rachunek uważa się taką, która prowadzi własne gospodarstwo rolne albo działalność gospodarczą, nie zatrudniając pracowników najemnych (GUS, 2008).



Wykres 4.2.2. Struktura pracowników nierejestrowanych zatrudnianych przez firmy prywatne lub spółdzielnie według najczęściej wykonywanych rodzajów prac w latach 2004–2017 (w %)

Uwaga: 100 = ogół pracowników nierejestrowanych zatrudnianych przez firmy prywatne lub spółdzielnie w danym roku.

Źródło: GUS (2005, 2010, 2011, 2015, 2019).

W latach 2004–2017 w firmach prywatnych lub spółdzielniach zatrudniani w sposób nierejestrowany byli najczęściej pracownicy potrzebni do wykonywania prac budowlanych i instalacyjnych. Odsetek osób wykonujących tego rodzaju prace systematycznie rósł z 14,5% w 2004 roku do 24,3% w 2014 roku. Drugim rodzajem prac,

do których wykonywania w 2009 i 2014 roku pracodawcy najczęściej zatrudniali na czarno, były prace remontowe i naprawy budowlano-instalacyjne. Udział pracowników nierejestrowanych w tym przypadku również systematycznie rósł w latach 2004–2014 (z wyłączeniem 2010 roku, kiedy nieznacznie spadł). Spadek odnotowano również w 2017 roku, kiedy to znacząco zmieniła się struktura prac wykonywanych najczęściej w sposób nierejestrowany. Na pierwsze miejsce wysunęły się usługi turystyczne i gastronomiczne – 19,6% ogółu zajęć. Na drugim, podobnie jak w 2004 roku, znalazły się prace ogrodniczo-rolne. W 2017 roku w firmach prywatnych lub spółdzielniach wykonywało je w sposób nierejestrowany 13,9% pracowników. Spory odsetek zatrudnionych na czarno wykonywał też prace produkcyjne – odpowiednio 13,2% w 2014 roku, ale już tylko 7,2% w 2017 roku.

Na świadczenie pracy w sposób nierejestrowany decydują się najczęściej osoby o niskim poziomie wykształcenia i wykonujące prace trudne do skontrolowania przez urząd skarbowy. Z badań prowadzonych przez CASE i Millward-Brown SMG/KRC w 2007 roku wynika, że na pracę w tej formie decydują się najczęściej rolnicy produkujący na rynek, pracownicy pomocniczy, robotnicy budowlani. Sporadycznie jest ona wykonywana przez specjalistów nauk przyrodniczych i ochrony zdrowia, nauczycieli, pracowników obrotu pieniężnego i robotników obróbki metali⁴⁶.

Z badań przeprowadzonych w Polsce na terenie województwa podlaskiego wynika, że w sposób nierejestrowany wykonywane są często takie prace jak: muzykowanie na weselach, pieczenie ciast na zamówienie w swoich domach, szycie ubrań, sezonowe zbieranie owoców, opieka nad osobami starszymi czy pomoc w gospodarstwach rolnych⁴⁷.

⁴⁶ Badania przeprowadzone przez CASE i Millward-Brown SMG/KRC za pomocą wywiadów kwestionariuszowych wśród 18 121 osób w wieku powyżej 15 lat, będących członkami 8000 badanych gospodarstw domowych, w: Bednarski, Kryńska, Pater, Walewski (2008).

⁴⁷ Badania przeprowadzono w 2011 roku na terenie województwa podlaskiego w ramach projektu „Podlaskie Obserwatorium Polityki Społecznej” współfinansowanego w ramach POKL 2007–2013. Na potrzeby projektu przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione z osobami długotrwale bezrobotnymi w momencie badania i takimi, które były długotrwale bezrobotne w przeszłości (Kacprowicz, 2011).

Z kolei badania szarej strefy rynku pracy przeprowadzone w 2014 roku na terenie województwa mazowieckiego wykazały, że w ramach tej strefy wykonywane są również takie prace jak: wypełnianie rozliczeń PIT, wykonywanie prac budowlanych lub remontowych, malowanie wnętrz, wykonywanie drobnych napraw (np. hydrauliki, sprzętu domowego czy wymiana zamków w drzwiach), naprawy samochodu, sprząatanie, opieka nad dzieckiem, udzielanie korepetycji, wykonywanie masażu, rehabilitacja, świadczenie usług fryzjerskich, kosmetycznych, odśnieżanie, przygotowywanie posiłków, prace porządkowe w domu, ogrodzie, pisanie dla studentów prac magisterskich i licencjackich czy referatów na zaliczenie⁴⁸.

⁴⁸ Badania te przeprowadzono w 2014 roku na terenie województwa mazowieckiego (Kryńska, Kukulak-Dolata, Poliwczak, Pierzchała, Grabias, 2019).

4.3. O pracodawcach zatrudniających cudzoziemców w sposób nierejestrowany

**Paulina Adamczak, Olga Dobrowolska,
Ewa Grzegorzówka**

W każdej branży może pojawić się zjawisko niezgodnego z przepisami zatrudniania cudzoziemców. Nie zawsze są to jednak zamierzone działania. Głównymi powodami powierzania cudzoziemcom pracy nierejestrowanej są niejasne i często zmieniające się przepisy dotyczące zatrudniania obcokrajowców, przewlekłe procedury i nieuczciwe praktyki niektórych pracodawców.

Czym jest nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcom?

Nielegalne powierzenie cudzoziemcowi wykonywania pracy (kiedy pracodawca zatrudnia nielegalnie) oznacza zatrudnienie cudzoziemca, który:

- ▶ nie posiada ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu w Polsce (tzw. pobyt nieudokumentowany),

- ▶ nie jest uprawniony do wykonywania pracy (np. nie pozwala na to jego dokument pobytowy),
- ▶ nie ma odpowiedniego zezwolenia na pracę, a nie jest zwolniony z obowiązku jego posiadania,
- ▶ wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określono w zezwoleniu,
- ▶ wykonuje pracę bez zawarcia umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej w wymaganej formie.

Dlaczego pracodawcy zatrudniają cudzoziemców nielegalnie?

Instytucje państwowe, organizacje biznesowe oraz pozarządowe zajmujące się legalizacją pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce twierdzą zgodnie, że wśród rodzimych pracodawców należy prowadzić działania informacyjne i edukacyjne w tej materii. Doskonale widać to w mediach, gdzie realizowane są kolejne kampanie związane z eliminowaniem szarej strefy. W 2019 roku takie działania były prowadzone m.in. przez PIP, ZUS czy Polsko-Ukraińską Izbę Gospodarczą.

Nie ma usprawiedliwienia dla nielegalnego powierzania pracy, trzeba jednak przyznać, że procedury związane z zatrudnianiem migrantów spoza Unii Europejskiej w Polsce są skomplikowane, a w praktyce w całym procesie legalizacyjnym jest więcej wyjątków niż reguł.

Z badań przeprowadzonych wśród pracodawców przez Stowarzyszenie Interwencji Prawnej⁴⁹ wynika, że przedstawiciele biznesu mają spory problem z wypełnieniem wniosków o zezwolenie na pracę lub pobyt i pracę oraz ze zgromadzeniem potrzebnych załączników (w tym testu rynku pracy). Największą jednak przeszkodą i najczęstszym

⁴⁹ Wśród przebadanych firm aż 39% w chwili prowadzenia badania zatrudniało cudzoziemców spoza UE. Najwyższy odsetek firm zatrudniających obcokrajowców prowadzi działalność w branży budowlanej i przemysłowej; zob. Wysieńska-Di Carlo, Klaus (2018).

powodem nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców jest czas oczekiwania na decyzję urzędów wojewódzkich, które ze względu na falę imigracji zarobkowej do Polski oraz stopień sformalizowania procedur nie nadążają z wydawaniem zezwoleń. W 2019 roku średni czas oczekiwania na decyzję w sprawie wydania zezwolenia na pracę wynosił od 3 do 5 miesięcy. Czas oczekiwania na decyzję w sprawie jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę to 6 miesięcy, a w skrajnych przypadkach wydłużone nawet do kilku lat (NIK, 2019). Pracodawcy, którzy byli objęci badaniem, tłumaczą, że nie mogą tak długo czekać na cudzoziemskiego pracownika. Mają więc do wyboru powierzenie pracy nierejestrowanej lub utratę zleceń i klientów firmy z powodu braku kadry pracowniczej.

Mniej kłopotów sprawia pracodawcom rejestracja oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w Powiatowych Urzędach Pracy. Uproszczona procedura daje obcokrajowcom z kilku wybranych państw prawo do legalnej pracy do 6 miesięcy pod warunkiem, że legalnie przebywają w Polsce. Muszą mieć zatem na przykład wizę z prawem do wykonywania pracy, powszechnie jest też zastosowanie oświadczenia w trakcie pobytu na tzw. paszporcie biometrycznym, który pozwala cudzoziemcowi przebywać na terenie Polski tylko do 90 dni.

Reasumując, za najczęstsze powody nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom uznaje się:

- a) zbyt długi okres oczekiwania na decyzję urzędu,
- b) nieznaną przepisy lub czerpanie wiedzy na temat legalizacji zatrudnienia cudzoziemców z niesprawdzonych źródeł,
- c) krótkotrwałość uproszczonych form legalnego zatrudnienia cudzoziemców,
- d) biurokrację (Wysieńska-Di Carlo, Klaus, 2018),
- e) niekompetencję urzędników.

Skala nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom

Jednym ze źródeł informacji dotyczących skali nielegalnego powierzania pracy obcokrajowcom są kontrole legalności zatrudnienia prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy. Należy jednak podkreślić, że objęte są nimi wybrane grupy przedsiębiorstw, w których ryzyko nieprawidłowości jest największe, a tym samym wyniki tych kontroli nie mogą być uogólnione. W 2018 roku inspektorzy PIP przeprowadzili prawie 8000 takich kontroli, którym podlegało ponad 40 000 cudzoziemców. Największą grupę nielegalnie zatrudnionych obcokrajowców stanowili obywatele Ukrainy (83% sprawdzanych osób), w dalszej kolejności wykazano nielegalne zatrudnienie obywateli Białorusi, Gruzji i Mołdawii.

Kontrole potwierdzają, że nielegalne zatrudnienie wynika najczęściej z:

- ▶ braku wymaganego zezwolenia,
- ▶ wykonywania pracy na innym stanowisku i/lub na innych warunkach niż określono w zezwoleniu,
- ▶ pracy bez umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej,
- ▶ podstawy pobytu nieuprawniającej do wykonywania pracy.

Z dotychczasowych obserwacji PIP wynika, że nasilają się tendencje do powierzania pracy cudzoziemcom na podstawie umów cywilnoprawnych. Nieuczciwi pracodawcy wykorzystują umowy „śmieciowe” w celu nie tylko zmniejszenia kosztów, ale również uniknięcia obowiązku zrekompensowania pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych oraz ułatwionej możliwości rozwiązania umowy (PIP, 2019).

Jakie firmy nielegalnie powierzają pracę obcokrajowcom?

Ze statystyk Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że praca na czarno najczęściej powierzana jest przez mikrofirmy, czyli podmioty zatrudniające do 9 pracowników, oraz małe przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników (PIP, 2019). Przedsiębiorstwa te charakteryzują się brakiem działów kadrowych czy księgowych i zajmują się przede wszystkim realizacją drobnych i krótkotrwałych zleceń.

Branże, w których cudzoziemcy najczęściej pracowali na czarno, to:

- ▶ budownictwo (16,3%),
- ▶ usługi administrowania i działalność wspierająca (agencje ochrony, serwis sprzątający) (15,7%),
- ▶ handel i naprawy (13,3%),
- ▶ zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (10,4%),
- ▶ transport i gospodarka magazynowa (6,8%).

Odsetek cudzoziemców zatrudnionych nielegalnie w sektorze przetwórnictwa przemysłowego w roku 2018 spadł dwukrotnie (do 6,1%) w odniesieniu do roku 2017, w którym wykazano 13,6%.

Osobną kategorią, w której występują nieprawidłowości, są nielegalne agencje zatrudnienia, które zostały zarejestrowane w Krajowym Rejestrze Sądowym jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą pod adresem biura rachunkowego. Kontrole realizowane przez PIP (PIP, 2018) wykazały, że faktycznymi właścicielami lub współwłaścicielami wspomnianych agencji zatrudnienia są obywatele Ukrainy, a wykonywane przez nie usługi koncentrują się na zapewnieniu pracy cudzoziemcom zza naszej wschodniej granicy w Polsce oraz w innych krajach UE. Wskazywane przez inspektorów PIP nieprawidłowości (PIP, 2018) w funkcjonowaniu agencji zatrudnienia to przede wszystkim tzw. wymuszenia oświadczeń

o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, czyli legalizacja pobytu i pracy obcokrajowców bez zamiaru ich rzeczywistego zatrudniania.

W 2018 roku inspektorzy pracy nadal obserwowali funkcjonowanie na polskim rynku firm działających w formie „wirtualnych biur” zakładanych głównie przez obywateli Ukrainy. Zauważono również negatywne zjawiska utrudniające przeprowadzenie kontroli, do których można zaliczyć nierejestrowanie prowadzonej działalności gospodarczej, rejestrowanie działalności pod fikcyjnym adresem lub pod adresem, pod którym nikt nie przybywa, nieokazywanie żądanych dokumentów przez inspektora bądź nawet ucieczka nielegalnie pracujących osób z miejsca wykonywania pracy (PIP, 2019).

Konsekwencje nielegalnego zatrudniania cudzoziemców

Część pracodawców nie zdaje sobie sprawy z tego, jakie kary niesie ze sobą nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcom. Kary finansowe sięgają od 1000 do 30 000 zł⁵⁰.

Firmy w sytuacji zatrudnienia obcokrajowca niezgodnie z przepisami muszą liczyć się ponadto z konsekwencjami związanymi z wykluczeniem z przetargów publicznych lub z ubiegania się o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej. Takie konsekwencje niefinansowe mogą być niepowetowaną stratą dla przedsiębiorstwa. Karą za nielegalne powierzenie pracy obcokrajowcowi mogą być także utrudnienia w pozyskiwaniu zezwoleń na pracę dla przyszłych pracowników z zagranicy⁵¹.

⁵⁰ Ustawa o promocji zatrudnienia, art. 120.

⁵¹ Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. 2012, poz. 769.

KARY FINANSOWE

Karę w wysokości od 3000 zł do 30 000 zł można nałożyć na osoby, które poprzez wprowadzenie obcokrajowca w błąd, wykorzystanie zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania działania doprowadzą cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy. Kary obowiązują również osoby, które wymagają od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za uzyskanie dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy.

W celu ograniczenia nierejestrowanego zatrudnienia obcokrajowców wprowadzono także kary dla agencji zatrudnienia oraz podmiotów niebędących agencjami, ale działających na podobnych zasadach.

Historia Pakuriego

Pakuri przyjechał z Gruzji na podstawie wizy roboczej, aby wykonywać pracę w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Mężczyzna biegle mówi w czterech językach, chociaż swoją przygodę z językiem polskim dopiero rozpoczyna. Przed przyjazdem starannie przestudiował swoje prawa i obowiązki związane z pobytem w Polsce. Podpisał umowę z pracodawcą, dopilnował wszystkich formalności związanych z legalizacją pobytu i pracy. Pracodawca, nie chcąc płacić podatków, nie zgłosił jednak umowy z Pakurim do ZUS. O braku ubezpieczenia pracownik dowiedział się przypadkiem, gdy w związku z gripą próbował zapisać się do lekarza w przychodni. Pakuri zgłosił się do PIP. Pracodawca musiał wypłacić mu odszkodowanie. Państwowa Inspekcja Pracy oraz Straż Graniczna przeprowadzają obecnie w firmie szczegółową kontrolę. Pracodawca najprawdopodobniej poniesie poważne konsekwencje swoich działań.

Historia Włodzimierza

Włodzimierz był właścicielem dużego gospodarstwa rolnego w województwie zachodniopomorskim. Kilka lat temu zdecydował się zatrudnić w gospodarstwie 40 cudzoziemców, ale na czarno. Sprawę wykryła PIP oraz skierowała sprawę do sądu, który wymierzył karę w wysokości 30 000 zł. Cudzoziemcy zostali deportowani. Kiedy Włodzimierz chciał – już legalnie – zatrudnić kolejnych cudzoziemców, urząd wojewódzki nie wydał koniecznej zgody. Polacy natomiast nie chcieli podjąć pracy u Włodzimierza, bo za mało płacił. W rezultacie pracodawca zbankrutował.

Rozdział 4 – warto zapamiętać

Do korzyści uzyskiwanych przez pracodawców w związku z zatrudnianiem pracowników legalnie możemy zaliczyć:

- ▶ większą stabilność zatrudnienia pracowników, co sprawia, że czują się oni związani z firmą, a tym samym:
 - pracodawca ma możliwość inwestowania w rozwój pracowników, co może skutkować wzrostem ich motywacji i jakości pracy,
 - maleje ryzyko niespodziewanych przestoju w produkcji, wynikających z rotacji pracowników,
- ▶ dobry PR pracodawcy wśród osób poszukujących pracy, co zwiększa szanse na pozyskanie wartościowych pracowników,
- ▶ dobry PR pracodawcy wśród potencjalnych partnerów biznesowych, co ułatwia współpracę z nimi,
- ▶ brak ryzyka poniesienia konsekwencji związanych z ujawnieniem nielegalnego zatrudniania pracowników, w tym:
 - sankcji finansowych ze strony PIP, ZUS i US,
 - wykluczenia z przetargów publicznych lub ubiegania się o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej,
 - utrudnień w pozyskiwaniu zezwoleń na pracę dla przyszłych pracowników z zagranicy,
- ▶ brak stresu dla pracodawcy spowodowanego ryzykiem poniesienia rozmaitych konsekwencji zatrudniania na czarno,
- ▶ wynikająca z powyższych czynników możliwość stabilnego rozwoju firmy.

5

Perspektywa państwa, czyli o ograniczaniu pracy nierejestrowanej w Polsce

Anita Łopacińska, Stanisława Golinowska

W TEJ CZĘŚCI PODRĘCZNIKA DOWIESZ SIĘ:

- ✔ Jakie działania kontrolne podejmuje PIP
- ✔ Jakie nieprawidłowości dotyczące legalności zatrudnienia wykrywane są najczęściej przez inspektorów pracy
- ✔ W jaki sposób PIP próbuje ograniczyć skalę pracy nierejestrowanej

Jednym z działań mających na celu ograniczenie pracy nierejestrowanej w Polsce jest powoływanie odpowiednich organów kontrolno-prewencyjnych. Najistotniejszą rolę odgrywa Państwowa Inspekcja Pracy (PIP), której zadaniem jest przede wszystkim sprawowanie nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej⁵². Do zadań tej instytucji należy również podejmowanie działań prewencyjnych zmierzających do ograniczenia zagrożeń i poszanowania prawa pracy.

Działania kontrolne prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy

Działania podejmowane przez inspektorów pracy w ramach kontroli prowadzonych w przedsiębiorstwach obejmują przede wszystkim:

▶ nadzór i kontrolę przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym:

- przepisów BHP,
- przepisów dotyczących stosunku pracy,
- wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej,
- czasu pracy,

⁵² Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz. U. 2018, poz. 623.

- urlopów oraz uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem,
 - zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych,
- ▶ kontrolę legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej i wykonywania działalności przez Polaków i cudzoziemców,
- ▶ ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonym w *Kodeksie pracy* i innych ustawach oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego.

Kontrolami są objęte nie tylko przedsiębiorstwa, ale również inne jednostki organizacyjne, takie jak instytucje świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej. Sprawdzani są także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne, na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne.

Praca nielegalna a praca nierejestrowana

Państwowa Inspekcja Pracy pod pojęciem legalnego zatrudnienia rozumie powierzenie pracy z potwierdzeniem na piśmie w wymaganym terminie rodzaju umowy i jej warunków oraz zgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, a także powiadomienie właściwego urzędu pracy o podjęciu przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności⁵³. Podczas prowadzonych kontroli PIP, choć nie wskazuje na to powyższa definicja, sprawdza się również poprawność zawieranych z pracownikami umów cywilno-prawnych.

Brak legalności zatrudnienia w rozumieniu PIP nie jest więc równoznaczny z wykonywaniem pracy nierejestrowanej w rozumieniu

⁵³ Art. 2 ust. 1 pkt 13 *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (dalej: u.p.z.), Dz. U. 2019, poz. 1482 ze zm.

definicji tej pracy przyjętej w niniejszym podręczniku (zob. rozdział 1). W istocie działania kontrolne PIP obejmują tylko jeden z czterech rodzajów pracy nierejestrowanej – pracę najemną bez pisemnej umowy. Kontrole PIP w większości wypadków nie pozwalają na wykrycie trzech pozostałych rodzajów pracy nierejestrowanej, tj. osób samozatrudnionych bez zarejestrowanej działalności, samozatrudnionych z zarejestrowaną działalnością, ale ukrywających część uzyskiwanych przychodów, a także pracowników zatrudnionych na podstawie umowy częściowej (część wynagrodzenia wypłacana nieoficjalnie). Mimo to w praktyce wszelkie działania podjęte przez PIP zmierzają do ujawnienia przypadków prowadzenia niezarejestrowanej działalności gospodarczej, a także wykrywania przypadków zgłoszenia nieprawdziwych danych wpływających na wymiar składek na Fundusz Pracy – powodujących zaniżenie podstawy wymiaru tych składek np. przez ukrycie wypłaty części wynagrodzenia. Prawo do sprawdzania nieprawidłowości w tym zakresie daje zapis znajdujący się w art. 122 ust. 1 pkt 2 u.p.z.⁵⁴

Skala nielegalnego zatrudnienia według Państwowej Inspekcji Pracy

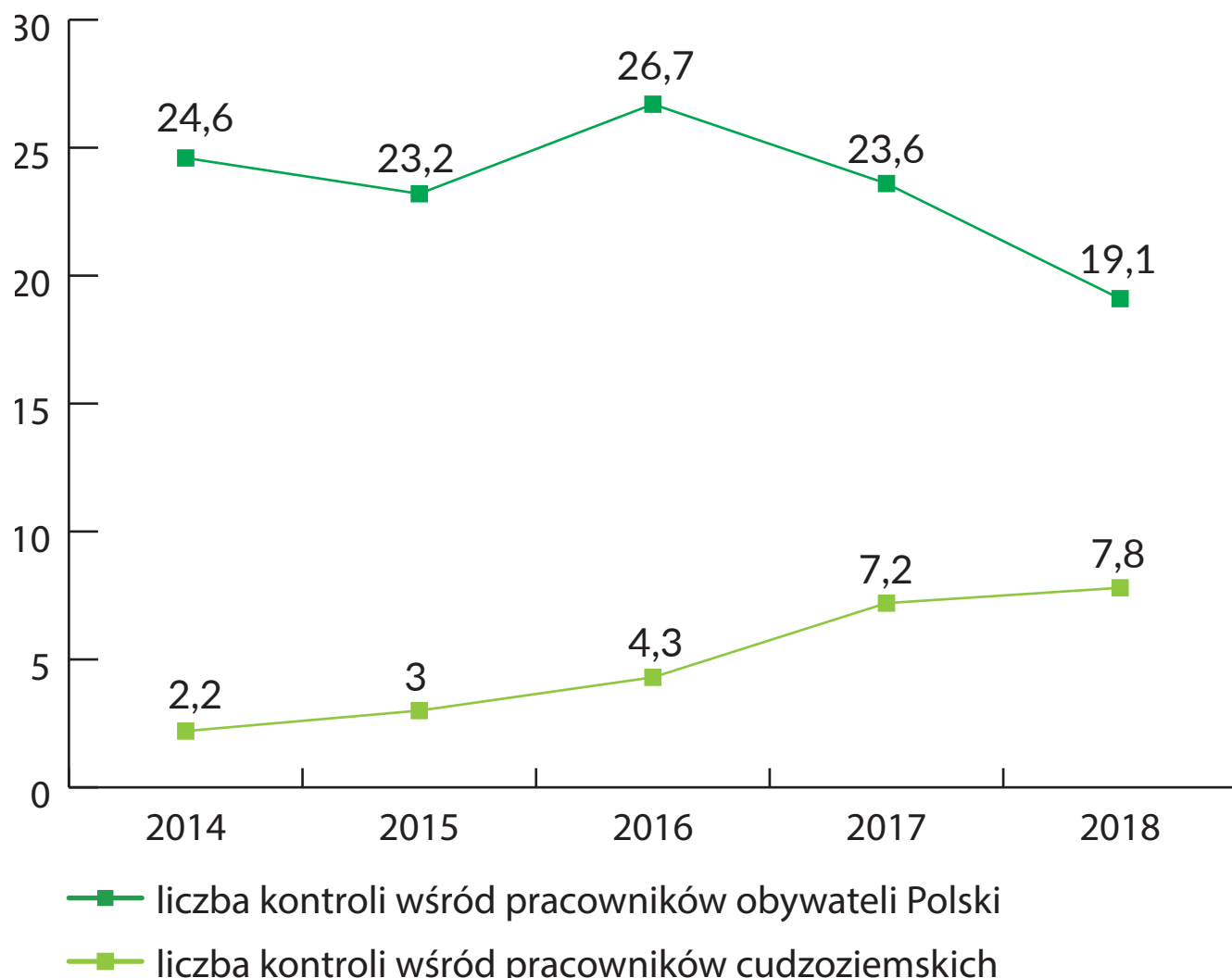
W roku 2018 inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 80 200 kontroli na terenie Polski w ramach działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych, z czego w przypadku co trzeciej (26 900 kontroli, tj. 34%) badano legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej⁵⁵ obywateli polskich i cudzoziemców. Liczba kontrolowanych podmiotów kształtowała się w latach 2014–2018 na poziomie 18 000–24 000 rocznie (PIP, 2014, 2015, 2016, 2017, 2019).

W ramach kontroli prowadzonych w firmach sprawdzano legalność zatrudnienia Polaków i cudzoziemców. W latach 2014–2018 liczba

⁵⁴ *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Dz. U. 2019, poz. 1482 ze zm.

⁵⁵ Inna praca zarobkowa oznacza wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy-zlecenia, umowy o dzieło albo w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych (art. 2 ust. 1 pkt 11 u.p.z.).

kontroli, w trakcie których sprawdzano legalność zatrudnienia obywateli Polski, wahała się na poziomie ok. 19 000–26 000. Od 2016 roku liczba kontroli przeprowadzanych wśród obywateli Polski systematycznie spadała, za to wśród cudzoziemców obserwowaliśmy wzrost (zob. wykres 5.1).



Wykres 5.1. Liczba kontroli przeprowadzonych przez PIP w latach 2014–2018, w ramach których badano legalność zatrudnienia obywateli Polski i cudzoziemców

Źródło: opracowanie własne na podstawie PIP (2015, 2016, 2017, 2018, 2019).

Wraz ze wzrostem skali zatrudnienia cudzoziemców w Polsce rośnie również liczba kontroli PIP, w trakcie których sprawdzana jest legalność zatrudnienia tych osób. W latach 2014–2018 liczba takich kontroli wzrosła ponad trzykrotnie. Najczęściej sprawdzani byli obywatele Ukrainy, ponieważ osoby tej narodowości stanowią największy odsetek zatrudnionych w Polsce cudzoziemców (PIP, 2018).

Kontrolami PIP objęte były przede wszystkim branże, w których występuje wysokie ryzyko naruszeń prawa, w tym:

- ▶ handel i naprawy,
- ▶ przetwórstwo przemysłowe,
- ▶ budownictwo,
- ▶ zakwaterowanie,
- ▶ usługi gastronomiczne.

Inspektorzy w trakcie swoich działań sprawdzających w 2018 roku ujawnili nielegalne zatrudnienie w 58 000 kontroli (ok. 30% wszystkich kontroli legalności zatrudnienia – w co trzecim sprawdzanym podmiocie), gdzie nieprawidłowości dotyczyły ponad 13 000 osób.

Kontrole wykazały, że nielegalne zatrudnienie bądź inna praca zarobkowa polega na pracy bez potwierdzenia na piśmie jej rodzaju oraz warunków, niezgłaszaniu do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej przez pracodawcę, a także na podjęciu przez bezrobotnego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bądź działalności gospodarczej bez powiadomienia o tym właściwego urzędu pracy.

Sposoby ograniczania skali pracy nielegalnej stosowane przez PIP

Państwowa Inspekcja Pracy wykorzystuje szereg instrumentów do walki z pracą nielegalną. Można je podzielić na środki miękkie, czyli działania mające na celu podniesienie świadomości pracodawców i pracowników, oraz twarde, czyli kary finansowe.

Metody miękkie

Przeciwdziałanie nielegalnemu zatrudnieniu prowadzone jest w myśl hasła: „mniej biurokracji – więcej świadomości pracodawcy”. Zgodnie

z tym podejściem inspektorzy PIP mogą korzystać z tzw. miękkich metod walki z nielegalnym powierzaniem pracy, które polegają przede wszystkim na uświadamianiu pracodawców. Dzięki tego typu działaniom firmy mają szansę pogłębić znajomość przepisów, otrzymać fachowe porady i informacje o tym, jak poprawnie sporządzać niezbędne dokumenty, zachowywać się w określonych sytuacjach czy dbać o bezpieczeństwo i higienę pracy.

Pierwszą z miękkich metod ograniczania pracy nielegalnej jest współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z innymi organami czy instytucjami. Przebiega ona dwutorowo. Z jednej strony są to działania związane z pozyskiwaniem przez PIP informacji na temat kontrolowanych podmiotów i ich pracowników od służb i instytucji, których kompetencje obejmują sprawy pracownicze, np. z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Krajowej Administracji Skarbowej, Straży Granicznej czy urzędów pracy. Z drugiej strony przykładem współpracy jest współdziałanie w kampaniach informacyjnych, czyli w zakresie wspólnych inicjatyw i działań prewencyjnych podejmowanych dla przeciwdziałania nielegalnemu zatrudnieniu, eliminacji związanych z tym zagrożeń oraz obniżania poziomu ryzyka zawodowego w procesach pracy.

Drugą metodą miękką są środki oddziaływania wychowawczego, które inspektorzy PIP stosują często podczas przeprowadzanych kontroli zamiast wystawiania pracodawcom mandatu. Zalicza się do nich:

- ▶ pouczenie,
- ▶ ostrzeżenie,
- ▶ zwrócenie uwagi.

Powyższe upomnienia mają formę ustną i zazwyczaj są kierowane do pracodawców lub osób, które dopiero rozpoczynają swoją działalność. Środki te stosowane są wtedy, gdy sytuacja wskazuje na to, że ich zastosowanie wystarczy do tego, aby osoba zarządzająca firmą czy pracownikami przestrzegą w przyszłości prawa pracy. Ponadto środki te wykorzystuje się wobec sprawców wykroczeń mniejszej wagi, którzy podjęli niezwłocznie działania mające na celu przywrócenie

stanu zgodnego z prawem. Co istotne, inspektor PIP może skorzystać z tych środków tylko wówczas, gdy wykroczenie popełnione przez pracodawcę nie zagraża bezpośrednio życiu lub zdrowiu pracowników bądź innych osób wykonujących pracę albo w przypadku, gdy działanie było popełnione nieumyślnie.

Kolejną metodą miękką są kampanie społeczne. Państwowa Inspekcja Pracy cyklicznie prowadzi kampanie informacyjno-edukacyjne, których zadaniem jest uświadamianie ludziom negatywne następstwa (społeczne, ekonomiczne, prawne i gospodarcze), jakie może mieć powierzanie lub wykonywanie pracy w szarej strefie.

Przykładem takiej akcji jest ogólnopolska kampania informacyjno-edukacyjna „**Pracuję legalnie!**” prowadzona przez PIP w latach 2017–2019. Jej zadaniem było podniesienie świadomości pracodawców i pracowników co do zasad zatrudniania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Kampania ta była skierowana zarówno do obywateli polskich, jak i cudzoziemców podejmujących pracę na terenie Polski, w tym szczególnie do pracowników z Ukrainy, którzy są coraz częściej zatrudniani przez polskich pracodawców.

Szczegółowe cele tej kampanii obejmowały:

- ▶ propagowanie podejmowania pracy legalnej w miejsce zatrudnienia w szarej strefie,
- ▶ informowanie o formach i możliwościach skorzystania z pomocy merytorycznej PIP przy eliminowaniu nieprawidłowości,
- ▶ uświadomienie pracującym korzyści wynikających z wykonania pracy legalnej oraz zagrożeń wyphywających z wykonania pracy nierejestrowanej lub fałszywie deklarowanej,
- ▶ piętnowanie niedozwolonych praktyk stosowanych przez pracodawców, którzy decydują się na powierzenie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów.

Działania podejmowane w ramach kampanii „**Pracuję legalnie!**” opierały się głównie na:

- ▶ emisji spotów reklamowych w mediach,

- ▶ kampanii internetowej z uwzględnieniem mediów społecznościowych.

W okręgowych inspektoratach pracy prowadzone były również szkolenia dla pracodawców. Dystrybuowano także wydawnictwa PIP związane z tematyką legalności zatrudnienia⁵⁶.

Metody twarde

Jeżeli inspektor pracy wykryje podczas kontroli istotne nieprawidłowości dotyczące legalności zatrudnienia, pracodawcy grożą różnego rodzaju kary ze strony PIP, ZUS i US. Wymienione poniżej tego typu nieprawidłowości należą do najczęściej stwierdzanych.

1. Brak potwierdzenia na piśmie umowy o pracę, jej rodzaju oraz warunków przed rozpoczęciem pracy

Kara za to wykroczenie waha się od 1000 zł do 2000 zł, zaś w przypadku jego wykrycia u tego samego pracodawcy po raz kolejny inspektor może nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł. Ponadto w przypadku szczególnie rażących zaniedbań inspektorzy mają możliwość skierowania sprawy na drogę sądową, gdzie kara pieniężna może osiągnąć nawet 30 000 zł.

2. Brak zgłoszenia pracownika do ZUS, zaprzestanie odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne lub nieopłacanie ich w terminie

Za to wykroczenie pracodawca podlega karze grzywny do 5000 zł⁵⁷. Jeśli zatrudnia on pracowników na czarno, może zostać przez ZUS obciążony wpłatą zaległych składek wraz z odsetkami od dnia zatrudnienia pracowników bez rejestracji. Dodatkowo na pracodawcę, który zatrudnia nielegalnie, ZUS może nałożyć karę w postaci zwrotu wysokości do 100% nieopłaconych składek. Za zaleganie z należnościami pracodawca podlega także karze

⁵⁶ Więcej informacji o kampanii na stronie: www.prawawpracy.pl (dostęp 11.09.2020).

⁵⁷ Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U. 2020, poz. 266, art. 98 ust. 1.

ograniczenia albo pozbawienia wolności do 2 lat⁵⁸ (jak również może być wobec niego wszczęta egzekucja administracyjna lub sądowa).

Historia Bartłomieja

Bartłomiej jest właścicielem sieci butików na terenie Polski i zatrudnia łącznie ok. 50 osób, w tym studentów. Inspektorzy pracy skontrolowali dwa jego sklepy. W trakcie kontroli wykryto nieprawidłowości dotyczące umów. Pracownicy byli zatrudniani w oparciu o umowę o dzieło, podczas gdy charakter ich pracy wskazywał na konieczność zawarcia umowy o pracę. Po kontroli pracodawca zmienił umowy pracownikom we wszystkich sklepach, nie tylko tych kontrolowanych. Pracownicy otrzymali umowy o pracę. Pracodawca opłacił też wszystkie zaległe składki do ZUS na łączną kwotę ok. 60 000 zł.

3. Nieodprowadzanie zaliczek na podatek dochodowy

Jednym z zadań PIP jest poinformowanie urzędu skarbowego o tego rodzaju nieprawidłowościach. W takim przypadku US może przeciw nieuczciwemu pracodawcy wszcząć postępowanie karnoskarbowe lub wykroczeniowe i nałożyć karę grzywny, która za wykroczenie skarbowe mieści się w przedziale od 1/10 do dwudziestokrotności minimalnego wynagrodzenia. Jeżeli jednak podatnik zostanie uznany winnym przestępstwa skarbowego, grozi mu kara grzywny do wysokości 720 stawek dziennych, a nawet ograniczenie lub pozbawienie wolności do 3 lat.

Niekiedy kary potrafią być dla pracodawcy bardziej dotkliwe niż sankcje pieniężne. Przykład takiej sytuacji przedstawia poniższa historia.

⁵⁸ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, Dz.U. 2019, poz. 1950, art. 219.

Historia Zdzistawa

Zdzistaw (30 lat) mający orzeczenie o niepełnosprawności uchylał się od płacenia alimentów. Na skutek tego wypłata świadczenia matce była realizowana z funduszu alimentacyjnego, a mężczyzna znalazł się na liście dłużników. Pracował na budowie kilka lat bez pisemnej umowy o pracę. Na rozmowie o pracę Zdzistaw nie poinformował pracodawcy o tym, że ma padaczkę i nie powinien pracować na wysokościach. W trakcie prac budowlanych nieszczęśliwie spadł z rusztowania, w czego wyniku złamał kręgosłup. Ponieważ pracował bez umowy, nie otrzymał odszkodowania. Miał też problemy z ciągłością ubezpieczenia zdrowotnego, a to z kolei spowodowało zwiększenie długów, pogorszenie zdrowia i jakości życia. Na pracodawcę, który zatrudnił go na czarno, została nałożona wysoka kara finansowa, która zmusiła go do zamknięcia firmy.

4. Zawarcie z pracownikiem umowy cywilnoprawnej na warunkach przewidzianych tylko dla stosunku pracy

Zawarcie z pracownikiem umowy cywilnoprawnej na warunkach przewidzianych tylko dla stosunku pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy) i grozi grzywną w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł. Dodatkowo w takim przypadku pracownik może wnieść sprawę do sądu pracy o ustalenie stosunku pracy, a co za tym idzie – domagać się umowy o pracę oraz wszystkich uprawnień przysługujących pracownikom.

Pracodawcy, którzy rażąco naruszają prawa pracownicze, mogą spodziewać się nie tylko mandatu od inspektora pracy, ale nawet skierowania sprawy do sądu, który ma możliwość wymierzenia bardziej dotkliwej kary niż PIP.

Na pracodawców, którzy zatrudniają w sposób nielegalny, na drodze sądowej może zostać nałożony zakaz korzystania z pomocy

publicznej. Nie mają oni wówczas możliwości składania ofert w przetargach publicznych. Jest to szczególnie dotkliwe dla tych podmiotów, które w ten sposób pozyskują klientów. W Polsce może to dotyczyć podmiotów prowadzących działalność w takich branżach jak usługi remontowo-budowlane czy badania społeczne. Z zatrudnieniem pracowników związanych jest kilka niuansów, których niedopełnienie lub świadome pominięcie może doprowadzić do wykluczenia wykonawcy z udziału w przetargach publicznych. Należą do nich następujące przewinienia:

- ▶ wykonawca powierza wykonywanie pracy cudzoziemcom przebywającym nielegalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- ▶ wykonawca zalega z uiszczeniem podatków, opłat lub składek na ubezpieczenia społeczne bądź zdrowotne,
- ▶ wykonawca jest osobą fizyczną, którą prawomocnie skazano za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, jeżeli za jego popełnienie wymierzono karę aresztu, ograniczenia wolności lub karę grzywny nie niższą niż 3000 zł.

Każde z powyższych przewinień skutkuje wykluczeniem pracodawcy z udziału w postępowaniach przetargowych na okres 3 lat:

- ▶ od dnia uprawomocnienia się wyroku potwierdzającego zaistnienie jednej z podstaw wykluczenia (chyba że w tym wyroku został określony inny okres wykluczenia),
- ▶ od dnia, w którym decyzja potwierdzająca zaistnienie jednej z podstaw wykluczenia stała się ostateczna.

Zmiany legislacyjne rekomendowane przez Państwową Inspekcję Pracy

Państwowa Inspekcja Pracy na podstawie prowadzonych kontroli rekomenduje wprowadzenie szeregu zmian legislacyjnych, które mogłyby przyczynić się do dalszego ograniczenia skali pracy nielegalnej. Proponowane zmiany obejmują:

- ▶ wprowadzenie obowiązku zgłoszenia każdej pracującej osoby do ZUS jeszcze przed jej przystąpieniem do pracy,
- ▶ wprowadzenie obowiązku potwierdzenia na piśmie warunków umów cywilnoprawnych przed rozpoczęciem pracy,
- ▶ wzrost sankcji finansowych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie,
- ▶ zwiększenie współpracy z innymi organami kontrolnymi,
- ▶ umożliwienie inspektorom pracy dostępu on-line do rejestrów ZUS i rejestrów urzędów pracy,
- ▶ kontynuowanie działań społecznych i edukacyjnych uświadamiających o negatywnych konsekwencjach podejmowania/zlecania pracy nierejestrowanej.

Poza zmianą przepisów PIP postuluje też podejmowanie działań usprawniających współdziałanie służb i instytucji ściśle związanych z rynkiem pracy, w tym np. działania związane z uzyskaniem dostępu do gromadzonych przez różne instytucje danych o pracodawcach i pracobiorcach, przeprowadzonych kontrolach i wykrytych nieprawidłowościach.

Rozdział 5 – warto zapamiętać

Legalne zatrudnienie pracowników sprawia, że pracodawca nie jest narażony na wiele negatywnych skutków – zarówno w krótkim, jak i długim okresie – związanych z wykryciem przez PIP braku legalności zatrudnienia pracowników. Do potencjalnych negatywnych skutków należą:

▶ w krótkim okresie:

- kary finansowe nakładane przez PIP, US i ZUS w przypadku wykrycia zatrudnienia nierejestrowanego,
- konieczność uregulowania zaległych składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczek na podatek wraz z odsetkami,
- konieczność wypłaty odszkodowania i sprawa w sądzie, gdy nielegalny pracownik ulegnie wypadkowi w miejscu pracy,
- utrata pracownika z dnia na dzień, czego konsekwencją mogą być problemy z utrzymaniem ciągłości w produkcji czy świadczeniu usług,

▶ w dłuższym okresie:

- wyłączenie z udziału w przetargach, konieczność wypłaty wysokich kar oraz straty wynikające z przestoju produkcyjnych, które mogą pogorszyć sytuację ekonomiczną firmy, a nawet doprowadzić ją do bankructwa.

Pracodawca zatrudniający pracowników legalnie nie musi obawiać się powyższych konsekwencji, a tym samym może spokojnie planować długookresowy rozwój swojej działalności.

6

Przykład dobrej praktyki z Wielkiej Brytanii

Susan Maguire

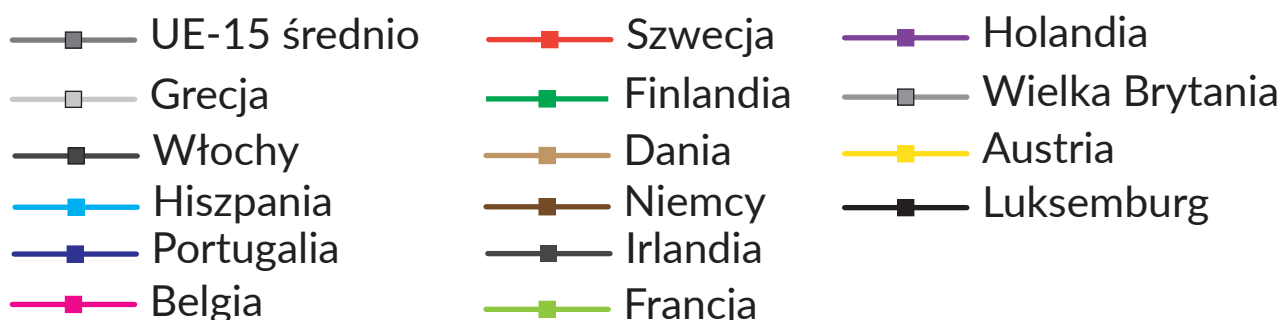
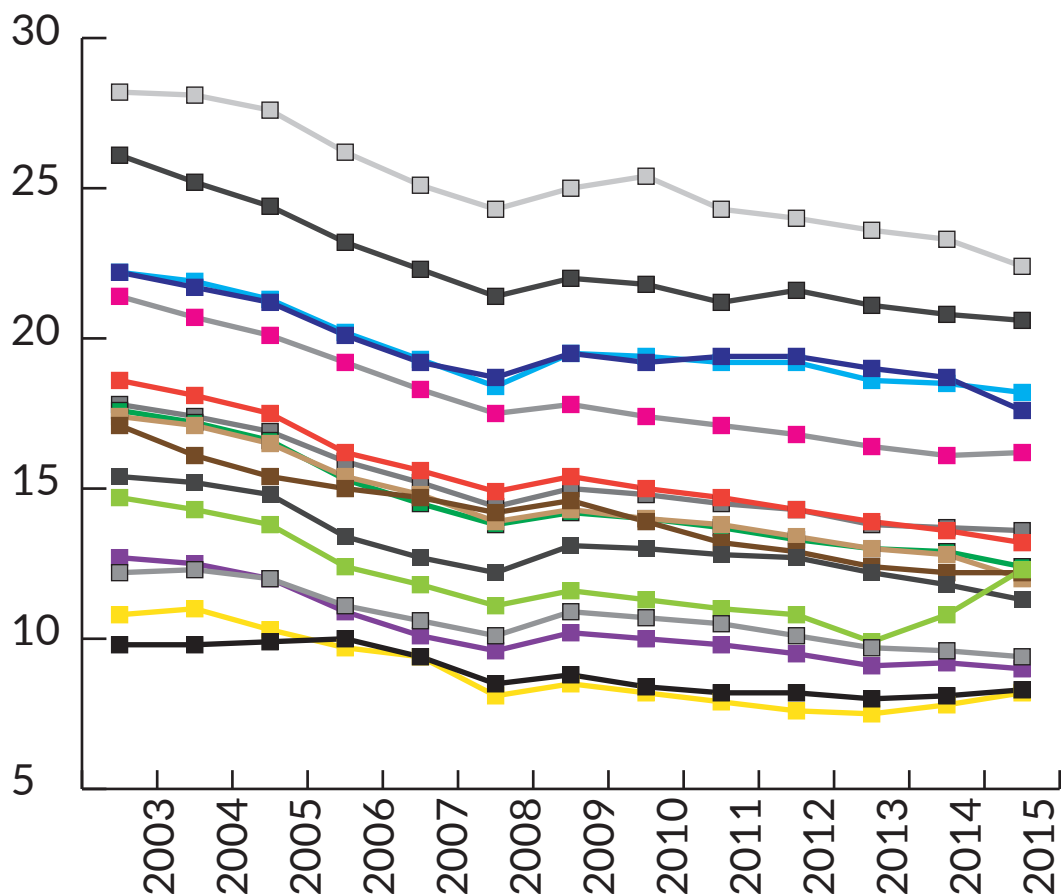
W TEJ CZĘŚCI PODRĘCZNIKA DOWIESZ SIĘ:

- ✔ Jakie działania podjęto w Wielkiej Brytanii w celu ograniczenia skali zatrudnienia nierejestrowanego
- ✔ Jakie są efekty tych działań

Kontekst

Wielką Brytanię uznaje się za lidera w Europie pod względem ograniczania tzw. ukrytej gospodarki lub szarej strefy oraz skuteczności działań podjętych w ramach walki z tym problemem. Poziom pracy nierejestrowanej w tym kraju jest stale jednym z najniższych w Europie. Z analizy skali nielegalnej działalności gospodarczej w 15 krajach Unii Europejskiej w relacji do PKB⁵⁹ wynika, że w roku 2003 w Wielkiej Brytanii wartość ta wynosiła 12,2%, a lepszy wynik osiągnęły tylko Luksemburg i Austria. W roku 2015 w Wielkiej Brytanii odnotowano spadek do poziomu 9,4%, Luksemburg i Austria w dalszym ciągu miały niższe wskaźniki, natomiast Wielką Brytanię wyprzedziła tylko Holandia (9,0%).

⁵⁹ Pomiar dokonany w latach 2003–2015.



Wykres 6.1. Dynamika zmian szarej strefy w krajach UE-15 (% PKB)

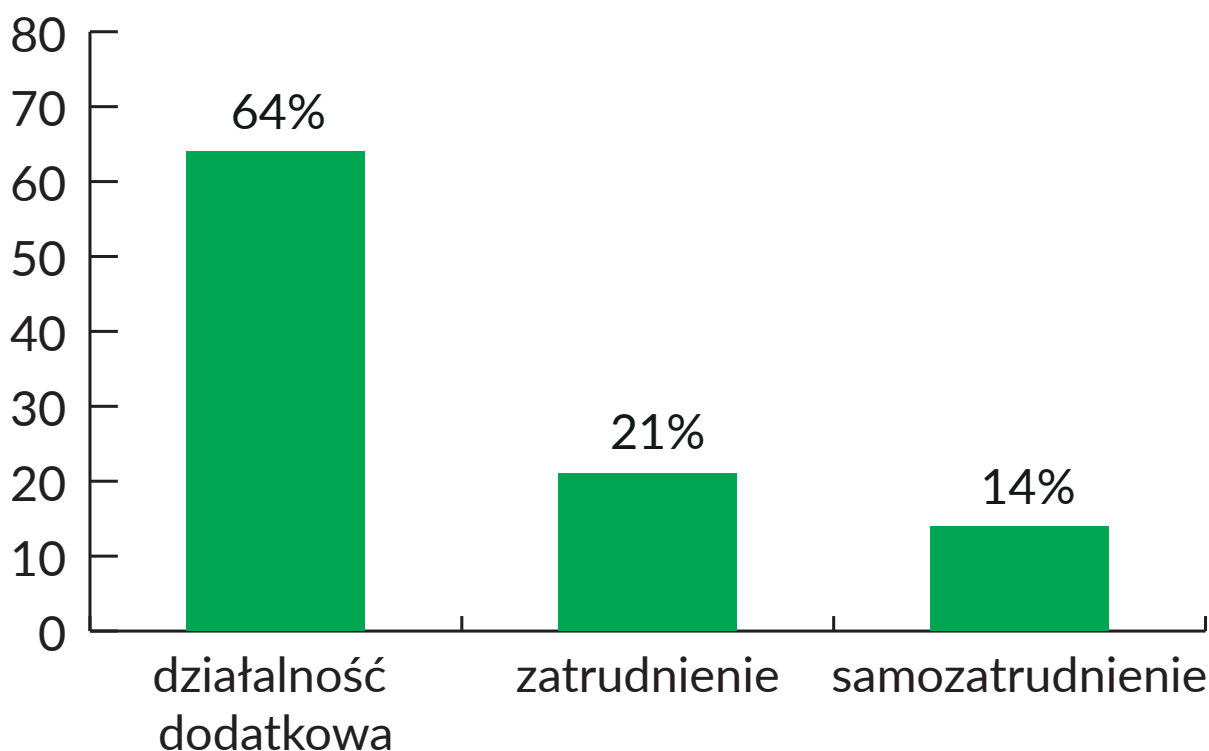
Źródło: na podstawie Friedrich Schneider (2015).

Kluczowe aspekty polityki Wielkiej Brytanii, które przyczyniły się do takiego wyniku, to:

- ▶ tendencja spadkowa, jeśli chodzi o lukę podatkową,
- ▶ zmniejszenie kwot utraconych w efekcie nieprecyzyjnych lub nieuzasadnionych wypłat zasiłków,
- ▶ wprowadzenie ustawy o współczesnych formach niewolnictwa (*Modern Slavery Act*), której przepisy regulują kwestię wyzysku pracowników.

Taka sytuacja jest częściowo lub w przeważającej mierze efektem różnych podejść stosowanych przez różne departamenty rządowe w ramach zwalczania szarej strefy i świadczy o podejściu międzyresortowym. Należy także zauważyć, że taki stan rzeczy został osiągnięty poprzez zachęcanie do przestrzegania przepisów prawa i walkę z działaniami niezgodnymi z prawem zarówno po stronie pracowników, jak i osób fizycznych. W związku z tym nie koncentrowano się wyłącznie na indywidualnych pracownikach.

W roku 2017 oszacowano, że 4,9% populacji Brytyjczyków pracowało w szarej strefie, a blisko 2/3 (64%) było zaangażowane w tzw. działalność uzupełniającą, która polega na nabywaniu i sprzedaży (30%), pracach doraźnych (25%), zarabianiu na hobby (14%) oraz wynajmie aktywów (6%) (Doyle, Lapanjuuri, Toomse-Smith, 2017).



Wykres 6.2. Proporcje między różnymi formami pracy w gospodarce ukrytej

Źródło: Doyle, Lapanjuuri, Toomse-Smith (2017).

Za kwestie związane z pracą nierejestrowaną odpowiadają przede wszystkim cztery ministerstwa:

1. Urząd Skarbowy i Podatkowy Wielkiej Brytanii (*Her Majesty's Revenue and Customs* – HMRC), który zajmuje się stratami z wpływów z opodatkowania oraz egzekwowaniem krajowej płacy minimalnej (*National Minimum Wage* – NMW) i krajowej płacy na poziomie minimum egzystencji (*National Living Wage* – NLW),
2. Ministerstwo Pracy, Emerytur i Rent (*Department for Work and Pensions* – DWP), które zajmuje się oszustwami podatkowymi i nadużyciami finansowymi związanymi ze świadczeniami socjalnymi,
3. Departament ds. Biznesu, Energii i Strategii Przemysłowej (*Department for Business, Energy and Industrial Strategy* – BEIS), który zajmuje się regulacją rynku pracy oraz współpracuje z Urzędem Skarbowym i Podatkowym (HMRC) w procesie egzekwowania płacy NMW oraz NLW,
4. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych (*Home Office*), do którego kompetencji należy walka z nielegalnym zatrudnieniem, wyzyskiem pracowników, wydawanie pozwoleń dla pośredników pracy oraz walka z nowoczesnymi formami niewolnictwa i handlem ludźmi.

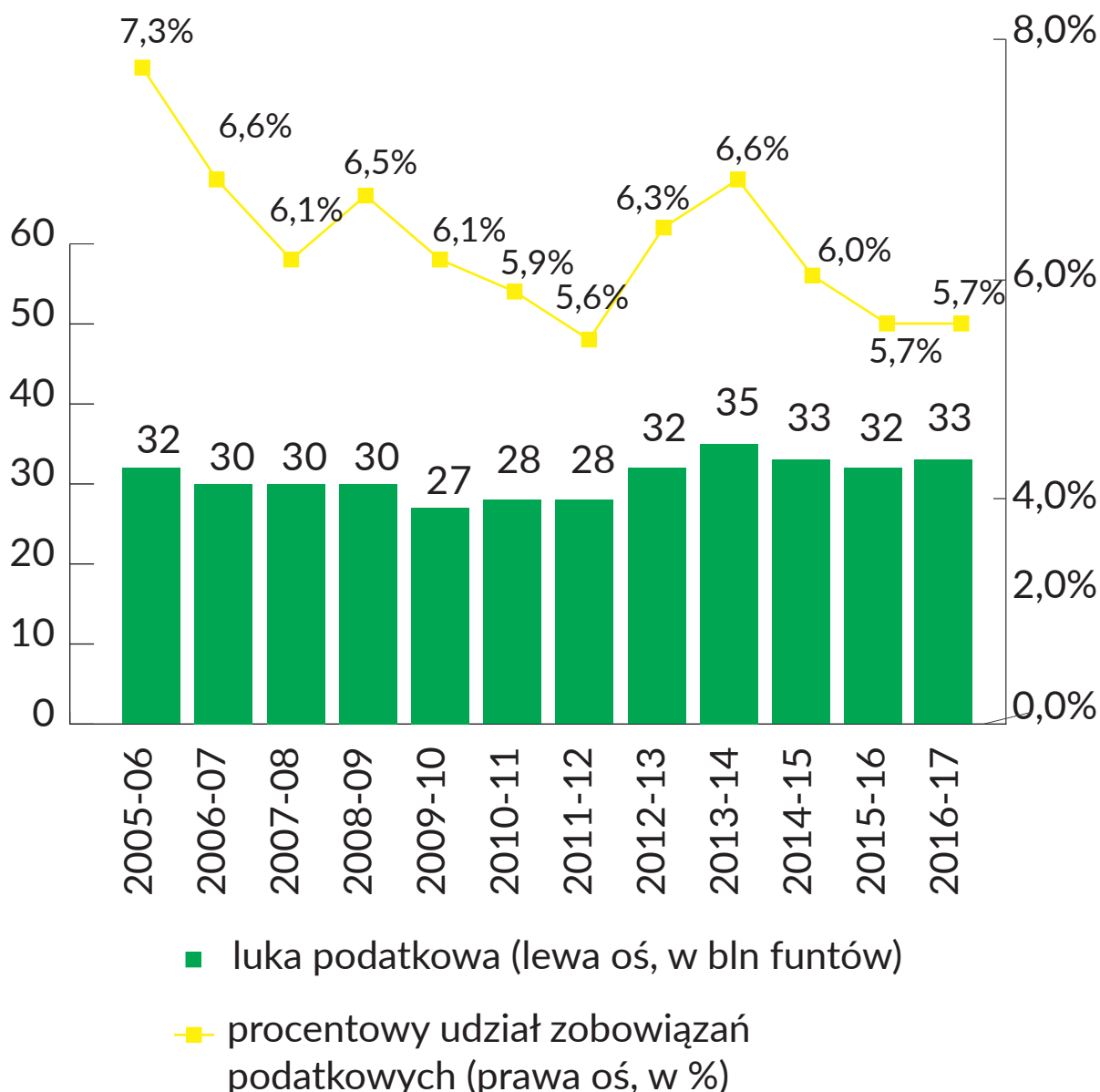
Na potrzeby niniejszego rozdziału najistotniejsze znaczenie ma działalność HMRC.

Pomiar luki podatkowej

Urząd Skarbowy i Podatkowy Wielkiej Brytanii nadzorował proces, w którego ramach nastąpiło znaczące ograniczenie luki podatkowej na przestrzeni ostatniej dekady. Urząd ten wydaje doroczny raport dotyczący pomiarów luki podatkowej pt. *Measuring the Tax Gap*, który zawiera informacje na temat zakładanej „kwoty podatku, która powinna zostać wpłacona do HMRC, oraz kwoty, która realnie wpływa

do budżetu” (HMRC, 2018). Dzięki temu Wielka Brytania stała się liderem w Europie pod względem kompleksowości takich pomiarów.

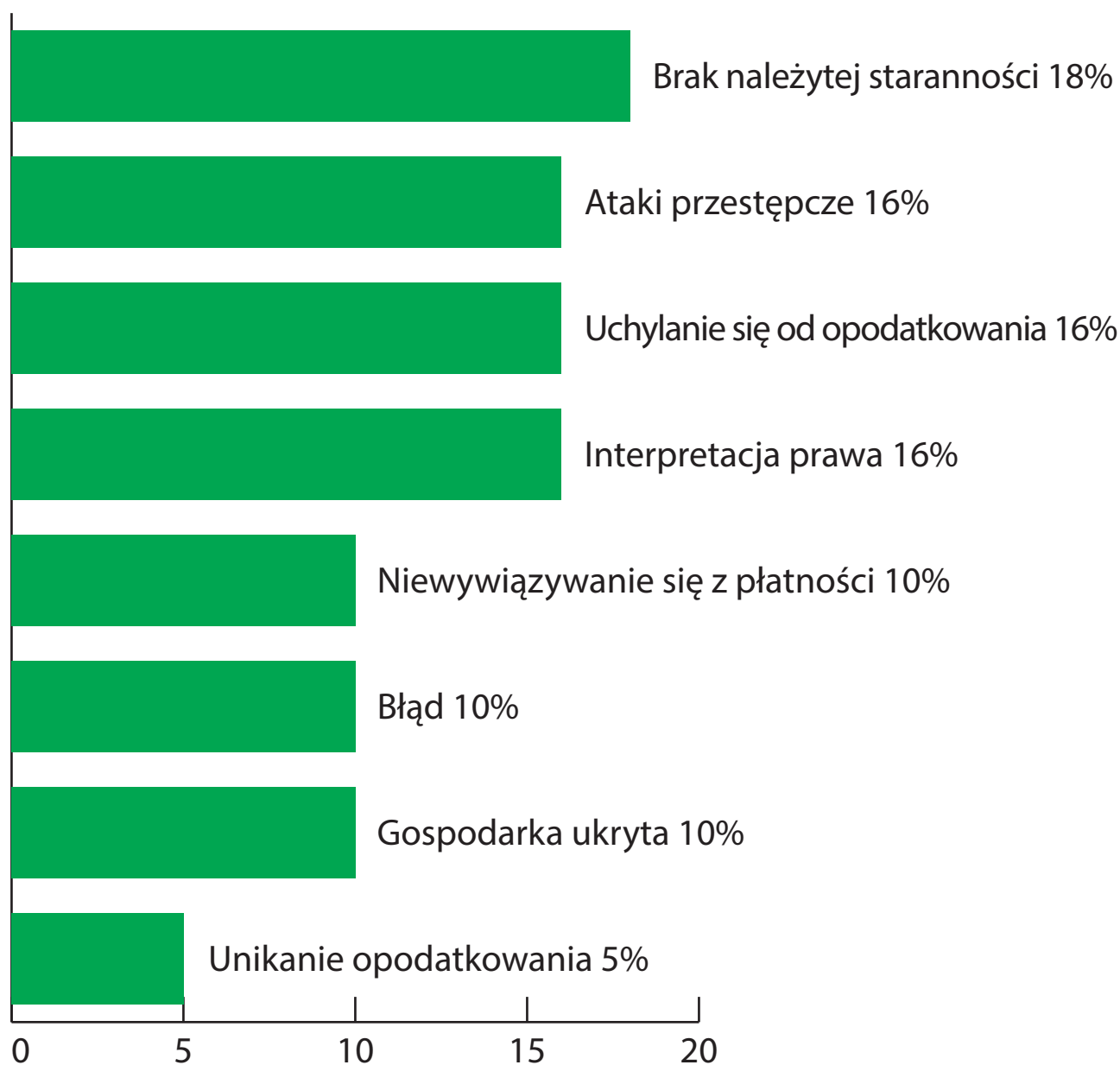
Interesujący i godny odnotowania jest fakt, że spośród 15 krajów w Europie, należących do grupy ds. projektu związanego z lukami podatkowymi, wyłącznie Wielka Brytania dysponowała mechanizmami do pomiarów luki podatkowej we wszystkich czterech obszarach związanych z opodatkowaniem (podatek PIT, podatek CIT, składki na ubezpieczenie społeczne oraz podatek VAT) w roku 2018 (CASE, 2018).



Wykres 6.3. Luka podatkowa i potencjalne zobowiązania podatkowe: lata od 2005-2006 do 2016-2017

Źródło: HMRC (2018)

Z raportu *Measuring the Tax Gap* na rok 2018 wynika, że w ostatnich latach udało się w znaczący sposób zmniejszyć lukę podatkową: w latach 2005–2006 stanowiła ona 7,3% zobowiązań podatkowych, natomiast w latach 2016–2017 już tylko 5,7% (tj. 33,4 mld funtów). Gdyby wartość luki podatkowej pozostała na poziomie odnotowanym w latach 2005–2006, oznaczałoby to straty w podatkach rzędu 71 mld funtów. Raport z 2019 roku pokazuje, że luka podatkowa w latach 2017–2018 spadła jeszcze bardziej – do 5,6%. Płynię z tego następujący wniosek: „na przestrzeni ostatnich pięciu lat zachowania konsumencie były ogólnie spójne” (HMRC, 2019).



Wykres 6.4. Zachowania generujące lukę podatkową, lata 2016–2017

Źródło: HMRC (2018)

W latach 2016–2017 z całkowitej kwoty luki podatkowej i potencjalnych zobowiązań podatkowych – szacowanej na 33,4 mld funtów – do szarej strefy przypisuje się kwotę 3,2 mld funtów. Natomiast jeśli chodzi o lukę podatkową w PIT, kwota przypisana do szarej strefy wyniosła 1,8 mld funtów w latach 2016–2017. Powyższe dane nie obejmują całości zjawiska pracy nierejestrowanej, gdyż HMRC rozróżnia pomiędzy „ukrytą gospodarką”, „gdzie całe źródło dochodu nie jest rejestrowane”, a uchylaniem się od opodatkowania, „w przypadku którego deklarowana wartość źródła przychodu jest celowo zaniżana” (HMRC, 2018).

Osoby fizyczne stosujące takie praktyki są określane następującymi terminami:

- ▶ podatnicy-widma – „osoby fizyczne, które nie ujawniają całości dochodów HMRC”,
- ▶ chałturnicy – „pracownicy odprowadzający podatek od środków zarobionych w głównym miejscu pracy w ramach PAYE (odliczanie podatku od bieżącego wynagrodzenia), ale mający również inne źródła dochodu, których nie zgłaszają” (HMRC, 2018).

Interesujące jest to, że kwota równa 1,8 mld funtów przypisywana szarej strefie rozkładała się równo pomiędzy powyższe dwie kategorie, ale trendy dla każdej z nich kształtowały się inaczej. W przypadku podatników-widm luka podatkowa wzrosła z 0,5 mld funtów w latach 2005–2006 do 0,9 mld funtów w latach 2016–2017, natomiast w przypadku chałturników pozostała ona mniej więcej niezmienna przez cały analizowany okres. Świadczy to o tym, że HMRC odnosił większe sukcesy, walcząc z utratą dochodów podatkowych w odniesieniu do osób mających pracę dodatkową, które nie zgłaszały tego faktu organom podatkowym.

Przykładem skutecznych działań w ramach ograniczania unikania opodatkowania jest branża budowlana, która niechlubnie słynie z pracy na czarno. Dzięki wprowadzonemu systemowi *Construction Industry Scheme* (CIS) wykonawcy są odpowiedzialni za potrącanie podatku od kwot zapłaconych na rzecz podwykonawców i przekazywanie go do HMRC. Jest to niejako zaliczka na poczet podatku płatnego przez podwykonawców i składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne.

Tabela 6.1. Szacunkowa luka podatkowa z tytułu podatku dochodowego, składek na ubezpieczenia społeczne oraz podatku od zysków kapitałowych dotycząca gospodarki ukrytej (w miliardach funtów)

	2015-06	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17
Podatnicy- -widma	0,5	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,9
Chałturnicy	0,8	0,9	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9
Gospodarka ukryta	1,3	1,5	1,5	1,6	1,7	1,7	1,8

Źródło: HMRC (2018).

Mimo że rejestracja w CIS jest obowiązkowa, podwykonawcy nie są zmuszani do jej dokonania. Jeśli jednak zdecydują, że nie będą dokonywać rejestracji, kwoty potrącane z ich wynagrodzenia są procentowo wyższe niż od osób zarejestrowanych.

Zwalczanie szarej strefy

W roku 2009, komentując programy HMRC, które miały za zadanie zwalczać szarą strefę, Prosser stwierdził: „w okresie od kwietnia 2005 do marca 2007 HMRC przeprowadził trzy kampanie reklamowe adresowane do osób prowadzących działalność gospodarczą, które mogły nie dopełnić obowiązku zgłoszenia takiej działalności do HMRC. Kampanie te były cenne dzięki swemu edukacyjnemu charakterowi w związku z problemem nierejestrowanej pracy” (Prosser, 2009). „Zaplecze” dla kampanii stanowiły programy dobrowolnego ujawniania, których celem była zachęta osób fizycznych do przejścia do gospodarki formalnej przy wsparciu konsultantów infolinii doradzających w kwestiach związanych z podatkami i świadczeniami, a także gorącej

linii utworzonej specjalnie w związku z praktykami polegającymi na uchylaniu się od opodatkowania. W wyniku podjętych inicjatyw „HMRC osiągnął całkowity zwrot na poziomie 4,5:1 z kwoty 41 mln funtów, które zostały wydane na nielegalne zatrudnienie w latach 2006–2007” (Prosser, 2009).

W tym okresie podejście HMRC do kwestii związanych z szarą strefą było trzystopniowe i obejmowało takie działania jak:

- 1) **Zachęcanie ludzi i firmy do przejścia do gospodarki formalnej**, w tym: kampanie reklamowe, umowy o dobrowolnym ujawnianiu się oraz infolinia dedykowana kwestiom związanym z podatkami i świadczeniami (*Tax and Benefits Helpline*),
- 2) **Wykrywanie osób i firm działających w szarej strefie**, w tym: zespoły ds. szarej strefy, gorąca linia dedykowana kwestiom związanym z uchylaniem się od opodatkowania, polecenia na potrzeby tworzenia zespołów ds. szarej strefy oraz porównywanie danych posiadanych przez administrację celną (*Majesty's Customs and Excise*) i urząd skarbowy (*Inland Revenue*).

Sankcje

Sankcje obejmowały: kary cywilne do wysokości 100% wartości należnego do zapłaty podatku, dochodzenie i postępowanie karne.

Do czasu spotkania informacyjnego HMRC w roku 2013, związanego z przeciwdziałaniem szarej strefie, podejście władz koncentrowało się na zmianie zachowania pracujących, która skutkowałą podjęciem działań pozwalających na „zapewnienie, aby każdy płacił należny podatek” (HMRC, 2013). Podejście to zostało nieco złagodzone, a jego podstawę stanowiły główne cztery elementy polityki:

1. „Wspieranie start-upów biznesowych za pomocą instruktażu edukacyjnego i innych narzędzi,
2. Ułatwianie przestrzegania przepisów tak, aby ludzie mogli wystąpić i zapłacić należny podatek,

3. Poprawa możliwości identyfikacji osób niepłacących podatków,
4. Bardziej rygorystyczne podejście w stosunku do firm, które odmawiają współpracy w tym zakresie” (HMRC, 2013).

W ostatnim czasie rozszerzono zakres trzech zasad leżących u podstaw podejścia HMRC do kwestii przestrzegania przepisów:

1. **Promowanie** odpowiedniego przestrzegania przepisów poprzez ułatwianie podatnikom podjęcie właściwych działań,
2. **Zapobieganie** działaniom mającym na celu nieprzestrzeganie prawa, błędom i potknięciom,
3. **Reagowanie** na nieprzestrzeganie przepisów, koncentrowanie się na skomplikowanych przypadkach i celowych oszustwach (HMRC, 2017).

Większy nacisk kładzie się na zachęcanie podatników (firm i osób fizycznych) do wyjścia z szarej strefy i prowadzenia działalności w pełni formalnej. Na potrzeby zwiększania świadomości dotyczącej korzyści płynących z tego rodzaju zmiany wykorzystywana jest reklama, a dodatkową zachętą – podwyższenie poziomu płacy godzinowej (*National Living Wage*) (Komisja Europejska, 2017). Bynajmniej nie oznacza to jednak, że zaniechano stosowania sankcji. W przypadku dalszego lekceważenia przepisów i regulacji stosowane będą odpowiednie kary. Jak przedstawiono w tabeli 6.2, kary za nieprzestrzeganie obowiązującej stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę wzrosły znacząco od 2014 roku – kwota kar nałożonych na pracodawców została zwiększona z 50% zaległości w wypłatach w 2014 roku do 200% w 2016 roku. Uwagę zwraca ogromna zmiana górnego limitu kary za nieprzestrzeganie przepisów – z 5000 funtów od pracodawcy do 20 000 funtów za pracownika.

Tabela 6.2. Kary za wypłacanie wynagrodzeń poniżej płacy minimalnej

Okres stanowiący podstawę wypłaty wynagrodzenia, w którym zostało wystawione wezwanie do skorygowania zaniżonego wynagrodzenia	Kara jako procent zaległości w wypłacie wynagrodzenia	Górny limit kary
przed 7 marca 2014 r.	50%	5000 funtów od pracodawcy
pomiędzy 7 marca 2014 r. a 25 maja 2015 r.	100%	20 000 funtów za pracownika (wdrożone przez HMRC w drodze licznych wezwań do skorygowania zaniżonego wynagrodzenia)
pomiędzy 26 maja 2015 r. a 1 kwietnia 2016 r.	100%	20 000 funtów za pracownika
po 1 kwietnia 2016 r.	200%	20 000 funtów za pracownika

Źródło: BEIS (2020).

Narodowa płaca minimalna i narodowa płaca zapewniająca egzystencję

Wcześniejsze dyskusje koncentrowały się na częstokroć celowym naruszeniu przepisów przez pracodawców i pracowników, co prowadziło do utraty dochodów z podatków. Tymczasem obawy związane z płacami NMW (narodowa płaca minimalna) i NML (narodowa

płaca zapewniająca egzystencję) dotyczą sytuacji, w których wyniku poszkodowani są pracownicy nieotrzymujący tego, co im się prawnie należy, dlatego też przedmiotem kontroli są pracodawcy.

Płaca NMW została wprowadzona w 1998 roku jako dolny próg stawki godzinowej, a wynagrodzenia wypłacane poniżej tego poziomu byłyby niezgodne z przepisami prawnymi. Chociaż w przeważającej mierze celem wprowadzenia NMW było zadbanie o interesy pracowników, tak aby nie dopuszczać do ich wyzysku przez pozbawionych skrupułów pracodawców, to jednak wprowadzenie NMW oraz NLW w kwietniu 2016 roku (ta druga forma ma zastosowanie wobec osób w wieku minimum 25 lat) miało stanowić dodatkową zachętę dla części nisko opłacanych pracowników, aby zasilali szeregi legalnej siły roboczej.

Mimo że Departament ds. Biznesu, Energii i Strategii Przemysłowej (BEIS) odpowiada w całości za zgodność z płacą minimalną i egzekwowanie polityki, pilnowaniem zgodności z NMW w imieniu departamentu został obciążony HMRC (LPC, 2017). Trzy główne elementy polityki egzekwowania obejmują:

- ▶ kontrole prowadzone przez HMRC w odpowiedzi na skargi składane przez pracowników,
- ▶ działania proaktywne podejmowane przez HMRC w celu inicjowania kontroli,
- ▶ działania służące podniesieniu świadomości adresowane zarówno do pracodawców, jak i pracowników.

Jeśli chodzi o krajową płacę na poziomie minimum egzystencji (NLW), szacuje się, że w roku 2017 liczba osób otrzymujących wynagrodzenie poniżej NLW wyniosła 342 000, co skutkowało utratą zarobków przez pracowników oraz dochodów z tytułu podatków do HMRC (ONS, 2017). Na ogół źle opłacani pracownicy to kobiety. Z opracowania komisji zajmującej się kwestiami związanymi z niskimi wynagrodzeniami (*Low Pay Commission*) wynika, że w przypadku jednej piątej wszystkich nisko opłacanych stanowisk zajmowanych przez osoby w wieku minimum 25 lat otrzymywane wynagrodzenia były niższe niż ustawowe minimum (LPC, 2017). Nieco zaskakujący

jest fakt, że w grupie nisko opłacanych pracowników ponad 50% pracowników sektora publicznego i pracowników zatrudnionych na umowy o pracę należało do kategorii otrzymującej wynagrodzenie w wysokości niższej niż poziom ustawowy.

Badanie przeprowadzone przed wprowadzeniem NLW w kwietniu 2016 roku wykazało, że 12% respondentów w grupie wiekowej 16–24 lat pracowało w szarej strefie (Doyle i in., 2017). Wartość ta następnie zmalała z 6% w odniesieniu do pracowników z grupy wiekowej 25–34 lat do 1% w odniesieniu do osób w wieku powyżej 75 lat. Jako że stawki różnią się w zależności od przedziałów wiekowych w grupie 16–24 lat⁶⁰, interesujące jest, czy i jak kształtuje się udział w tych przedziałach wiekowych.

Działania w ramach eliminacji niezgodności z przepisami dotyczącymi NMW otrzymały wysoki priorytet, czego dowodem jest to, że w okresie od 2010 roku do lat 2015–2016 środki zabudżetowane dla zespołu specjalizującego się egzekwowaniem płacy minimalnej i działającego pod egidą HMRC wzrosły z 8,1 mln funtów do 15,2 mln funtów (BIS & Home Office, 2015). Następnie w latach 2016–2017 na działania zespołu przeznaczono łącznie 20 mln funtów, a w latach 2017–2018 oraz 2019–2020 było to 25 mln/rok (LPC, 2017). W znacznej mierze zwiększone środki przeznaczono na dodatkowe etaty, co umożliwia prowadzenie większej liczby kontroli.

W efekcie nastąpił gwałtowny wzrost liczby wykrytych zaległości w kwotach wypłacanych pracownikom wynagrodzeń, jako że ich wcześniejsze płace były poniżej poziomu NMW/NLW. Średnia liczba pracowników na rok wzrosła z 25 000 w okresie od 2009–2010 do 2014–2015 aż do 98 000 w latach 2016–2017. Rezultaty natężonych działań nakierowanych na eliminację niezgodności uwydatniły się jeszcze bardziej w latach 2017–2018, kiedy to nastąpił 43-procentowy

⁶⁰ Począwszy od kwietnia 2019 roku stawki godzinowe zwiększono do: 7,70 funtów za godzinę dla pracowników w grupie wiekowej 21–24 lat; 6,15 funtów za godzinę dla pracowników w grupie wiekowej 18–20 lat; 4,35 funtów za godzinę dla pracowników w grupie wiekowej 16–17 lat oraz 3,90 funtów na godzinę dla uczniów. Zaś od kwietnia 2020 roku zostały zwiększone do: 8,20 funtów za godzinę dla pracowników w grupie wiekowej 21–24 lat; 6,45 funtów za godzinę dla pracowników w grupie wiekowej 18–20 lat; 4,55 funtów za godzinę dla pracowników w grupie wiekowej 16–17 lat oraz 4,15 funtów na godzinę dla uczniów.

wzrost wyegzekwowanych kwot zaległości (do kwoty 15,6 miliona funtów) oraz podwoiła się liczba pracowników, w których przypadku stwierdzono zaległości w kwotach wypłacanych wynagrodzeń (do ponad 200 000 osób).

Począwszy od roku 2013, zgodnie z zasadami przyjętej polityki, w ramach sankcji podejmowanych w stosunku do pracodawców wypłacających wynagrodzenia poniżej poziomu NMW istnieje możliwość nagłaśniania takich praktyk w prasie, przez co biznesmeni są narażeni na utratę reputacji (*naming and shaming*). Polityka została czasowo zawieszona w lipcu 2018 roku „w związku z obawami Ministerstwa i rekomendacjami wydanymi przez byłego dyrektora ds. egzekwowania przepisów prawnych na rynku pracy” (*Director of Labour Market Enforcement*) (BEIS, 2020), ale będzie kontynuowana od kwietnia 2020 roku. Intencją rządu w okresie przed przywróceniem tej polityki było stworzenie jednej instytucji nadzorującej funkcjonowanie rynku pracy, w tym przestrzeganie przepisów dotyczących narodowej płacy minimalnej i świadczenia urlopowego, zapobiegającej dyskryminacji, szykanowaniu i zastraszaniu w miejscu pracy. Kluczowymi zmianami wprowadzonymi do tej polityki są:

- ▶ „podniesienie minimalnej kwoty zaległości, od której będzie można rozważyć upublicznienie informacji o pracodawcy – ze 100 do 500 funtów brytyjskich,
- ▶ przekazanie większej ilości informacji o naruszeniach,
- ▶ opublikowanie broszury edukacyjnej dla pracodawców, prezentującej najczęstsze powody wypłacania zbyt niskiej kwoty wynagrodzenia,
- ▶ publikowanie informacji o pracodawcy częściej niż do tej pory” (BEIS, 2020).

Powszechną praktyką, która pozwala unikać płacenia podatków przez pracodawców, pracowników i klientów, jest tzw. gospodarka gotówkowa. Na przykład spółki lub indywidualni przedsiębiorcy mogą świadczyć usługi, za które wynagrodzenia przekazywane są w gotówce, bez dokumentacji, co może przynieść oszczędności

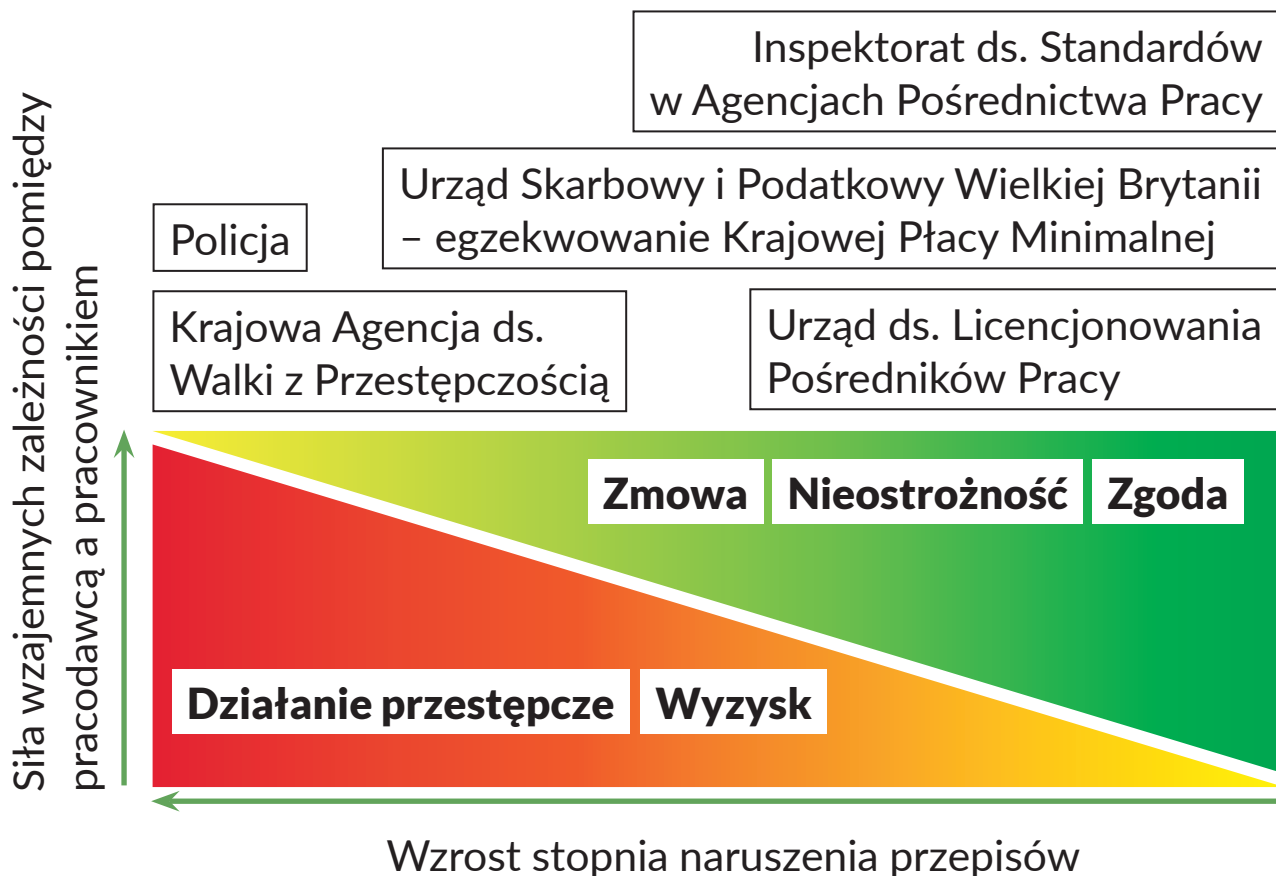
zarówno dostawcy towarów czy usług, jak i odbiorcy. W kwietniu 2015 roku HMRC powołał grupę zadaniową specjalnie z myślą o firmach, które były klasyfikowane jako firmy z obszaru wysokiego ryzyka oszustwa (na podstawie danych zebranych w systemie komputerowym Connect). Następnie organizowano kontrole, w trakcie których zespół urzędników zjawiał się bez zapowiedzi w danej firmie w celu sprawdzenia, czy przedsiębiorstwo przestrzega przepisów. Takie niezapowiedziane kontrole są organizowane w określonych sektorach lub lokalizacjach. Gospodarka gotówkowa jako taka stała się w szczególności przedmiotem tego rodzaju inspekcji.

Przeciwdziałanie wyzyskowi na rynku pracy

W roku 2015 w ramach działań mających na celu przeciwdziałanie wyzyskowi na rynku pracy prowadzono konsultacje pod hasłem *Tackling Exploitation in the Labour Market* (BIS & Home Office, 2015) w ramach współpracy pomiędzy Departamentem Biznesu, Innowacji i Umiejętności (BIS) a Ministerstwem Spraw Wewnętrznych. Ich tematem były najważniejsze obszary wyzysku pracowniczego. Z perspektywy BIS istotne było przede wszystkim zadbanie o prawa pracownicze, zwłaszcza w kontekście NMW i NLW. Położono nacisk na egzekwowanie przestrzegania przepisów przez pracodawców, a tych łamiących prawo wzięto pod lupę.

Z perspektywy Ministerstwa Spraw Wewnętrznych cel działań był ściśle powiązany z wytycznymi ujętymi w ustawie o współczesnych formach niewolnictwa. Także i te działania koncentrowały się na wprowadzaniu „skutecznych sankcji dotyczących pracodawców, którzy bez skrupułów wyzyskują pracowników” (BIS & Home Office, 2015).

Wskazane zostały kluczowe „organy państwowe, których zadaniem jest egzekwowanie przestrzegania przepisów”, zaprezentowane w formie spektrum wykroczeń na rysunku 6.2 (BIS & Home Office, 2015).



Rysunek 6.2. Spektrum wykroczeń

Źródło: Metcalf (2018).

W ramach konsultacji opracowano cztery główne propozycje:

- ▶ powołanie zgodnie z wymogami ustawowymi dyrektora ds. egzekwowania przepisów prawnych na rynku pracy (*Director of Labour Market Enforcement*), który ustali priorytety dla organów wykonawczych w odniesieniu do nieprzestrzegania przepisów w całości, począwszy od podlegającego odpowiedzialności karnej wyzyskowi po błędy związane z listą płac,
- ▶ dodanie nowego wykroczenia polegającego na poważniejszym naruszeniu przepisów dotyczących rynku pracy,
- ▶ poprawa procesu zbierania i wymiany informacji pomiędzy organami wykonawczymi i innymi organami władzy na potrzeby wzmocnienia egzekwowania przepisów prawnych,
- ▶ poszerzenie zakresu uprawnień, wzmocnienie kompetencji i zmiana nazwy władz *Gangmasters Licensing Authority*, tak aby mogły one

zajmować się kwestiami związanymi z poważnymi formami wyzysku (BIS & Home Office, 2015).

W wyniku konsultacji w maju 2018 roku została opublikowana strategia Wielkiej Brytanii na potrzeby egzekwowania przepisów prawnych na rynku pracy na lata 2018–2019, pt. *United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2018/19* (Metcalf, 2018). Zawierała ona plan działania dla trzech spośród czterech głównych państwowych organów wykonawczych, z wyłączeniem organu nadzorującego przestrzeganie przepisów i zasad BHP w zakładach pracy na terenie Zjednoczonego Królestwa (*Health and Safety Executive*), który nie podlega kompetencjom *Director of the Labor Market Enforcement*.

Strategia w zakresie egzekwowania przepisów prawa na rynku pracy

Centralnym elementem tej strategii jest spektrum zgodności, w ramach którego stwierdzono, że nieprzestrzeganie przez pracodawcę przepisów prawnych dotyczących rynku pracy obejmuje „zasadniczy brak znajomości i stosowania praw pracowniczych i regulacji poprzez karalny wyzysk na wielką skalę, który wykracza poza wyzysk pracowników” (Metcalf, 2018).

Tutaj dokonano rozróżnienia pomiędzy HMRC zajmującym się kwestiami związanymi z NMW a Inspektorem ds. Standardów w Agencjach Pośrednictwa Pracy (*Employment Agency Standards Inspectorate – EAS*), które „głównie egzekwują zgodność z przepisami w zakresie mniejszej szkodliwości” (Metcalf, 2018), a organem zajmującym się nielegalnym wykorzystaniem pracowników i niewolnictwem (*Gangmasters Labour Abuse Authority – GLAA*), który „odgrywa szerszą rolę, zajmując się poważniejszymi naruszeniami w zakresie wyzysku na rynku pracy w ramach różnych form współczesnego niewolnictwa (...) oraz urzędami pośrednictwa pracy zajmującymi się wykroczeniami o mniejszej szkodliwości” (Metcalf, 2018).

Urząd ds. Pośrednictwa Pracy i Wyzysku Siły
Roboczej – Funkcjonariusze zajmujący się
zwalczaniem wykorzystywania pracowników

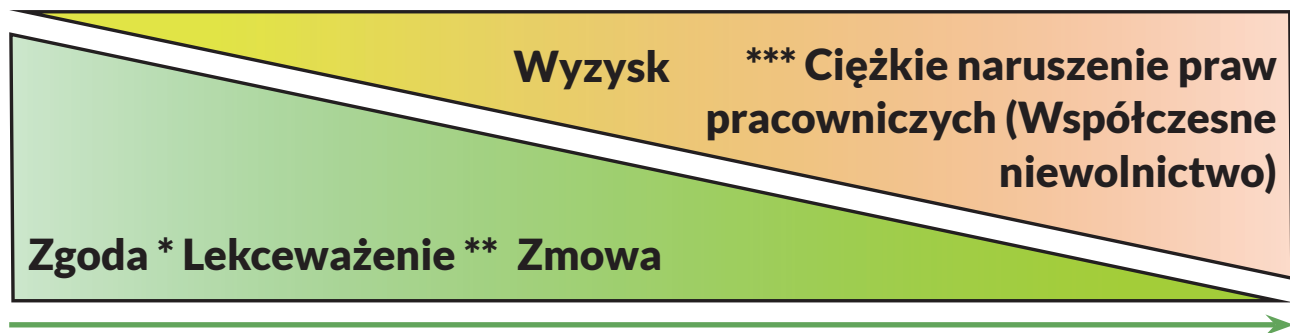
Urząd ds. Pośrednictwa Pracy i Wyzysku Siły
Roboczej – Licencje

Urząd Skarbowy i Podatkowy
Wielkiej Brytanii – Krajowa Płaca
Minimalna/Krajowa Płaca Godziwa

Policja

Inspektoratem ds. Standardów
w Agencjach Pośrednictwa Pracy

Krajowa Agencja ds.
Walki z Przestępczością



Wzrost stopnia naruszenia przepisów

* Nisko opłacanym
pracownikom w handlu
detalicznym potrąca
się niezgodnie
z przepisami koszty
odzieży służbowej z ich
zarobków, co powoduje,
że są one niższe niż
płaca minimalna.

**W ramach uzgodnień
z pracodawcą
pracownicy magazynowi
zgadzają się na
wynagrodzenie poniżej
płacy minimalnej
przy jednoczesnym
wykazaniu mniejszej
liczby godzin pracy
niż rzeczywiście
wykonują, dzięki
czemu jednak nie tracą
prawa do ubiegania się
o świadczenia socjalne.

*** Pracownicy
otrzymują bardzo niskie
wynagrodzenie i pracują
w złych warunkach,
ale boją się odejść
ze względu na brak
alternatyw lub realną
groźbę przemocy.

Rysunek 6.3. Spektrum zgodności

Źródło: BIS & Home Office (2015).

Podstawę tego podejścia, które ma zachęcać do przestrzegania przepisów prawnych oraz egzekwować je, stanowią „strategiczne ramy egzekwowania prawa” oparte na praktykach z Ameryki Północnej i Australii. Bazą dla nich są cztery następujące zasady:

- ▶ **wyznaczanie priorytetów** – wszelkie podejmowane działania muszą się opierać na znajomości skali problemów,
- ▶ **efekt odstraszający** – „ryzyko i postrzeganie prawdopodobieństwa kontroli oraz egzekwowania prawa muszą w proaktywny sposób zachęcać pracowników do zgodności z przepisami”,
- ▶ **trwałość** – efekt dotyczący zachowania pracowników musi być długotrwały,
- ▶ **efekty systemowe** – „egzekwowanie prawa musi mieć wpływ na wszystkie warstwy branży, czasem wiążąc się z wykorzystaniem dzwigni dedykowanych konkretnym sektorom” (Metcalf, 2018).

W ramach proponowanej strategii egzekwowania prawa uznaje się, że „zgodność” i „efekt odstraszający” (również w połączeniu) stanowią elementy nadrzędne tego podejścia.

Zgodność

Jeśli chodzi o podejście dotyczące zgodności z przepisami, Metcalf stwierdził, że w niektórych przypadkach naruszenia przepisów dotyczących zatrudnienia wynikają z „ignorancji oraz braku kompetencji”, a nie działania z premedytacją po to, aby dokonać naruszenia. W związku z tym – jeśli taka jest przyczyna – „teoria zgodności sugerowałaby, że jedno skuteczne podejście oparte na egzekwowaniu prawa musi przede wszystkim zakładać przekazywanie informacji, kształcenie i wsparcie” (Metcalf, 2018). Jednak interesariusze w procesie konsultacji niekoniecznie zgodzili się z tym w związku z NMW/NLW. Niemniej jednak Metcalf stwierdził, że HMRC i BEIS mogą przyczynić

się do zmniejszenia utraconych dochodów pracowników i podatków należnych HMRC poprzez wsparcie i kształcenie „współpracujących pracodawców”, którzy doskonale znają swoje prawa i obowiązki wobec państwa i podwładnych.

Proces edukacji można także wesprzeć poprzez „przejrzystość wskazówek, w szczególności w zakresie technicznych aspektów NMW/NLW” (Metcalf, 2018) adresowanych do pracodawców, jak również w ramach kontynuowania współpracy z BEIS, związkami zawodowymi oraz grupami sektorowymi.

Jednymi z problemów zidentyfikowanych w procesie opracowywania strategii były widoczny brak wiedzy oraz nieznaną prawo i obowiązków zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników, a także egzekwowanie przestrzegania regulaminów. Aby naprawić ten mankament, zalecono zwiększanie świadomości poprzez przekazywanie pracownikom pisemnych oświadczeń, które zawierały ich prawa wynikające z zatrudnienia, a także poprzez kampanie w mediach społecznościowych adresowane do odpowiednich odbiorców.

Dodatkowo przedstawiono następujące propozycje: a) paski wypłaty wraz z ujętą łączną liczbą przepracowanych godzin oraz stawką godzinową, przygotowywane obowiązkowo dla wszystkich pracowników, b) informowanie pracowników o istnieniu komisji pojednawczej w sprawach pracowniczych (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service – ACAS*) w razie konieczności złożenia skargi.

Działania odstraszające

Uznano za istotną potrzebę wyjścia poza działania związane ze „zgodnością” i edukacją, jeśli chodzi o konieczność powstrzymywania pracodawców, którzy notorycznie naruszają regulacje, dopuszczając się „poważnego wyzysku w pracy”. Badacze tematu stwierdzili też, że obecne możliwości wykrywania nielegalnych działań oraz poziom kar finansowych nakładanych w przypadku afiszowania się z łamaniem prawa to za mało, aby powstrzymać pozbawionych skrupułów pracodawców. W związku z tym w strategii zawarto

zalecenie zwiększenia rządowych zasobów – zarówno finansowych, jak i kadrowych – skierowanych na działania odstraszające.

Wielokrotnie wspomniana w dokumencie konieczność wywarcia większego nacisku na pracodawców pojawia się także w ramach:

- ▶ propozycji przyjęcia metody stosowanej przez *Health and Safety Executive*, polegającej na powiązaniu wysokości grzywnien nakładanych na pracodawców z rocznym obrotem spółki,
- ▶ zamiaru kontynuacji działań *naming and shaming* wobec niewspółpracujących pracodawców (co skutkowałoby nadszarpnięciem ich reputacji), aby skłonić ich do przestrzegania prawa,
- ▶ zwiększenia prawdopodobieństwa wykrycia i ścigania pracodawców oraz nagłośnienia ich sprawy w mediach, co także mogłoby zwiększyć efekt odstraszający.

Trzy zidentyfikowane w ramach strategii obszary wymagające wzmocnienia, aby mogły służyć egzekwowaniu prawa na rynku pracy, to:

- ▶ z uwagi na rosnące znaczenie łańcuchów dostaw – zwiększenie w tym zakresie zgodności poprzez:
 - zachęcanie do współodpowiedzialności przez spółkę markową oraz jej dostawców, tak aby przypadki naruszeń przepisów prawa pracy skutkowały procedurą *naming and shaming* w odniesieniu do obydwu podmiotów na dowolnym etapie,
 - uprawnienia do nałożenia embarga na towary, jeśli podwykonawca nie przestrzegał przepisów prawnych,
 - zamówienia publiczne zawierające oświadczenia na temat wymogów prawnych związanych z zatrudnieniem,
- ▶ poszerzenie zakresu wydawania zezwoleń na prowadzenie działalności, aby miały one zastosowanie np. w stosunku do tzw. barów paznokciowych czy myjni samochodowych,

- ▶ stałą ocenę i działania doskonalące, tak aby „zwiększyć nacisk na pomiary efektów i ocenę wpływu” podjętych przez władzę działań nakierowanych na przestrzeganie prawa pracy (Metcalf, 2018).

Stwierdzono występowanie istotnych luk w procesie egzekwowania przepisów w odniesieniu do: egzekwowania regulacji związanych z wynagrodzeniami za czas urlopu, przestrzegania przepisów przez agencje pracy tymczasowej i pośredników płacowych oraz uchybień dotyczących prowadzenia ewidencji przez pracodawców.

Odnosząc się do *Strategii promowania, zapobiegania i reagowania*, na której podstawie opracowywane są plany na przyszłość, można zauważyć, że dokument ten sugeruje swój wpływ na poprawę podejścia do egzekwowania przepisów w ten sposób, że staje się ono bardziej dojrzałe i zorientowane na obszary ryzyka (Metcalf, 2018). Obecną sytuację przedstawiono na rysunku 6.4.

W temacie przyszłości tego dokumentu dyrektor ds. egzekwowania przepisów prawnych na rynku pracy zasugerował, że w strategii na rok 2019/2020 zostanie położony nacisk na kontrole w wybranych sektorach (Metcalf, 2018). Było to już zawarte we wcześniej wspomnianym dokumencie wraz z rekomendacją, aby po okresie konsultacji rozważyć utworzenie jednej instytucji nadzorującej funkcjonowanie rynku pracy (Metcalf, 2019). Konsultacje rozpoczęto w lipcu 2019 roku (BEIS and Home Office, 2019), po czym 1 sierpnia 2019 roku utworzono tę instytucję. Następnie, w grudniu 2019 roku, Matthew Taylor, nowo mianowany dyrektor ds. egzekwowania przepisów prawnych na rynku pracy, ogłosił Strategię Egzekwowania Przepisów na Rynku Pracy w roku 2020/2021 (HM Government, 2020).

Efekty zastosowanych działań

Jak wspomniano wcześniej, tendencje spadkowe co do „utraconych wpływów z opodatkowania” – w szczególności w odniesieniu do tzw. podatników-widm i chałturników – wskazywałyby, że strategię przyjęte przez HMRC i inne rządowe resorty miały znaczące, pozytywne

oddziaływanie. Przy ocenie przyjętego podejścia wyłania się jednak bardziej zróżnicowany obraz.

Na przykład oceniając podejście HMRC do zwalczania oszustw podatkowych, w raporcie sporządzonym przez *National Audit Office* (NAO, 2015) stwierdzono, że w latach 2006–2010 HMRC „zainwestował w technologię i ponownie przeszkolił personel po to, aby mógł on lepiej ukierunkowywać swe działania w obszarach największego ryzyka” (NAO, 2015). Chociaż HMRC był w stanie zmierzyć skuteczność egzekwowania zgodności z prawem, sugerowano, że trudno było ocenić: a) skutki interakcji pomiędzy różnymi interwencjami, b) czy przyniosło to najlepsze rezultaty oraz c) wszelkie niezamierzone konsekwencje (NAO, 2015).

W ramach prowadzonej polityki przekonywania osób fizycznych, w szczególności samozatrudnionych, do wyjścia z szarej strefy i rejestracji jako podatników, HMRC od czerwca 2005 roku do marca 2007 roku przeprowadził serię kampanii reklamowych, których celem były działania informujące o istnieniu infolinii dla osób rozpoczynających samozatrudnienie. Dzięki pierwszej kampanii, której koszt wyniósł od 1 do 5 mln funtów, 5000 osób zarejestrowało się przez infolinię, a kolejne 3300 zwróciło się telefonicznie z prośbą o egzemplarz poradnika na temat samozatrudnienia (*Thinking of working for yourself*). Oszacowano, że łącznie przyniesie to dodatkową kwotę 38 mln funtów w uiszczonych podatkach. Kampania reklamowa została oceniona jako niezwykle skuteczna, mimo że jej kolejne odsłony „nie zaowocowały znaczącym wzrostem liczby osób rejestrujących samozatrudnienie” (NAO, 2008).

Następnie – w wyniku przeglądu zmian polityki dotyczącej NMW w ramach ustawy o zatrudnieniu (*the Employment Act 2008*) z 2008 roku – stwierdzono, że „kary nie przyniosły efektu polegającego na powstrzymaniu [pracodawców] przed łamaniem prawa” (BIS, 2014). Przypisano to w części „nieznajomości systemu kar oraz zasad dotyczących NMW u pracodawców” (BIS, 2014).

Metaanaliza efektów zatrudnienia w kontekście krajowej płacy minimalnej NMW wykazała, że zabrakło „ogólnego »autentycznego«, negatywnego wpływu w zakresie stosunku pracy, zarówno w odniesieniu do zatrudnienia, godzin pracy, jak i prawdopodobieństwa utrzymania

zatrudnienia” (Hafner, Taylor, Pankowska, Stepanek, Navaraj, van Stolk, 2016). Odnotowano negatywny wpływ na utrzymanie zatrudnienia w przypadku pracowników zatrudnionych na część etatu i pracowników młodych.

Jakościowa analiza postaw pracodawców wykazała, że wizyty przedstawicieli HMRC w firmach, których dotyczyła kwestia NMW, okazały się cenne z uwagi na ich „walor edukacyjny” (Patel, 2011). Przełożyło się to na uznanie informowania i kształcenia za najistotniejszy element wysiłków podejmowanych przez HMRC z myślą o podwyższeniu poziomu zgodności rzeczywistości z przepisami prawa. Przeszkodę utrudniającą działania w świetle prawa stanowiła zmowa pracodawców i pracowników dotycząca zaniżania liczby godzin przepracowanych przez podwładnych. W ramach tego rodzaju praktyk pracodawca, wypłacając wynagrodzenie „do ręki” za niezgłoszone godziny pracy, był w stanie realnie obniżyć kwotę podatku i kwoty składek na ubezpieczenie społeczne, a pracownik, w przypadku gdy liczba godzin rejestrowanej pracy nie przekraczała 16, kwalifikował się do wypłaty świadczeń w ramach zasiłku.

W raporcie *Low Pay Commission* (LPC, 2017) dokonano interesującego i niezwykle istotnego odkrycia, że proaktywne podejście HMRC do prowadzenia kontroli, w tym bardziej ukierunkowanego egzekwowania prawa, skutkowało znaczącym wzrostem liczby pracowników płci żeńskiej, których wynagrodzenie było nieadekwatnie niskie w stosunku do wykonywanej pracy. Podczas gdy do lat 2013–2014 liczba pracujących kobiet i mężczyzn była zbliżona, w latach 2017–2018 odsetek kobiet wzrósł do 2/3. Fakt ten przypisuje się kontrolom prowadzonym przez HMRC, które zrekompensowały wcześniejszą niechęć kobiet do wnoszenia formalnych skarg. Jednocześnie, wraz ze znaczącym wzrostem liczby łamiących przepisy pracodawców, których dane podawano do wiadomości publicznej, zmniejszył się przeciętny poziom zaległości pracodawców w stosunku do pracowników.

Ogólnie stwierdzono, że: „dzięki dodatkowym narzędziom i zasobom, HMRC udało się znacznie podwyższyć liczbę pracowników i poziom zaległości, jakie wykryto” (LPC, 2017). Chociaż proces „celowania” w określone sektory jako taki był skuteczny, to jednak w odniesieniu do innych sektorów odnotowano większą pobłażliwość. Polityka

polegająca na upublicznianiu danych pracodawców, którzy łamią przepisy, zwłaszcza w przypadku dużych graczy, umożliwiła „podwyższenie prestiżu działań związanych z egzekwowaniem prawa i wzrost świadomości na temat praw pracowników” (LPC, 2017).

Rozdział 6 – warto zapamiętać

- ▶ Ogólnie rzecz biorąc, polityka Wielkiej Brytanii w zakresie ograniczania strat w opodatkowaniu wynikających z pracy nierejestrowanej oraz zapewniania, by pracownicy otrzymywali ustawowe wynagrodzenia, może być określona jako połączenie metody kija i marchewki. Polega to na tym, że „zgodność” i „działania odstraszające” kierowane zarówno do pracodawców, jak i pracowników mają znaczące miejsce w dokumentacji polityki. Jednak głębsza analiza dokonana na przestrzeni dłuższego okresu wskazuje, że sytuacja w rzeczywistości jest dość złożona. Najważniejsze jest to, że nastąpiła zauważalna zmiana w równowadze pomiędzy dwoma biegunami – marchewką i kijem – w efekcie której większy nacisk kładzie się na zachęcanie do stosowania się do przepisów prawa oraz podwyższanie świadomości istnienia praw i obowiązków. Jednocześnie również znaczny wzrost poziomu sankcji stosowanych wobec pracodawców świadczy o chęci nakładania surowych kar bez obaw o krytykę czy opór ze strony społeczności biznesowej.
- ▶ Jeśli chodzi o potencjalny wpływ ustępującego dyrektora ds. egzekwowania przepisów prawnych na rynku pracy, do najbardziej znaczących aspektów jego pracy należał zamiar stworzenia dokumentacji dowodowej opartej na badaniach i ocenie, które świadczą o dogłębnym zrozumieniu zakresu, w jakim poszczególne środki rzeczywiście stanowią zachętę do przestrzegania przepisów lub działają odstraszająco.

CZĘŚĆ II

Instrukcje wraz
z rekomendacjami do
prowadzenia szkoleń
stacjonarnych dla
osób bezrobotnych,
młodzieży
i cudzoziemców

ALEKSANDRA TELISZEWSKA

Instrukcja do szkoleń stacjonarnych

W tej części podręcznika przedstawiamy trzy scenariusze szkoleń:

- ✔ „Pracuj i żyj bez stresu” – przeznaczone do realizacji wśród osób bezrobotnych,
- ✔ „Zbuduj swoją karierę. Nie wyląduj w szarej strefie” – dedykowane młodzieży,
- ✔ „Pracuj legalnie” – adresowane do cudzoziemców.

Grupy odbiorców szkoleń różnią się wymaganiami i obszarem zainteresowań, dlatego scenariusze i materiały szkoleniowe zostały dostosowane do potrzeb uczestników. Zaktualizowano je w czerwcu 2020 roku. Pracowali nad nimi ekonomiści, prawnicy oraz psycholog. Rekomendujemy, by przed realizacją szkoleń sprawdzić w zaufanych źródłach (podajemy ich listę w ostatniej sekcji instrukcji), czy informacje (zwłaszcza prawne) są nadal obowiązujące.

Czego dotyczą szkolenia?

Przedstawione w tej części podręcznika scenariusze mają na celu przygotowanie osób do prowadzenia szkoleń z zakresu przeciwdziałania pracy w szarej strefie. Autorzy scenariuszy uważają, że praca na czarno wpływa na wiele obszarów życia człowieka – jego zdrowie, karierę, wysokość pensji, emeryturę, życie rodzinne i inne. Dlatego w scenariuszach ujęto te obszary i zwrócono uwagę na konsekwencje pracy w szarej strefie w perspektywie czasu.

Zarówno przeprowadzone przez nas badanie w powiatach⁶¹, analiza literatury przedmiotu, jak i doświadczenie partnerów biorących udział w projekcie (Komenda Główna OHP, Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej) pokazuje, że grupy, którym dedykujemy szkolenia, powinny z tego skorzystać. Wiele z osób zarejestrowanych jako bezrobotne pracuje na czarno. Dlatego uważamy, że zaproponowany przez nas scenariusz szkolenia warto realizować w tej grupie, by

⁶¹ Badanie było prowadzone w 10 losowo dobranych powiatach w Polsce w 2018 roku. Rozmawialiśmy z pracownikami opieki społecznej, urzędów pracy i inspektorami Państwowej Inspekcji Pracy. Celem badania było poznanie konsekwencji długotrwałej pracy w szarej strefie.

poszerzać ich świadomość w kwestii długotrwałych skutków takiej pracy.

Celem szkolenia dla osób bezrobotnych jest więc przedstawienie korzyści z pracy legalnej i różnego rodzaju ryzyka, jakie niesie ze sobą praca nielegalna. Oprócz tego poszerzamy wiedzę uczestników z zakresu wpływu pracy na czarno na różne obszary: zdrowie, emeryturę, karierę, rodzinę oraz finanse. Pokazujemy, jak praca nierejestrowana – zwłaszcza jeśli jest długotrwała i wpływa na powyższe obszary – może generować stres. W sytuacji cudzoziemców sprawa legalnego pobytu i pracy jest często kluczowa. Jednocześnie przepisy prawne są skomplikowane, a procedura uzyskania właściwych dokumentów może nie być jasna dla obcokrajowca. Dlatego uważamy szkolenie dla cudzoziemców za szczególnie wartościowe.

Ostatnią grupą, dla której stworzyliśmy scenariusz szkolenia, jest młodzież. Młodzi ludzie często nie mają świadomości, na co warto zwrócić uwagę, stawiając pierwsze kroki w życiu zawodowym. Z tego też powodu szkolenie dla tej grupy zostało poświęcone rozwojowi kariery zawodowej.

Mamy nadzieję, że dzięki interaktywnej formie (więcej o tym w następnej sekcji) i tematom poruszonym na szkoleniu wpłynęło ono na postawy uczestników związane z pracą na czarno. Chcemy, by po ukończeniu szkolenia jego odbiorcy byli przekonani, że warto zadbać o legalną pracę już od samego początku rozwoju zawodowego. Szkolenia testowe⁶² wykazały, że często osoby nie patrzyły na pracę na czarno w perspektywie długoterminowej, a dzięki udziałowi w szkoleniu ich świadomość się poszerzyła.

⁶² Szkolenia testowe miały na celu sprawdzenie, czy scenariusze szkoleń odpowiadają potrzebom odbiorców i są dla nich atrakcyjne. Prowadzone były we wszystkich grupach docelowych – tj. w grupie cudzoziemców, osób bezrobotnych i młodzieży. Odbyły się w drugiej połowie 2019 roku. Trenerki prowadzące szkolenia często obserwowały zwiększenie świadomości uczestników w zakresie konsekwencji pracy w szarej strefie.

Jak wyglądają szkolenia?

Scenariusze szkoleń zostały stworzone tak, by szkolenia miały warsztatowy charakter. To oznacza, że trener/trenerka zachęca osoby uczestniczące do doświadczania, refleksji i treningu umiejętności (zgodnie z cyklem Kolba⁶³). Dlatego znajdują się w nich aktywności typu burze mózgów, analizy przypadków, praca w podgrupach, dyskusje na forum, wizualizacje, testy i inne ćwiczenia. Osoba prowadząca szkolenie bazuje więc głównie na pracy grupy. Forma wykładu w scenariuszach pojawia się sporadycznie, czasem jako uzupełnienie czy podsumowanie treści omawianych w ramach analizy przypadków.

Optymalna liczba uczestników i uczestniczek szkolenia to 15 osób. Rekomendujemy, by zaaranżować układ sali tak, aby osoby uczestniczące siedziały na krzesłach ustawionych w kręgu. Dzięki takiemu ustawieniu wszyscy szybciej się integrują, a praca warsztatowa będzie przebiegała sprawniej. Aktywna forma spotkania sprawi, że uczestnicy w bezpiecznych warunkach sali szkoleniowej będą mieli okazję przyjrzeć się w pogłębiony sposób zagadnieniom związanym z pracą w szarej strefie.

⁶³ Cykl Kolba to Model Uczenia się przez Doświadczenie. Zakłada on, że ludzie najlepiej uczą się nowych umiejętności, jeśli oprą nową wiedzę o przeżyte doświadczenie i refleksję.

Jakie umiejętności i jaką wiedzę powinni mieć trenerzy?

Zachęcamy, by osoba prowadząca szkolenia posiadała umiejętność prowadzenia szkoleń o charakterze warsztatowym. Podczas realizacji tematu dla młodzieży pomocna będzie także wiedza z zakresu doradztwa zawodowego oraz znajomość aktualnych trendów na rynku pracy. W przypadku prowadzenia szkoleń dla cudzoziemców wskazane jest prowadzenie spotkania przez dwóch trenerów – prawnika zaznajomionego z przepisami dotyczącymi prawa cudzoziemców do pobytu i pracy w Polsce oraz psychologa – trenera umiejętności miękkich.

Zachęcamy dodatkowo, by osoby prowadzące szkolenie zapoznały się z niniejszym podręcznikiem dla trenerów, zwłaszcza z rozdziałami dotyczącymi wpływu długotrwałej pracy na czarno na różne obszary życia człowieka – jego zdrowie, emeryturę, finanse, rozwój zawodowy i życie rodzinne, tj. z rozdziałem 2. Przydatne będzie również zapoznanie się z materiałami do ćwiczeń, przeznaczonymi zarówno dla trenerów, jak i uczestników.

Jak czytać scenariusze i korzystać z nich?

Zachęcamy do elastycznego traktowania scenariuszy i dostosowywania ćwiczeń oraz aktywności do potrzeb i wielkości grupy. We wszystkich scenariuszach przedstawiono ćwiczenia, które powinny być przeprowadzone w konkretnych blokach tematycznych. Do trenera jednak należy decyzja, czy będzie to ćwiczenie opisane jako główne, czy jako alternatywne. Proponujemy także ćwiczenia dodatkowe, które można wykorzystać, jeśli grupa potrzebuje pogłębienia wiedzy lub przećwiczenia umiejętności z danego obszaru. Aby ułatwić wybór odpowiedniego ćwiczenia, w scenariuszu podano przybliżony czas trwania każdego ćwiczenia. Jest to jednak tylko czas szacunkowy,

gdyż praca na szkoleniu będzie zależała od wielu czynników, m.in. wielkości grupy, od tego, czy uczestniczki i uczestnicy to raczej osoby otwarte i chętne do wymiany doświadczeń, czy preferujące rozmowy w mniejszych podgrupach, mające już jakąś wiedzę z tematyki szkolenia lub nie. W ostatniej części tego rozdziału prezentujemy gry i zabawy możliwe do przeprowadzenia w zależności od potrzeb grupy i możliwości czasowych (np. gry podnoszące energię lub koncentrację w grupie).

Materiały dodatkowe

Obok scenariuszy szkoleń powstały materiały dodatkowe, które mogą być wykorzystywane podczas spotkań. Ich wykaz w odniesieniu do każdego szkolenia zaprezentowano poniżej.

Szkolenie	Materiały dodatkowe
„Pracuj i żyj bez stresu” (przeznaczone dla osób bezrobotnych)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prezentacja PowerPoint (dostępna na stronie CASE) 2. Załącznik nr 1. Materiały do wykładu nt. definicji stresu 3. Załącznik nr 2. Tematy do losowania w podgrupach 4. Załącznik nr 3. Techniki relaksacyjne 5. Załącznik nr 4. Wizualizacja „Jaki/Jaka będę w przyszłości?”

Szkolenie	Materiały dodatkowe
<p>„Zbuduj swoją karierę. Nie wyląduj w szarej strefie” (przeznaczone dla młodzieży)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prezentacja PowerPoint (dostępna na stronie CASE) 2. Załącznik nr 1. Umowa uczestnictwa w bezpłatnym szkoleniu pt. „Zbuduj swoją karierę. Nie wyląduj w szarej strefie!” 3. Załącznik nr 2. Cytaty 4. Załącznik nr 3. Tematy do losowania w podgrupach 5. Załącznik 4a. Ćwiczenie „Lądowanie na Księżycu” – lista przedmiotów dla uczestnika 6. Załącznik 4b. Ćwiczenie „Lądowanie na Księżycu” – odpowiedzi ekspertów 7. Załącznik nr 5. Ćwiczenie: Obowiązki pracodawcy i pracownika

Szkozenie	Materiały dodatkowe
<p>„Pracuj legalnie” (przeznaczone dla cudzoziemców)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prezentacja PowerPoint (dostępna na stronie CASE) 2. Załącznik nr 1. Najważniejsze zasady do ustalenia z uczestnikami i uczestniczkami szkolenia 3. Załącznik nr 2a. Piramida legalnej pracy 4. Załącznik nr 2b. Wyjaśnienie do piramidy legalnej pracy 5. Załącznik nr 2c. Wypełniona piramida legalnej pracy 6. Załącznik nr 3. Tematy do losowania w podgrupach 7. Załącznik nr 4. Zalety i wady różnych rodzajów zezwoleń na pracę 8. Załącznik nr 5. Korzyści z różnych form zatrudnienia 9. Załącznik nr 6. Nieuczciwi pracodawcy – jak rozpoznać, jakie dokumenty mogą świadczyć o nierzetelności pracodawcy? 10. Załącznik nr 7. Ćwiczenie: Obowiązki pracodawcy i pracownika 11. Załącznik nr 8. Historie do pracy w podgrupach, cz. 1 12. Załącznik nr 9. Historie do pracy w podgrupach, cz. 2 13. Załącznik nr 10. Etapy sprawdzenia przez PIP i Straż Graniczną legalności pracy i pobytu cudzoziemca 14. Załącznik nr 11. Konsekwencje nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców

Ze względu na konieczność wyświetlania prezentacji w trakcie szkoleń dla cudzoziemców i bezrobotnych warto pamiętać o sprawdzeniu dostępności rzutnika i laptopa.

W ostatniej części tego rozdziału prezentujemy gry i zabawy możliwe do przeprowadzenia w zależności od potrzeb grupy i możliwości czasowych (np. gry podnoszące energię lub koncentrację w grupie).

Jak zrekrutować uczestników?

W przypadku planowania szkoleń dla wskazanych grup warto zarezerwować odpowiedni czas na rekrutację. Doświadczenia CASE i partnerów biorących udział we wdrażaniu projektu wskazują, że w przypadku organizacji szkoleń stacjonarnych dla ww. grup osób warto zaprosić więcej uczestników. Zwłaszcza w przypadku darmowych szkoleń należy się liczyć z większą liczbą chętnych na szkolenie niż faktycznie przybyłych na wydarzenie.

Źródła dodatkowych informacji

- ▶ Urząd do Spraw Cudzoziemców, www.udsc.gov.pl
- ▶ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, <https://www.gov.pl/web/rodzina>
- ▶ Zakład Ubezpieczeń Społecznych, www.zus.gov.pl
- ▶ Państwowa Inspekcja Pracy, www.pip.gov.pl

1. Scenariusz szkolenia dla bezrobotnych „Pracuj i żyj bez stresu”

1.1. Wstęp

Czego dotyczy szkolenie i jaki jest jego cel?

Szkolenie „Pracuj i żyj bez stresu” poświęcone jest problematyce stresu, który może się pojawiać w wyniku pracy na czarno. Jego celem jest przedstawienie osobom bezrobotnym korzyści z pracy legalnej i ryzyka, jakie niesie ze sobą praca nielegalna. Oprócz tego poszerzamy wiedzę uczestników z zakresu wpływu pracy na czarno na różne obszary – zdrowie, emeryturę, karierę, rodzinę oraz finanse. Pokazujemy, jak praca nierejestrowana – zwłaszcza gdy jest długotrwała i wpływa na powyższe obszary – może generować stres.

Dzięki angażującej, warsztatowej formie szkolenia uczestnicy w bezpiecznych warunkach sali szkoleniowej mają okazję przyjrzeć się w pogłębiony sposób zagadnieniom związanym z pracą w szarej strefie. Szkolenia testowe wykazały, że często osoby bezrobotne nie patrzyły na pracę na czarno w perspektywie długoterminowej, a dzięki udziałowi w szkoleniu ich świadomość się poszerzyła.

Mamy nadzieję, że dzięki takiej formie szkolenie wpłynie na postawy uczestników i uczestniczek związane z pracą na czarno.

Dla kogo przeznaczone jest szkolenie?

Szkolenie jest przeznaczone dla osób bezrobotnych, zarejestrowanych w urzędach pracy. Nasze badania w powiatach pokazały, że wiele osób zarejestrowanych jako bezrobotne pracuje na czarno. Dlatego uważamy, że zaproponowany przez nas scenariusz szkolenia warto realizować w tej grupie odbiorców, by poszerzać ich świadomość w kwestii długotrwałych skutków pracy na czarno.

Z czego składa się ten opis szkolenia?

Opis szkolenia podzielony jest na dwie części:

- ▶ scenariusz szkolenia (program),
- ▶ materiały do skopiowania i wycięcia dla trenerów i prowadzących.

Jak korzystać z programu szkolenia i ćwiczeń dodatkowych?

Program szkolenia został ułożony tak, aby można je było prowadzić w sposób warsztatowy. Osoba prowadząca szkolenie potrzebuje umiejętności prowadzenia szkolenia o charakterze warsztatowym. Ważna jest także wiedza dotycząca doradztwa zawodowego, aktualnych trendów w obszarze zatrudnienia oraz znajomość zagadnień związanych z profilaktyką stresu.

Zachęcamy, by trener prowadzący szkolenie „Pracuj i żyj bez stresu” dostosował ćwiczenia ze scenariusza do potrzeb grupy. W scenariuszu przedstawiono ćwiczenia, które powinny być przeprowadzone

w danym bloku tematycznym. Do trenera jednak należy decyzja, czy będzie to ćwiczenie opisane jako główne, czy to określone jako alternatywne. Proponujemy także ćwiczenia dodatkowe, które można wykorzystać, jeśli grupa potrzebuje pogłębienia wiedzy lub przećwiczenia umiejętności z danego obszaru. Aby ułatwić wybór odpowiedniego ćwiczenia, w scenariuszu podano przybliżony czas trwania każdego ćwiczenia. Jest to jednak tylko szacunkowy przedział czasowy, gdyż praca na szkoleniu będzie zależała od wielu czynników, m.in. wielkości grupy, tego, czy uczestniczki i uczestnicy to raczej osoby otwarte i chętne do wymiany doświadczeń, czy preferujące rozmowy w mniejszych podgrupach, mające już jakąś wiedzę z tematyki szkolenia lub nie itp.

Optymalna liczba uczestników i uczestniczek szkolenia to 15 osób. Rekomendujemy zaaranżowanie układu sali tak, by uczestnicy i uczestniczki siedzieli na krzesłach ustawionych w kręgu. Dzięki takiemu ustawieniu wszyscy będą się szybciej integrować, a praca warsztatowa będzie przebiegała sprawniej.

Dodatkowe źródła wiedzy

Brockert S. (2003). *Pokonać stres*. Warszawa, Wydawnictwo Lekarskie PZWL

Boenisch E., Haney M.C. (2004). *Twój stres*. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne

Derra C. (2005). *Trening autogenny dla każdego*. Warszawa, Wydawnictwo Amber

Hartley M. (2005). *Stres w pracy*. Kielce, Wydawnictwo Jedność

Kaian Kochanowska E., Ameli R., Łysak A. (2019). *Dobry oddech*. Wydawnictwo Charaktery

Truckenbrodt N. (2008). *Życie w stresie. Jak okiełznać lęki*. Gliwice, Wydawnictwo Helion

van der Zeil E. (2001). *Relaks doskonały*. Wydawnictwo Rebis

1.2. Scenariusz

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Integracja</p>	<p>WSTĘP</p> <p>Osoby prowadzące przedstawiają siebie oraz podają informacje organizacyjne i cel szkolenia.</p> <p>Trenerzy wprowadzają pojęcie „kontraktu” oraz pytają uczestników o ich propozycje dotyczące zasad obowiązujących na szkoleniu. Zasady powinny być ustalane wspólnie z uczestnikami, nienarzucone przez trenera. Trener może proponować pomysły dotyczące zasad, jeśli uczestnicy nie mają sugestii.</p> <p>Przykładowe zasady możliwe do wprowadzenia w ramach kontraktu umieszczono w materiałach dodatkowych.</p> <p>Cel: uczestnicy dowiedzą się, jaka będzie forma szkolenia; zobaczą swoją odpowiedzialność za proces uczenia się.</p>	-	20 minut

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
Integracja	<p>ŁAŃCUCH PAPIERU</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Prowadzący puszcza w obieg rolkę papieru, np. ręcznik kuchenny lub papier toaletowy, a każdy z uczestników bierze tyle kawałków, ile mu się podoba. Następnie prosimy, aby każda osoba opowiedziała nam tyle rzeczy o sobie, ile wzięła kawałków papieru. Prosimy, by wśród rzeczy, które ludzie mówią, znalazły się odpowiedzi na pytania: jak mam na imię, co teraz robię, czym się dotychczas zajmowałam/zajmowałem. Warto przed wypowiedziami zrobić komentarz, że ta sytuacja przypomina trochę życie. Im więcej ktoś wzięł, czyli dysponuje większymi zasobami, tym więcej musi dać od siebie i tym większa jest jego odpowiedzialność. Jednocześnie jeśli ktoś wzięł bardzo dużo teraz, to może potem mieć za mało (hipoteza hiperbolicznego dyskontowania).</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Zapoznanie się i integracja.</p>	Identyfikatory /naklejki na ubranie Ręcznik kuchenny	20 minut

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
Integracja	<p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Trener dzieli grupę na pary. Jeśli jest nierówna liczba osób, może wystąpić jedna grupka trzyosobowa. Uczestnicy mają za zadanie opowiedzieć osobie z pary podstawowe informacje o sobie. Kiedy wszyscy skończą rozmowy (ok. 7–10 minut), osoby z par, które ze sobą pracowały, przedstawiają się wzajemnie na forum.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Zapoznanie się i integracja.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Każda z osób ma za zadanie przedstawić się imieniem oraz przekazać grupie trzy informacje o sobie, z tym że jedna ma być nieprawdziwa. Zadaniem pozostałych jest odgadnięcie, która z informacji jest nieprawdziwa.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Zapoznanie się i integracja.</p>		

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wprowadzenie do tematyki stresu</p>	<p>SKOJARZENIA</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener rozkłada na podłozce karty i podaje instrukcję uczestnikom: „Wybierzcie kartę, która kojarzy się wam ze stresem. Może to być jedna karta, mogą być 2, maksymalnie 3 karty. Skojarzenia są różne, nie będziemy ich oceniać, potem poproszę was o przedstawienie karty wraz z uzasadnieniem wyboru”</p> <p>W zależności od tego, które ćwiczenie z wcześniejszego bloku wybrał trener, teraz zaprasza uczestników albo do dyskusji w parach o wybranych kartach, albo do przedstawienia ich na forum.</p> <p>Rozmowa w parach lub na forum dotyczy skojarzeń uczestników ze stresem – kiedy występuje, co to jest, jak się go odczuwa itp.</p> <p>Podczas referowania przez kolejne pary/osoby, czym jest dla nich stres – trener spisuje na flipcharcie treści, które zawierają elementy definicji stresu.</p>	<p>Karty „Dixit”⁶⁴ Prezentacja Power Point</p>	<p>45 minut</p>

⁶⁴ Mogą to być karty z gry „Dixit” lub z gry „Tajemnicze domostwo” bądź karty „Zwrotnica” albo karty Milowe lub inne – chodzi o karty metaforyczne, które mówią obrazem i są oparte na skojarzeniach.

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wprowadzenie do tematyki stresu</p>	<p>Cel ćwiczenia: Wprowadzenie do tematyki stresu, poznanie doświadczeń uczestników w zakresie stresu.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne Trener moderuje burzę mózgow na temat „co to jest stres” i spisuje pomysły uczestników na flipcharcie.</p> <p>Cel ćwiczenia: Wprowadzenie do tematyki stresu</p> <p>MINIWKŁAD Trener prowadzi miniwykład dotyczący definicji stresu, przedstawia listę stresorów (zawartość wykładu w materiałach dodatkowych). W podsumowaniu pokazuje związek stresu z utratą ważnych dla nas wartości.</p> <p>Cel wykładu: Poznanie definicji stresu, uświadomienie sobie połączenia stresu z wartościami ważnymi dla każdego.</p>	<p>Prezentacja Power Point Załącznik nr 1</p>	
Przerwa 15 minut			

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wprowadzenie do tematyki stresu</p>	<p>AUKCJA WARTOŚCI</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Przed szkoleniem:</p> <p>Trener przygotowuje 2 flipcharty. Na jednym wypisuje wartości, które będą sprzedawane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zdrowie 2. Miłość 3. Pieniądze 4. Uczciwość 5. Praca 6. Rodzina <p>Wartości ma być tylko o 1 więcej niż jest podgrup (chodzi o stworzenie warunku niedostępności, rywalizacji między zespołami). Lista wskazanych wartości jest określona, ustalona przez trenera. Warto, aby „rodzinę” wpisać jako ostatnią na liście, gdyż zwykle wszyscy są nią zainteresowani.</p>	<p>Przygotowane</p> <p>2 kartki flipchartu z zasadami ćwiczenia, rekwizyty: młotek do aukcji, talary (zabawkowe pieniądze, ewentualnie wydrukowane i wycięte pieniądze)</p>	<p>45 minut</p>

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p style="text-align: center;">Wprowadzenie do tematyki stresu</p>	<p>Na drugim flipcharcie trener rysuje tabelkę – numer wartości vs numer grupy. Będzie w niej w trakcie ćwiczenia wpisywać, która grupa kupiła którą wartość i za ile pieniędzy.</p> <p>Przebieg ćwiczenia:</p> <p>Trener dzieli grupę na podgrupy i przedstawia zasady aukcji.</p> <p>Każda podgrupa otrzymuje taką samą ilość pieniędzy (12 talarów).</p> <p>To złote monety – nie można ich więc dzielić. Licytacja odbywa się poprzez podniesienie ręki. Grupa ma ustalić „wspólną” wartość, o którą będzie walczyć podczas licytacji poprzez rozmowę, wspólne negocjacje. Trener „odgrywa” rolę licytatora. Jeśli w grupie nie dojdzie do porozumienia, która wartość ma być licytowana, trener jak licytator pośpiesza podgrupę i doprowadza do wybrania wartości.</p> <p>Jeśli ktoś z grupy zaliczy, nawet gdy reszta osób się nie zgodzi, to i tak jest to oddany głos. Jedną wartość może kupić tylko jedna grupa (np. 2 grupy nie mogą kupić miłości – wszystkie grupy mogą licytować, ale kupi tylko jedna grupa). To jednak nie oznacza, że każda grupa będzie miała tylko jedną wartość – można kupić wartość tylko za jednego talara i w ten sposób mieć parę wartości po niskiej cenie.</p> <p>Wartości będą licytowane według kolejności podanej na liście.</p>		

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wprowadzenie do tematyki stresu</p>	<p>Kolejność wartości na liście wpływa na realizację ćwiczenia – wartości są ustawione tak, by te popularniejsze były później (całe ćwiczenie jest emocjonujące, emocje rosną pod koniec listy wartości). Realizacja tego ćwiczenia wiele razy nie ujawniła sytuacji, w której jakaś wartość została wolna (niesprzedana).</p> <p>Trener przedstawia grupie przygotowane wcześniej flipcharty – z listą wartości i tabelką dotyczącą licytacji wartości przez poszczególne grupy. Może się zdarzyć, że jedna grupa jest zainteresowana jakąś wartością, np. rodziną, i wstrzymuje się z licytacją, aż nadejdzie kolej tej wartości. Przedstawiciel grupy w momencie sprzedaży tej wartości deklaruje najszybciej, jak się da, maksymalną ilość pieniędzy, tj. 12 talarów. W przypadku gdy zrobią tak 2 lub 3 grupy, tzn. jednocześnie wylicytują jedną wartość, jest to dobra okazja do rozmowy – dlaczego ta wartość jest dla nas taka ważna, jak ją realizujemy w życiu, czy dla wszystkich na sali jest tak samo ważna itp. Wartości i ich hierarchia to kwestia bardzo indywidualna. Ćwiczenie tworzy sztucznie sytuację kupowania i sprzedawania wartości, dlatego umożliwia rozmowę o wartościach, realizacji tych wartości w życiu, niemożliwości kupienia miłości czy zdrowia za pieniądze, pracowania na rzecz rodziny kosztem czasu spędzania z nią itp.</p>		

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p style="text-align: center;">Wprowadzenie do tematyki stresu</p>	<p>Po przedstawieniu zasad grupy dostają 5 minut na ustalenie strategii.</p> <p>Trener „wystawia” poszczególne wartości na aukcję. Po kolei sprzedawane są kolejne wartości.</p> <p>W omówieniu trener zadaje następujące pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Jak się czuliście podczas aukcji? ◆ Czy pojawiły się jakieś trudności podczas ćwiczenia? Jeśli tak, to z czego wynikały? ◆ Jaka wartość została najdrożej sprzedana? Dlaczego? O czym to świadczy? Czy jakaś nie została sprzedana, a jeśli tak, to dlaczego? ◆ Czy te wartości są dla was ważne, czy się przejawiają w zachowaniach, czy są tylko deklaratywne? ◆ Jeśli ważne jest dla was np. zdrowie – to co robicie, żeby być zdrowi (np. uprawiacie ćwiczenia, jecie zdrowe rzeczy, chodzicie na badania profilaktyczne itp.)? Jeśli tego nie robicie – to dlaczego? <p>W podsumowaniu trener przedstawia wpływ pracy na czarno na poszczególne wartości (zdrowie, emeryturę, rodzinę itp.). Omawia szerszy kontekst dbania o ważne dla nas wartości – np. dbanie o zdrowie to nie tylko działania tu i teraz (np. regularnie ćwiczyć), ale też dbanie o oszczędności, bycie ubezpieczonym itp.</p>		

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wprowadzenie do tematyki stresu</p>	<p>Część grupy może stać na stanowisku, że zatrudnienie w szarej strefie nie stanowi dla nich sytuacji stresowej – wynika z ich samodzielnej decyzji i dokonanego wyboru. Nie jest zadaniem trenera przekonanie tej grupy, że każdy pracujący na czarno powinien odczuwać stres. Trener ma pokazać raczej szerszą perspektywę – praca na czarno wpływa na szeroko rozumiane zdrowie (fizyczne i psychiczne), relacje w rodzinie, poczucie stabilizacji, wysokość wynagrodzenia itp.</p> <p>Więc jeśli cenisz te wartości – przemyśl, czy praca na czarno naprawdę się opłaca, jest tym, czego chcesz w życiu.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Uświadomienie sobie, że spokojne życie bez stresu to takie, w którym realizujemy deklarowane przez nas wartości, zobaczenie istotności połączenia ważnych dla nas wartości z pracą, którą wykonujemy, poszerzenie świadomości w obszarze konsekwencji pracy w szarej strefie w 5 kwestiach.</p>		

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wprowadzenie do tematyki stresu</p>	<p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Trener zadaje grupie pytanie: „Jakie znaczenie wartości, czyli co jest dla was w życiu ważne?”. Na zasadzie burzy mózgów uczestnicy odpowiadają, a trener spisuje propozycje na flipcharcie. Następnie zadaje pytanie: „Jak realizujecie te wartości w działaniu?” (np. jeśli ważne jest dla ciebie zdrowie, to czy się badasz). W dalszej kolejności trener moderuje dyskusję w kierunku łączenia ważnych wartości z pracą i porównuje życie w zgodzie z wyznawanymi przez siebie wartościami i pracy legalnej/na czarno.</p> <p>Cel ćwiczenia: Jak wyżej.</p>		

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Korzyści i straty z pracy w szarej strefie</p>	<p>PRACA NA CZARNO A WAŻNE OBSZARY ŻYCIA CZŁOWIEKA</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener dzieli grupę dowolną metodą (różne metody zostały przedstawione w materiałach dodatkowych) na 6 podgrup. W razie zbyt małej liczby osób i niemożności podziału grupy na 6 podgrup jedna grupa może dostać do opracowania 2 tematy.</p> <p>Każda podgrupa losuje swój temat:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jak praca na czarno wpłynie na moją emeryturę? 2. Jak praca na czarno może wpłynąć na wychowanie dzieci? 3. Konsekwencje pracy w szarej strefie w obszarze funkcjonowania w społeczeństwie 4. Jak praca na czarno wpływa na rozwój i karierę? 5. Praca w szarej strefie okiem pracodawcy <p>Zadaniem uczestników w podgrupach jest porozmawianie na zadany temat i zapisanie wniosków na flipchartach. Potem podgrupy relacjonują na forum to, co ustaliły.</p>	<p>Markery, kartki flipchart</p> <p>Przygotowane karteczki do losowania</p> <p>Załącznik nr 2</p>	<p>40 minut</p>

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Korzyści i straty z pracy w szarej strefie</p>	<p>Cel ćwiczenia: Uczestnicy zwiększają świadomość w zakresie konsekwencji pracy w szarej strefie w różnych obszarach życia człowieka.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne: Podział osób na 4 podgrupy, każda z nich otrzymuje kartkę flipchart i marker (metoda „latające flipcharty” – w każdej rundzie flipchart wędruje do innej podgrupy, która ma za zadanie go wypełnić wg polecenia).</p> <p>Grupa 1 – jakie są korzyści z pracy rejestrowanej Grupa 2 – jakie są straty z pracy rejestrowanej Grupa 3 – jakie są korzyści z pracy w szarej strefie Grupa 4 – jakie są straty z pracy w szarej strefie</p> <p>W omówieniu trener kładzie nacisk na możliwe połączenie stresu i pracy nierejestrowanej oraz na to, że pracowanie w sposób nielegalny wpływa na różne obszary życia człowieka.</p>		
Przerwa 15 minut			

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
Praca w szarej strefie a stres	<p>PRACA W SZAREJ STREFIE A STRES</p> <p>Miniwykład – jak stres, zwłaszcza długotrwały, wpływa na ciało i zdrowie.</p> <p>Cel wykładu:</p> <p>Uczestnicy zobaczą wpływ stresu długoterminowego na zdrowie.</p>	Treść wykładu w prezentacji PowerPoint	10 minut
	<p>PROFILAKTYKA SYSTEMOWA</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener moderuje dyskusję pt. „Jak zapobiegać stresowi, co może być profilaktyką systemową?” (np. znalezienie pracy na umowę).</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Uczestnicy uświadomią sobie, że mają wpływ na kontrolę stresu w perspektywie długofalowej.</p> <p>Należy podkreślić związek stresu z podejmowaną pracą, formą zatrudnienia, warunkami, w których powstaje stres, powodami, dla których dla jednych osób sytuacja ta jest trudna, a dla innych niekoniecznie itp.</p> <p>Niektórzy z uczestników mogą mieć trudność z przypisaniem stresu pracy w szarej strefie jako takiej, gdyż nie musi to być jednoznaczne powiązanie.</p>	Markery, kartki flipchart	10 minut

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Praca w szarej strefie a stres</p>	<p>PROFILAKTYKA OBJAWOWA</p> <p>Opis ćwiczenia: Zadaniem trenera jest przedstawienie uczestnikom krótkich form relaksacji – wizualizacji, technik oddechowych, treningu Jacobsona dotyczącego określonych części ciała itp. Zachęcamy, by trener wybrał techniki, które lubi/stosuje, i przedstawił te, do których ma przekonanie. Rekomendujemy nie tylko przedstawienie, ale też przećwiczenie technik relaksacyjnych. W razie braku wystarczającej ilości czasu można pozostać tylko przy opisanu technik.</p> <p>Dokładnie przedstawione techniki relaksacyjne znajdują się w załączniku nr 3.</p> <p>Cel ćwiczenia: Uczestnicy nabędą umiejętność redukcji stresu krótkookresowego.</p>	<p>Gadżety antystresowe (np. piłeczki do ściskania, masażery, poduszka rehabilitacyjna itp.), nagranie muzyki relaksacyjnej</p>	<p>1 godzina</p>
Przerwa 15 minut			

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
Praca w szarej strefie a stres	<p>JAKA/JAKI BĘDĘ W PRZYSZŁOŚCI?</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener zaprasza uczestników do wizualizacji. Prosi ich o zamknięcie oczu, a następnie czyta treść wizualizacji (zobacz załącznik nr 4).</p> <p>Po odczytaniu wizualizacji trener prosi o otwarcie oczu i napisanie do siebie listu. Każda osoba dostaje kartkę i kopertę. Trener w trakcie pisania przez uczestników listu podpowiada, co może się w nim znaleźć:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ jakie jest teraz twoje życie, ◆ czego się nauczyłeś/nauczyłeś od czasu, gdy miałeś/miałaś 10 lat, ◆ co chciałabyś/chciałbyś sobie przekazać – coś, czym powinnaś/powinieneś się kierować, co jest naprawdę cenne i czemu należy poświęcić najwięcej wysiłku, ◆ czego powinnaś/powinieneś się wystrzegać i unikać. <p>Następnie osoby wkładają list do koperty, adresują na swój adres korespondencyjny, zakleją ją. List będzie wysłany do nich miesiąc po szkoleniu.</p>	Koperty, kartki a4, znaczki pocztowe	20 minut

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
Praca w szarej strefie a stres	<p>Cel ćwiczenia: Uczestnicy pod wpływem ćwiczenia zaczną się zastanawiać nad swoją przyszłością zawodową.</p> <p>Ćwiczenie dodatkowe</p> <p>MOJA MOTYWACJA DO ZNALEZIENIA LEGALNEJ PRACY</p> <p>Opis ćwiczenia: Trener proponuje pracę indywidualną. Osoby piszą na kartkach a4 odpowiedzi na pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Jakie są moje mocne strony i możliwości? ◆ Jaka jest moja praca marzeń? ◆ Jaki mam plan na uzyskanie pracy marzeń? <p>Następnie uczestnicy rozmawiają o swoich wnioskach w grupach/parach – dzięki temu mogą usłyszeć, jak inni widzą ich sytuację; pomogą planować zmianę.</p> <p>W omówieniu trener podkreśla wartość legalności zatrudnienia, wpływu na stres, relacje w rodzinie i inne wartości.</p> <p>Cel ćwiczenia: Uczestnicy wzmocnią pozytywną postawę dotyczącą pracy legalnej.</p>	Kartki a4	20 minut

Blok	Co się będzie działo	Potrzebne materiały	Czas trwania
	<p>Zakończenie szkolenia</p> <p>Trener przedstawi najważniejsze treści, które pojawiły się na szkoleniu, a następnie prosi uczestników o odpowiedź na pytanie – czego ważnego dla mnie się dziś nauczyłam/nauczyłem lub dowiedziałam/dowiedziałem.</p>	-	15 minut

Załącznik nr 1

Materiały do wykładu nt. definicji stresu

Co to jest stres?

Stres to dynamiczna reakcja adaptacyjna organizmu, która jest wynikiem różnic pomiędzy naszymi możliwościami a wymogami sytuacji.

Istnieją dwa rodzaje stresu: **eustres i dystres**.

Eustres – z greki przedrostek „eu” oznacza „dobre, piękne, pozytywne”. Stres konstruktywny powstaje zawsze wtedy, gdy traktujemy jakieś zadanie jako wyzwanie, mając jednocześnie wrażenie, że mu podołamy. Inaczej taką sytuację możemy nazwać tremą. Z tremą spotykają się aktorzy, piosenkarze, uczniowie, sportowcy. Ten rodzaj stresu mobilizuje do działania, pomaga w przygotowaniu, motywuje do ćwiczenia. Rodzi współzawodnictwo. Eustres wiąże się z realną oceną rzeczywistości i siebie samego. Wyraża się to jako optymistyczny sposób myślenia – nie należy widzieć kryzysu, lecz dostrzegać szanse w zaistniałej sytuacji. **Eustres = stres mobilizujący, czyli czujemy, że potrafimy sprostać stojącym przed nami wyzwaniom.**

Dystres – przedrostek „dis” oznacza „szkodliwy, zły”. Dystres to nieprzyjemne zadania i obowiązki, które nas przerastają. Jest to stan, który powoduje wzmożone wydzielanie hormonów, pobudzenie organizmu poprzez zwiększenie stężenia adrenaliny, przejawia się przyspieszonym biciem serca, wzrostem ciśnienia i innymi objawami klinicznymi. Przy długotrwałym stresie organizm wyczerpuje swoje zasoby energii, co powoduje permanentne zmęczenie. Ten rodzaj stresu jest bardzo groźny i nie ma w nim czynnika motywującego, a wręcz przeciwnie – działa demobilizująco i depresyjnie.

Dystres = stres szkodliwy, w tym przypadku odczuwamy jakieś zadanie jako obciążenie.

Lista stresorów (czynników, które mogą wywołać stres) wg Rahe'a i Holmesa

1. Śmierć współmałżonka (100)
2. Rozwód (73)
3. Separacja małżeńska (65)
4. Pobyt w więzieniu (63)
5. Śmierć bliskiego członka rodziny (63)
6. Zranienie ciała lub choroba (53)
7. Zawarcie małżeństwa (50)
8. Zwolnienie z pracy (47)
9. Pogodzenie się ze skłóconym współmałżonkiem (45)
10. Przejście na rentę lub emeryturę (45)
11. Choroba w rodzinie (44)
12. Cięża (40)
13. Kłopoty w pożyciu seksualnym (39)
14. Powiększenie się rodziny (39)
15. Rozpoczynanie nowej pracy zawodowej (39)
16. Zmiany w dochodach finansowych (38)

17. Śmierć bliskiego przyjaciela (37)
18. Zmiana zawodu (36)
19. Wzrost konfliktów małżeńskich (35)
20. Hipoteka na ponad 10 000 dolarów (31)
21. Wiadomość o konieczności zwrotu większego długu lub pożyczki (30)
22. Zmiana stopnia odpowiedzialności w życiu zawodowym (29)
23. Opuszczenie przez dzieci domu rodzinnego (29)
24. Kłótnie i starcia z krewnymi współmałżonka (29)
25. Wzmożenie wysiłku dla wykonania jakiegoś zadania (28)
26. Początek lub zakończenie pracy zawodowej współmałżonka (26)
27. Rozpoczęcie lub zakończenie nauki szkolnej (26)
28. Zmiany standardu, poziomu życia (25)
29. Zmiany osobistych nawyków i przyzwyczajeń (24)
30. Starcia z szefem (23)
31. Zmiany warunków pracy lub najbliższego otoczenia (20)
32. Zmiana mieszkania (20)
33. Zmiana szkoły (20)

34. Zmiany w spędzaniu wolnego czasu (19)
35. Zmiany w praktykach religijnych (19)
36. Zmiany w nawykach życia towarzyskiego (18)
37. Hipoteka lub zaciągnięcie długu poniżej 10 000 dolarów (17)
38. Zmiana nawyków snu (16)
39. Zmiany częstości spotkań rodzinnych (15)
40. Zmiany nawyków żywieniowych (15)
41. Urlop (13)
42. Święta Bożego Narodzenia (12)
43. Małe naruszenie przepisów prawnych (11)

Z badań Holmesa i Rahe'a wynika interesująca zależność statystyczna pomiędzy stresorami a prawdopodobieństwem zapadnięcia na poważną chorobę:

- ▶ 150–199 jednostek stresu = 37-procentowe ryzyko choroby w ciągu kolejnych 2 lat,
- ▶ 200–299 jednostek stresu = 51-procentowe ryzyko choroby w ciągu kolejnych 2 lat,
- ▶ ponad 300 jednostek stresu = 79-procentowe ryzyko choroby w ciągu kolejnych 2 lat.

Załącznik nr 2

Tematy do losowania w podgrupach

Jak praca na czarno wpłynie na moją emeryturę?

Jak praca na czarno wpływa na zdrowie?

Jak praca na czarno może wyłożyć na wychowywanie
dzieci?



Jak praca na czarno wpływa na rozwój i karierę?

Praca w szarej strefie okiem pracodawcy

Konsekwencje pracy w szarej strefie dla mnie jako
członka społeczeństwa

Załącznik nr 3

Techniki relaksacyjne

Relaksacja

Relaksacja to umiejętność, której można się nauczyć i którą powinno się doskonalić. Podczas ćwiczenia pozytywnej relaksacji usuwamy napięcie ze swoich mięśni i oczyszczamy umysł z lęku. Relaksacja skutecznie przeciwdziała szkodliwym psychologicznym i fizjologicznym efektom funkcjonowania człowieka w świecie pełnym stresu i pogoni za sukcesem. Daje nam chwilę wytchnienia. Jest to czas specjalnie dla nas, w którym możemy zagłębić się w siebie. Dać ciału, umysłowi i duszy siły do zmagania się z problemami dnia codziennego.

1. Metody relaksacyjne

Praca z oddechem

Oddychanie to klucz do poczucia zrelaksowania. Gdy czujemy presję, oddychamy szybko, szczytem klatki piersiowej, co powoduje, że do krwiobiegu dostaje się zbyt dużo dwutlenku węgla, wolniejszy staje się obieg tlenu, a w związku z tym pojawia się wiele nieprzyjemnych objawów, np. omdlenia, nudności.

a) Ćwiczenie oddechowe

Relaksacja krótka – ćwiczenie to zajmuje zaledwie 35–40 sekund i można je zrobić praktycznie wszędzie:

- stań lub usiądź prosto i spróbuj oderwać się w myślach od stresującej sytuacji i tego, co dzieje się wokół ciebie,
- weź głęboki wdech nosem, licząc do trzech,
- wydychaj głęboko ustami, licząc do trzech.

Powtórz wszystkie czynności trzykrotnie. Powróć do swoich zajęć.

b) Ćwiczenie oddechowe

Oto ćwiczenie, które możesz wykonać w ciągu 5 minut w domu, pracy lub w drodze do niej, stojąc w korku:

- usiądź prosto, aby umożliwić przeponie właściwą pracę,
- weź głęboki oddech i policz do pięciu, wdychając powietrze przez nos – na pewno poczujesz, jak unosi się twoja klatka piersiowa,
- wypuść powoli powietrze, utrzymując powiększoną klatkę piersiową i pozwalając opaść brzuchowi,
- ponownie wciągnij i wypuść powietrze; poczuj, jak mięśnie brzucha podnoszą się i opadają,

- postaraj się wypuścić z płuc całe powietrze. Będiesz wiedziała/wiedział, że oddychasz właściwie, jeśli brzuch się poruszy, a nie klatka piersiowa.

Ćwiczenia oddechowe można urozmaicać przez dodanie elementów rozluźniających mięśnie, np. ćwiczeń ruchowych, automasażu.

c) Ćwiczenie oddechowe

Głębokie oddychanie.

Wykonaj to ćwiczenie w domu, aby „przewietrzyć” się po pracy:

- połóż się na podłodze, zamknij oczy i zacznij wdychać powietrze przez nos; poczujesz, jak twoje żebra i klatka piersiowa się unoszą,
- wypuść powietrze przez usta, robiąc to dwa razy wolniej niż przy wdychaniu,
- powtórz to kilka razy,
- gdy wdychasz powietrze, unosź ręce z tą samą prędkością, aż grzbietami dłoni dotkniesz podłogi,
- opuść je, gdy wydychasz powietrze; to pomoże ci wydajniej oddychać przeponą.

d) Ćwiczenie relaksujące mięśnie

Możesz wykonać je w pracy.

Napięcie, które pojawia się w karku i plecach, można łatwo zredukować poprzez rozluźnianie ramion:

- usiądź; barki i ramiona opuść tak nisko, jak to tylko możliwe,
- następnie ruchem kolistym podnoś je aż do szyi.

Na te okrężne ruchy poświęć minutę lub dwie. Następnie powtórz proces, wykonując ten ruch w odwrotną stronę.

e) Ćwiczenie na pozbycie się bólu głowy

Możesz wykonywać je, stojąc lub siedząc, najlepiej w pobliżu źródła świeżego powietrza:

- opuść brodę do klatki piersiowej, a następnie unieś ją,
- opuszkami palców masuj kark,
- kilka razy okrężnymi ruchami ugniataj kark.

Pamiętaj, że do bólu głowy mogą przyczynić się głód albo odwodnienie – miej coś pod ręką do zjedzenia lub picia.

f) Ćwiczenie, gdy bolą oczy

- Potrzymaj mocno dłonie, aby wyzwolić ciepło i energię.
- Przyłóż dłonie do zamkniętych oczu, podeprzyj się łokciami, a ramiona opuść.
- Siedź tak bez ruchu, oddychając swobodnie.
- Poczujesz, jak energia z twych dłoni przenika do oczu i mózgu. Rozkoszuj się uczuciem ciepła i ciemności, przyniesie to ulgę oczom i karkowi.

2. Wizualizacja

Wizualizacja jest obrazem powstającym w twojej wyobraźni. Z obrazem tym łączy się szereg powiązanych ze sobą myśli, odczuć i innych wrażeń. Wizja z towarzyszącym jej uczuciem tworzy odpowiadający jej kształt w wyobraźni. W sztuce wizualizacji liczy się umiejętność utrzymania koncentracji na obrazie, który w sobie widzisz, i na towarzyszących mu odczuciach. Należy myśleć obrazowo i plastycznie.

a) Ćwiczenie wizualizacji i koncentracji

Usiądź lub połóż się wygodnie, a następnie się zrelaksuj. Pozwól, aby twoje ciało i twój umysł się rozluźniły. Weź kilka głębokich oddechów. Następnie wyobraź sobie np. jabłko. Nic z nim nie rób. Nie kręć i nie baw się nim. Pozwól, aby nic poza tym jabłkiem dla ciebie nie istniało. W tej właśnie chwili pozwól, aby wszystko inne stało się dla ciebie nieważne. Najważniejsze w tym momencie jest tylko jabłko. Pozwól sobie je widzieć jak najlepiej i jak najwyraźniej. Ćwicz tak każdego dnia, nie robiąc żadnych przerw, lecz nie rób nic na siłę. Jeśli się zmęczysz, to przerwij ćwiczenie. Każdego następnego dnia pozwól sobie przedłużyć ćwiczenie. Ćwicz 1–2 razy dziennie.

b) Ćwiczenie relaksacji przez wizualizację

Wybierz wygodną pozycję siedzącą lub leżącą. Zamknij oczy i pomyśl o znanym ci miejscu, które jest twoim zdaniem idealne do fizycznego i umysłowego odprężenia. Powinno to być miejsce spokojne, takie jak brzeg morza, góry lub nawet własny ogródek. Jeśli trudno ci przywołać z pamięci takie idealne miejsce, spróbuj je stworzyć w wyobraźni. Wyobraź sobie, że znajdujesz się w tym idealnym do odpoczynku miejscu. Widzisz różnorodne kolory, słyszysz odgłosy, czujesz zapachy. Odpręż się, ciesz się z tego, czego doświadczasz. Odczuwaj spokój i wyciszenie, wyobraź sobie, że ciało i umysł ulegają odnowie i odświeżeniu.

Czas na ciszę i odpoczywanie ok. 3–5 minut. Po jego upływie otwórz oczy i przeciągnij się. Pomyśl sobie, że w każdej chwili możesz natychmiast powrócić do tego miejsca, aby wyciszyć się i odpocząć.

3. Połączenie wizualizacji z pracą z oddechem

Usiądź wygodnie, postaw obydwie stopy mocno na podłodze. Znajdź wygodną pozycję dla swoich rąk i głowy. Zamknij oczy. Skup się na swoim ciele. Przejdź w myślach po swoim całym ciele od głowy po stopy. Znajdź ten obszar, który jest najbardziej napięty, i spróbuj go rozluźnić. Skup się na oddechu. Wyobraź sobie, że gdy robisz wdech, to dostarczasz do tego miejsca świeże, pachnące lasem, słońcem powietrze. Gdy robisz wydech, odczuwasz spokój, rozluźnienie mięśni. Oddychaj w rytmie: wdech – licz do 3, wydech – licz do 4.

Po instrukcji trener może podać dodatkową informację uczestnikom: w sytuacji stresowej koncentruj się na oddechu – rozluźni, uspokoi, pozwoli zebrać myśli. Nie spiesz się.

4. Treningi

Trening Jacobsona

Prostą i skuteczną metodą relaksacji jest trening Jacobsona. Twórcą tej techniki jest Edmund Jacobson. Jego metoda polega na nauce rozluźniania wszystkich partii ciała poprzez naprzemienne napinanie i rozluźnianie poszczególnych grup mięśni. Trening Jacobsona obejmuje napinanie i rozluźnianie mięśni rąk, relaksację (także poprzez lekkie napinanie i rozluźnianie) mięśni głowy i twarzy, języka, mięśni barkowych, następnie mięśni pleców i brzucha, a na końcu – palców u rąk i nóg. Tradycyjnie zatem trening Jacobsona podzielony jest na 6 części – rozpoczynamy od nauki rozluźniania mięśni rąk i nóg, a kończymy na nauce rozluźniania palców.

Każdy rejon ciała najczęściej napina się 2–3 razy. Po każdym napięciu (ok. 5 sekund) należy całkowicie rozluźnić ten obszar ciała i wczuwać się w stan rozluźnienia. Ćwiczący powinien odczuć różnicę, jaka pojawia się w odczuciach płynących z ciała, gdy mięśnie były napięte oraz gdy są rozluźnione. Powoduje to „nauczenie się” pewnych reakcji naszego układu autonomicznego, większą świadomość stanu napięcia mięśni.

Oto przykładowe zastosowanie metody Jacobsona:

- Zaciśnij obie pięści, zwróć uwagę na napięcie dłoni i przedramion. Rozluźnij się.
- Dotknij palcami barków i podnieś ramiona. Poczuj napięcie bicepsów i ramion. Rozluźnij się.
- Wzrusz ramionami, podnieś je jak najwyżej. Zwróć uwagę na napięcie barków. Rozluźnij się.
- Zmarszcz czoło. Zwróć uwagę na napięcie czoła i okolicy oczu. Rozluźnij się.

- Zaciśnij powieki. Poczuj napięcie. Rozluźnij mięśnie z lekko przykniętymi oczami.
- Przyciśnij język do podniebienia, zwróć uwagę na napięcie w jamie ustnej. Rozluźnij się.
- Zaciśnij zęby. Odczujesz napięcie w jamie ustnej i szczęce. Odpocznij.
- Odrzuć głowę do tyłu. Poczuj napięcie karku i górnej partii pleców. Odpocznij.
- Opuść głowę, przyciśnij brodę do piersi. Odczuj napięcie karku i barków. Rozluźnij się.
- Wygnij plecy w łuk, odsuwając się od oparcia krzesła, i cofnij ramiona do tyłu. Poczuj napięcie pleców i barków. Odpocznij.
- Weź głęboki oddech i zatrzymaj powietrze. Odczujesz napięcie klatki piersiowej i pleców. Odpocznij.
- Zrób dwa głębokie oddechy, zatrzymaj i wydechaj powietrze – zauważ, że oddech staje się wolniejszy i spokojniejszy. Odpocznij.
- Wciągnij brzuch, staraj się docisnąć go do kręgosłupa. Poczuj uczucie napięcia brzucha. Rozluźnij się, oddychaj regularnie.
- Napnij mięśnie brzucha, poczujesz w nim naprężenie. Odpocznij.
- Napnij pośladki tak, aby się na nich lekko podnieść. Poczuj napięcie. Odpocznij.
- Ściągnij uda, wyprostowując nogi. Odczujesz napięcie. Odpocznij.

- Skieruj palce u nóg do góry, ku twarzy, poczuć napięcie stóp i łydek. Odpocznij.
- Podkurcz palce u nóg tak, jakbyś chciała/chciał je zagrzebać w piasku. Odczuwalne będzie napięcie w podbiciu stóp. Odpocznij.

Trening autogenny Schultza

Słynny niemiecki lekarz i terapeuta Johannes Schultz opracował w oparciu o techniki jogi tzw. trening autogenny. Trening ten polega na skupianiu się na poszczególnych partiach swojego ciała, np. na swoich ramionach, a następnie na monotonnym, stosunkowo długim powtarzaniu sobie następującej myśli/afirmacji/sugestii: „Rozluźniam swoje ramiona, rozluźniam swoje ramiona, rozluźniam swoje ramiona...; moje ramiona rozluźniają się, rozluźniają się, stają się ciężkie, coraz cięższe, coraz cięższe...; moje ramiona są ciężkie, są bardzo ciężkie..., moje ramiona są w pełni rozluźnione siłą mego umysłu”.

Powinniśmy powtarzać sobie tego typu lub podobną afirmację (sugestię) przez np. 2 minuty (w myśli, szeptem lub słuchać jej z płyty), a następnie zaprzestać mówienia (na głos i w myśli) czegokolwiek, a jedynie przez moment wczuwać się w odczucia płynące z tego rejonu ciała.

Tę samą procedurę można powtarzać z innymi częściami ciała – za każdym razem przykuwamy swoją uwagę do danej części ciała, następnie powtarzamy afirmację, sugestię i wczuwamy się bezstronnie w daną okolicę ciała – pozwalamy działać naszej intuicji i wchodzimy w stan obserwacji.

Załącznik nr 4

Wizualizacja „Jaka/Jaki będę w przyszłości?”

Zamknij oczy, skup się na swoim oddechu. Wyobraź sobie, że jest środek lata, a ty siedzisz u siebie w domu przy oknie. Cała twoja rodzina jest w innym pomieszczeniu, słyszysz ich głosy i śmiechy. Okno jest otwarte. Czujesz na twarzy promienie słońca, słyszysz bzyczenie owadów i śpiew ptaków. Wdychasz zapach kwiatów, które rosną w ogrodzie. Czujesz się absolutnie szczęśliwa/szczęśliwy... Masz twarz pełną zmarszczek, zdajesz sobie sprawę, że to dzień twoich 99. urodzin. Postanawiasz zerknąć przez lunetę, którą ktoś ofiarował ci dziś w prezencie. Patrzysz i widzisz planetę Ziemię. Zaciekawienie sprawia, że przybliżasz obraz... jeszcze bardziej... i jeszcze... W końcu widzisz dom i w jakiś sposób wiesz, że jest twój. Przybliżasz i wyostrzasz obraz. Zauważasz siebie. Zdajesz sobie sprawę, że to ty w 2020 roku. Mając 99 lat, wiesz już co nieco o życiu, jesteś w takim momencie, że przepętnia cię szczęście. Chcesz więc napisać jakieś przesłanie do siebie samej/siebie samego z 2020 roku. Teraz otwórz oczy i napisz do siebie samej/samego list. Te listy będą tylko dla was, nie będziecie ich musieli potem czytać. Macie na to 10 minut.

2. Scenariusz szkolenia dla młodzieży „Zbuduj swoją karierę. Nie wyląduj w szarej strefie!”

2.1. Wstęp

Czego dotyczy szkolenie i jaki jest jego cel?

Szkolenie „Zbuduj swoją karierę. Nie wyląduj w szarej strefie” poświęcono problematyce wejścia młodych ludzi na rynek pracy. Jego celem jest przedstawienie młodym ludziom korzyści z pracy legalnej i ryzyka, jakie niesie ze sobą praca nielegalna. Oprócz tego poszerzamy wiedzę uczestników z zakresu wpływu pracy na czarno na różne obszary – zdrowie, emeryturę, karierę, rodzinę oraz finanse. Pokazujemy, jak praca nierejestrowana – zwłaszcza gdy jest długotrwała i podjęta na początku kariery – wpływa na powyższe obszary.

Dzięki angażującej, warsztatowej formie szkolenia uczestnicy w bezpiecznych warunkach sali szkoleniowej mają okazję przyjrzeć się w pogłębiony sposób zagadnieniom związanym z pracą w szarej strefie.

Mamy nadzieję, że dzięki takiej formie i tematom poruszonym na szkoleniu wpłynie ono na postawy uczestników i uczestniczek związane z pracą czarno. Chcemy, aby po ukończeniu szkolenia jego uczestnicy byli przekonani, że warto zadbać o legalną pracę już od samego początku rozwoju zawodowego.

Dla kogo przeznaczone jest szkolenie?

Szkolenie przeznaczone jest dla młodzieży, która rozpoczyna karierę zawodową. Zostało przygotowane dla osób uczących się w Ochotniczych Hufcach Pracy, jednak będzie także przydatne dla uczniów i uczennic ostatnich lat szkół ponadpodstawowych.

Z czego składa się ten opis szkolenia?

Opis szkolenia podzielono na dwie części:

- ▶ scenariuszy szkolenia (program),
- ▶ materiały do skopiowania i wycięcia dla trenerów i uczestników.

W ostatniej części zostały zamieszczone materiały w trzech językach – polskim, rosyjskim i angielskim. Wybór odpowiedniej wersji zostawiamy trenerom. Jest on uzależniony od języka, którym posługują się osoby uczestniczące w szkoleniu.

Jak korzystać z programu szkolenia i ćwiczeń dodatkowych?

Program szkolenia został ułożony tak, aby można je było prowadzić w sposób warsztatowy. Z tego powodu osoba prowadząca szkolenie potrzebuje umiejętności prowadzenia szkolenia o charakterze warsztatowym. Ważna jest także wiedza dotycząca doradztwa zawodowego, nowoczesnego rynku pracy, aktualnych trendów w obszarze zatrudnienia oraz znajomość Barometru Zawodów. W części szkolenia mile widziana będzie znajomość kodeksu pracy.

Zachęcamy, by osoby prowadzące szkolenie zapoznały się z niniejszym podręcznikiem dla trenerów, zwłaszcza z rozdziałami dotyczącymi wpływu długotrwałej pracy na czarno na różne obszary życia człowieka – jego zdrowie, emeryturę, finanse, rozwój zawodowy i życie rodzinne, tj. z rozdziałem 2. Przydatne będzie również przeczytanie materiałów do ćwiczeń, przeznaczonych zarówno dla trenera, jak i dla uczestników.

Rekomendujemy, by trener prowadzący szkolenie „Zbuduj swoją karierę. Nie wyląduj w szarej strefie” dostosował ćwiczenia ze scenariusza do potrzeb grupy. W scenariuszu przedstawiono ćwiczenia, które powinny być przeprowadzone w danym bloku tematycznym. Do trenera jednak należy decyzja, czy będzie to ćwiczenie opisane jako główne, czy te określone jako alternatywne. Proponujemy także ćwiczenia dodatkowe, które można wykorzystać, jeśli grupa potrzebuje pogłębienia wiedzy lub przećwiczenia umiejętności z danego obszaru. Aby ułatwić wybór odpowiedniego ćwiczenia w scenariuszu, podano przybliżony czas trwania każdego ćwiczenia. Jest to tylko szacunkowy przedział czasowy, gdyż praca na szkoleniu będzie zależała od wielu czynników, m.in. wielkości grupy, tego, czy uczestniczki i uczestnicy to raczej osoby otwarte i chętne do wymiany doświadczeń, czy preferujące rozmowy w mniejszych podgrupach, mające już jakąś wiedzę z tematyki szkolenia czy też nie itp. W ostatniej części tego rozdziału prezentujemy gry i zabawy możliwe do przeprowadzenia w zależności od potrzeb grupy i możliwości czasowych (np. gry podnoszące energię lub koncentrację w grupie).

Optymalna liczba uczestników i uczestniczek szkolenia to 15 osób. Rekomendujemy takie zaaranżowanie układu sali, by uczestnicy i uczestniczki siedzieli na krzesłach ustawionych w kręgu. Dzięki takiemu ustawieniu grupa będzie się szybciej integrować, a praca warsztatowa będzie przebiegała sprawniej.

2.2. Scenariusz

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Wstęp i integracja	<p>UMOWA</p> <p>Osoby biorące udział w szkoleniu mają za zadanie podpisać umowę pod pretekstem udziału w szkoleniu. Umowa zawiera absurdalne zobowiązania, typu przekazanie haseł do social media, oddanie telefonu, płacenie 5000 zł miesięcznie na rzecz fikcyjnej fundacji itp. Należy dać umowę do podpisania i nie komentować. Umowy po podpisaniu przez uczestników należy zebrać. Ćwiczenie będzie omawiane w dalszej części szkolenia i będzie wstępem do zagadnienia związanego z rodzajami umów i konsekwencji nieczytania tego, co się podpisuje.</p>	<p>Załącznik nr 1 – fikcyjne umowy</p>	5 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wstęp i integracja</p>	<p>CYTAT</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Osoby wybierają jeden cytat spośród kartek rozłożonych na podłodze. Potem przedstawiają ten, który spodobał się im najbardziej lub najmniej i przedstawiają się z imienia. Cytaty dotyczą budowania kariery i pracy w szarej strefie.</p> <p>Podsumować, mówiąc o różnorodności – każdy ma inne zasoby/ zainteresowania w kontekście rynku pracy, każda osoba inaczej kształtuje swoją karierę, ma różne priorytety.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Sprawdzenie na początku szkolenia postaw młodzieży dotyczących pracy w szarej strefie.</p>	<p>Załącznik nr 2</p> <p>- pocięte cytaty</p>	<p>15 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wstęp i integracja</p>	<p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Osoba prowadząca może poprosić młodzież o ty, by każda z osób przedstawiła swoje doświadczenie związane z pracą. Wśród doświadczeń można opowiedzieć o wolontariacie, pracy u rodziny lub znajomego, praktykach, pracy zarobkowej (legalnej lub na czarno).</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Poznanie doświadczeń i postaw młodzieży w zakresie pracy.</p> <p>Ćwiczenie dodatkowe</p> <p>Jeśli ćwiczenie z cytatami przebiegło sprawnie, osoba prowadząca szkolenie może podzielić grupę na podgrupy. Zadaniem każdej z podgrup jest wypisanie jak największej liczby skojarzeń z rozwojem zawodowym i pracą.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Wprowadzenie zestawu pojęć związanych z tematyką szkolenia</p>		
	<p>WSTĘP</p> <p>Informacja, ile będzie trwało szkolenie, kim jest osoba prowadząca, jaki jest tytuł warsztatu, co będzie się działo na zajęciach. Zawarcie kontraktu z osobami uczestniczącymi w szkoleniu.</p>	<p>Flipchart, markery</p>	<p>15 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wprowadzenie pojęć</p>	<p>KOLAŻ</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener dzieli grupę na 4 podgrupy. Zadaniem każdej z podgrup jest stworzyć mapę skojarzeń związaną z jednym tematem, np. pracy legalnej. W mapie skojarzeń należy uwzględnić takie obszary jak zdrowie, emerytura, pieniądze, kariera i rodzina (np. wpływ pracy legalnej na zdrowie, emeryturę itd.). Mapa skojarzeń ma powstać jako kolaż zdjęć/pojęć wyciętych z gazet i przyklejonych do kartki flipchartu.</p> <p>Tematy do losowania w podgrupach:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ budowanie kariery ◆ praca legalna ◆ praca na czarno ◆ rynek pracy <p>Każda podgrupa otrzymuje wylosowany temat, kartkę flipchartu, na której powstanie mapa skojarzeń, kleje, nożyczki oraz markery. Na środku sali trener kładzie magazyny i gazety do wykorzystania w trakcie ćwiczenia.</p>	<p>Załącznik nr 3 – magazyny, gazety, kleje, nożyczki</p>	<p>40 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Wprowadzenie pojęć	<p>Po skończonej pracy każda z podgrup przedstawi efekty swojej pracy. Wyjaśnimy pojęcia (praca w szarej strefie, budowanie kariery itp.).</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Wyjaśnienie pojęć, którymi będziemy się posługiwać na szkoleniu, oraz uświadomienie uczestnikom i uczestniczkom konsekwencji pracy w szarej strefie w różnych obszarach życia – emerytury, pieniędzy, zdrowia, kariery oraz rodziny.</p>		
Przerwa 15 minut 2,5 godziny szkolenia			

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Budowanie kariery</p>	<p>ŁĄDOWANIE NA KSIĘŻYCU</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener rozdaje każdej osobie kartę pracy (załącznik 4a). Jest to lista przedmiotów, które uczestnicy mają indywidualnie uporządkować według ich przydatności na Księżycu. Po wypełnieniu list zgodnie z własnym uznaniem dostają informacje od trenera na temat prawidłowego uporządkowania przedmiotów (patrz załącznik 4b – lista ułożona przez ekspertów z NASA).</p> <p>W drugiej części ćwiczenia uczestnicy dostają informację, że mają polecieć na Księżyc za 2 lata. Podczas burzy mózgów trener spisuje na kartce flipchartu pomysły uczestników dotyczące sposobów przygotowania się do tego projektu. Ważne – pomysły spisujemy tylko po jednej stronie kartki, drugą zostawiamy pustą. Druga, pusta połowa kartki będzie potrzebna w dalszej części ćwiczenia. Trener moderuje dyskusję. Jeśli się nie pojawia, podpowiada:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ zdobywam wiedzę o Księżycu, ◆ dowiaduję się, jakie ubranie tam będzie potrzebne, ◆ jakie dostanę wynagrodzenie, ◆ czy podpisuję umowę. 	<p>Załącznik 4a, Załącznik 4b, kartki flipchart, markery</p>	<p>40 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Budowanie kariery</p>	<p>Po spisanii wszystkich pomysłów trener zadaje kolejne pytanie: „Które z tych elementów można przenieść na rynek pracy?”.</p> <p>Większość z pomysłów można przenieść na drugą stronę kartki, czyli w sferę rynku pracy.</p> <p>W omówieniu ćwiczenia należy podkreślić, że warto planować swoją karierę zawodową w perspektywie długoterminowej. Trener wprowadza metaforę – jak pojedziesz na Księżyc jutro = nie będziesz przygotowany, i porównanie z rynkiem pracy. W podsumowaniu można omówić hipotezę hiperbolicznego dyskontowania (ludzie wolą mniejszy zysk teraz niż większy w przyszłości). Przykład hiperbolicznego dyskontowania – jeden z amerykańskich banków zaproponował swoim zamożnym klientom nietypową lokatę. Każdy, kto zdeponował na 5 lat milion dolarów, otrzymywał nowego Mercedesa SLK 350. Nie był to prezent – auto dostawało się zamiast odsetek, ale nie za pół dekady, tylko natychmiast.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Pokazanie celowości planowania kariery w perspektywie cyklu życia oraz wpływu rozpoczęcia kariery pracą na czarno na dalszy jej rozwój.</p>		

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p style="text-align: center;">Budowanie kariery</p>	<p>AUKCJA WARTOŚCI</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener przygotowuje 2 kartki flipchartu przed ćwiczeniem. Na jednej wypisuje wartości, które będą sprzedawane:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zdrowie 2. Miłość 3. Pieniądze 4. Uczciwość 5. Praca 6. Rodzina <p>Wartości musi być o 1 więcej, niż jest podgrup. Trener dzieli grupę na podgrupy. Warto, aby „rodzinę” wpisać jako ostatnią na liście, gdyż zwykle wszyscy są nią zainteresowani.</p> <p>Na drugim flipcharcie rysujemy tabelkę – numer wartości vs numer grupy. Będziemy w niej w trakcie ćwiczenia wpisywać, która grupa kupiła jaką wartość i za ile pieniędzy.</p> <p>Obie kartki flipchartu pokazujemy grupie po wyjaśnieniu zasad aukcji.</p>	<p>Przygotowane 2 kartki flipchartu z zasadami ćwiczenia, rekwizyty: młotek do aukcji, talary (zabawkowe pieniądze)</p>	<p>40 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p style="text-align: center;">Budowanie kariery</p>	<p>Zasady aukcji:</p> <p>Każda podgrupa ma taką samą ilość pieniędzy (12 talarów). To złote monety, nie można ich więc dzielić. Grupy licytują wartości poprzez podniesienie ręki. Każdą wartość można kupić tylko raz (np. 2 grupy nie mogą kupić miłości – wszystkie grupy mogą licytować, ale kupi tylko jedna grupa).</p> <p>Wartości będą licytowane wg kolejności podanej na liście.</p> <p>Po sprzedaniu wszystkich wystawionych na aukcji wartości trener omawia ćwiczenie. Porusza następujące obszary:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Warto wybrać pracę, która jest zgodna z moimi wartościami. ◆ Co to jest deklaratywne i behawioralne podejście do wartości. Wartości są wybrane tak, by można je przyporządkować do konsekwencji pracy w szarej strefie w 5 interesujących nas obszarach. Na przykład jeśli wybieram zdrowie – to idę do pracy legalnej, wtedy mam ubezpieczenie. 		

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Budowanie kariery	<p>Cel ćwiczenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Pokazanie istotności połączenia ważnych dla nas wartości z pracą, którą wykonujemy. ◆ Poszerzenie świadomości w obszarze konsekwencji pracy w szarej strefie w 5 interesujących nas kwestiach. 		
Przerwa 15 minut 4 godziny szkolenia			

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Praca legalna (rodzaje umów)</p>	<p>UMOWY</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener domaga się różnych rzeczy od osób uczestniczących w szkoleniu (np. podchodzi do uczestnika i prosi go o telefon albo o hasło do Facebooka). W ten sposób odnosi się do umów podpisanych przez uczestników na początku szkolenia.</p> <p>Najczęściej jest tak, że wszyscy podpisują umowy rozdane na początku szkolenia. Po przedstawieniu, co dokładnie się w nich znajduje, trener rozdaje wszystkim umowy przez nich podpisane. Każdy ma prawo teraz zniszczyć podpisaną przez siebie umowę lub zachować ją sobie na pamiątkę.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Uwrażliwienie na konieczność czytania dokumentów przed podpisaniem.</p>	-	10 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Praca legalna (rodzaje umów)	<p>RODZAJE UMÓW</p> <p>Opis ćwiczenia: Trener zadaje pytanie – „jakie znaczenie rodzaje umów, które można podpisać w związku z podejmowaniem legalnej pracy?”. Wypisuje rodzaje umów.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Trener dzieli grupę na 5 podgrup. Każda z nich ma za zadanie opisać jeden rodzaj stosunku pracy – umowę o pracę, umowę-zlecenie, umowę o dzieło i własną działalność gospodarczą. Po zakończonej pracy każda z podgrup przedstawia jej wyniki.</p> <p>Cel ćwiczenia: Przedstawienie wiedzy dotyczącej rodzajów umów oraz ich wad i zalet.</p>		20 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Praca legalna (rodzaje umów)	<p>FILMIK</p> <p>Filmik ze szkolenia dla młodzieży, dotyczący rodzajów umów (epizod 1 „Dlaczego rodzaj umowy jest ważny”).</p> <p>Po emisji filmiku trener rozdaje tabelkę z porównaniem różnych rodzajów umów.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Podsumowanie wiedzy dotyczącej rodzajów umów oraz ich wad i zalet.</p>	<p>Rzutnik, laptop, nagrany film lub dostęp do internetu i strony www.naumowe.pl</p>	5 minut
Praca w szarej strefie	<p>NAPISZ SCENARIUSZ FILMU</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener dzieli grupę na 2–3-osobowe grupki. Każda podgrupa dostaje inną historię (tylko początek) i ma za zadanie napisać dalszy ciąg historii w 2 perspektywach: pozytywnej i negatywnej. Po zakończonej pracy w podgrupach opisane historie są przedstawiane na forum. Następnie trener podaje prawdziwe zakończenie historii (są to historie otrzymane z wywiadów w powiatach).</p>	<p>Historie do pracy w podgrupach</p> <p>– wydrukowane historie z wywiadów dostosowane na potrzeby ćwiczenia</p>	30 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Praca w szarej strefie. Konsekwencje pracy w szarej strefie</p>	<p>Cel ćwiczenia: Przedstawienie uczestnikom historii, które wydarzyły się naprawdę, ma na celu poszerzenie ich perspektywy i pokazanie im szeregu możliwych konsekwencji pracy na czarno.</p> <p>SAMA/SAM ZDECYDUJ – NIE WYŁĄDUJ W SZAREJ STREFIE</p> <p>Opis ćwiczenia: Trener dzieli grupę na 6 podgrup. Każda z nich dostaje inny temat do opracowania – wypisania szeregu konsekwencji w wylosowanym przez nich obszarze.</p> <p>Tematy do pracy w podgrupach:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Konsekwencje pracy w szarej strefie w obszarze zdrowia 2. Konsekwencje pracy w szarej strefie w obszarze emerytur 3. Konsekwencje pracy w szarej strefie w obszarze wychowywania dzieci 4. Konsekwencje pracy w szarej strefie w obszarze kariery 5. Praca w szarej strefie okiem pracodawcy 	<p>Duże kartki flipchartu, markery</p>	<p>40 minut</p>



Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Praca w szarej strefie...	<p>Po realizacji zadania wszystkie grupy przedstawiają na forum rezultaty swojej pracy. Jako ostatnia omawiana jest grupa, która pracowała nad tematem „Praca w szarej strefie okiem pracodawcy”. W podsumowaniu trener krótko przedstawia najważniejsze konsekwencje pracy na czarno.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Poszerzenie świadomości w zakresie konsekwencji pracy w szarej strefie w różnych obszarach życia człowieka.</p>		
<p>Przerwa 15 minut</p> <p>5,5 godziny szkolenia</p>			

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Praca w szarej strefie. Konsekwencje pracy w szarej strefie	<p>UWAŻAJ NA NIELEGALNE PRAKTYKI PRACODAWCÓW</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener przedstawia film o rozmowie kwalifikacyjnej dotyczący nielegalnych praktyk na rozmowach kwalifikacyjnych (proponowanie wynagrodzenia kopertowego, różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn za tę samą pracę, pytań na rozmowie kwalifikacyjnej niezgodnych z prawem itp.). Film będzie oglądany na zasadzie stop-klatki, tj. omawiany po każdej przedstawionej nielegalnej praktyce.</p> <p>Filmik można obejrzeć tutaj: https://player.pl/programy-online/betlejewski-prowokacje-odcinki,2767/odcinek-4,S04E04,66064</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Wskazanie nielegalnych praktyk pracodawców, które mogą nas „wepchnąć” do pracy w szarej strefie.</p>	Rzutnik, laptop, nagrany film	30 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Praca w szarej strefie. Konsekwencje pracy w szarej strefie	<p>OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA</p> <p>Ćwiczenie dodatkowe</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Podział grupy na podgrupy. Każda dostaje zestaw kilku kopert, w których znajdują się paski, na których są opisane obowiązki pracodawcy oraz pracownika, np. podpisanie umowy, załatwienie zezwolenia o pracę, wydanie świadectwa pracy, skierowanie na szkolenie BHP, skierowanie na badania lekarskie okresowe itp.</p> <p>Zadaniem osób w podgrupach jest ułożenie pasków z informacjami o obowiązkach pracodawcy wg 3 kategorii – obowiązki przed rozpoczęciem relacji pracodawca-pracownik, obowiązki pracodawcy w trakcie stosunku pracy i obowiązki pracodawcy wraz z ustąpieniem stosunku pracy.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Uświadomienie osobom uczestniczącym w szkoleniu obowiązków, jakie pracodawca ma wypełnić w celu zwiększenia wrażliwości na procedury wpływające na legalność zatrudnienia.</p>	Załącznik nr 5	20 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Nowoczesny rynek pracy	<p>BAROMETR ZAWODÓW - DEFICYTOWE, NADWYŻKOWE, W RÓWNOWADZE</p> <p>Opis ćwiczenia: Trener prowadzi dyskusję, zadając pytania w obszarach: jakie zawody są teraz w nadwyżce, jakie w równowadze, jakie w niedoborze, jakie zawody predysponują do pracy w szarej strefie (np. jako kelnerka, przy sprzątaniu domów, opieka nad dzieckiem/starszą osobą itp. W niektórych zawodach wynagrodzenie jest kopertowe).</p> <p>Cel ćwiczenia: Uświadomienie uczestnikom, jakie są aktualne trendy na rynku pracy i zawody, w których warto się kształcić, gdyż brakuje ich na rynku.</p>	Flipchart, markery	5 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Zakończenie	<p>PODSUMOWANIE SZKOLENIA</p> <p>Opis ćwiczenia: Prowadzący prosi uczestników i uczestniczki o odpowiedź na pytanie: Czy uważają, że praca legalna przynosi korzyści i jakie? Zadaniem kolejnych osób jest podanie takiej korzyści, która jeszcze nie została wymieniona przez pozostałe osoby.</p> <p>Cel ćwiczenia: Zakończenie szkolenia z pozytywnym przekazem.</p>	-	15 minut

Załącznik nr 1

Umowa uczestnictwa w bezpłatnym szkoleniu pt. „Zbuduj swoją karierę. Nie wyląduj w szarej strefie!”

Szkolenie realizowane jest w ramach projektu „Budowa i wdrażanie innowacyjnych narzędzi ograniczających zjawisko pracy nierejestrowanej w instytucjach współodpowiedzialnych za minimalizację zjawiska «szarej strefy» na rynku pracy”, finansowanego przez Fundusze Europejskie,

zawarta w dniu 20... r. pomiędzy Fundacją z siedzibą w Warszawie przy ul. Cudownej 67/290, zwaną w dalszej części umowy „Fundacją”, reprezentowaną przez:

1) Prezes

a Panią/Panem:

Imię/imiona i nazwisko:.....

Imiona rodziców:.....

Data i miejsce urodzenia:.....

Adres zameldowania:.....

zwaną/zwanym w dalszej części umowy „Uczestnikiem szkolenia”, o następującej treści:

§1

Umowa zostaje zawarta na czas szkolenia obejmujący 6 godzin.

§2

1. Uczestnictwo w szkoleniu jest nieodpłatne.
2. Fundacja w ramach niniejszej umowy zapewnia Uczestnikowi szkolenia materiały szkoleniowe.
3. Fundacja zastrzega sobie prawo do zmiany terminu zajęć z przyczyn od Fundacji niezależnych, jak np. choroba wykładowcy.
4. Fundacja nie pokrywa kosztów dojazdu Uczestnika szkolenia na miejsce szkolenia, zakwaterowania w ani kosztów wyżywienia Uczestnika szkolenia.

§3

1. Uczestnik szkolenia zobowiązany jest do zapoznania się z treścią regulaminu uczestnictwa w bezpłatnym szkoleniu z edukacji finansowej oraz do uiszczania co miesiąc kwoty pięciu tysięcy złotych rzecz wskazanej przez Fundację organizacji zajmującej się ratowaniem zwierząt.
2. Uczestnik szkolenia zobowiązany jest do uczestniczenia w całym szkoleniu.
3. Uczestnik szkolenia zobowiązuje się do przekazania swojego telefonu trenerce prowadzącej szkolenie za pośrednictwem dyrektora szkoły w terminie do 2 tygodni od zakończenia szkolenia.
4. Uczestnik szkolenia zobowiązany jest do wzięcia udziału w 30-minutowych bezpłatnych konsultacjach. Uczestnik szkolenia wybiera dziedzinę konsultacji w karcie zgłoszeniowej na szkolenie. Konsultacje zostaną zorganizowane w dziedzinach określonych dla danej edycji szkolenia.

5. Uczestnik szkolenia zobowiązuje się do przekazania na rzecz Fundacji wszystkich swoich loginów i haseł do mediów społecznościowych.
6. Uczestnik szkolenia zobowiązany jest do wypełniania w trakcie szkolenia ankiet ewaluacyjnych.

§4

1. Jeżeli rezygnacja Uczestnika szkolenia ze szkolenia spowoduje negatywne konsekwencje finansowe związane z nieosiągnięciem przez Fundację założonych rezultatów projektu, Fundacja może dochodzić od Uczestnika szkolenia zwrotu kosztów w wysokości kosztu jednostkowego przypadającego na jednego uczestnika szkolenia.

§5

1. Zmiany i uzupełnienia treści umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
2. Umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

§6

1. W sprawach nieuregulowanych postanowieniami niniejszej umowy zastosowanie mają właściwe przepisy kodeksu cywilnego.
2. Spory wynikające ze stosowania niniejszej umowy strony poddają rozstrzygnięciu przez sądy powszechne właściwe ze względu na siedzibę Fundacji.

Podpis Uczestnika

Podpis Trenera

Załącznik nr 2

Cytaty



Aby zagwarantować sobie błyskawiczny wzrost swojej kariery, nie możesz beczynnie czekać.

O karierę należy dbać, tak jak dbasz (lub powinnaś/powinieneś dbać) o profilaktykę zębów czy regularny przegląd swojego samochodu.

Śmiesz mnie ten temat.

Nie chce mi się o tym gadać.

To mnie nie dotyczy.

Nic o tym nie wiem.

Wszyscy ludzie są przedsiębiorcami nie dlatego, że powinni zakładać firmy, ale dlatego, że jest to zakodowane w naszym DNA.

Moją filozofią jest: jeżeli mam jakieś pieniądze, to inwestuję je w nowe przedsięwzięcia, nie pozwalam im siedzieć w miejscu.

Do kariery, gdy szczebli brakuje... jest jeszcze winda!

Okazje biznesowe są jak autobusy, zawsze przyjdzie następny.



Staram się nie podejmować decyzji, wobec których nie jestem podekscytowany.

Najgorsze dni tych, którzy lubią to, co robią, są lepsze, niż najlepsze dni tych, którzy nie lubią tego, co robią.

Wybierz pracę, którą kochasz, a nie przepracujesz ani jednego dnia więcej w twoim życiu.

Sukces to nie to, co masz, ale to, kim jesteś.

Nie znam klucza do sukcesu, ale kluczem do porażki jest próbowanie zadowolenia wszystkich wokół.

Jeśli nie zbudujesz swojego marzenia, ktoś inny cię zatrudni, abyś pomógł mu zbudować jego marzenie.

Ponoś porażki często, abyś mógł odnieść sukces szybciej.

Kariera to piękna rzecz, ale nie możesz się do niej przytulić w zimną noc.

Prawdziwy sukces to nie kariera, lecz pozostanie panem swojego losu i możliwość decydowania, co będzie się robić w życiu, za które tylko my odpowiadamy.

Jest wyjście. Zamiast dziwić się awansom bliźnich, sam zrób karierę – niech inni się dziwią!

Kariera artysty podobna jest do kariery kurtyzany: najpierw dla własnej przyjemności, potem dla przyjemności innych, a w końcu dla pieniędzy.



Niewolnik ma jednego pana. Człowiek ambitny ma ich tylu, ilu jest ludzi potrzebnych mu do zrobienia kariery.

Niewinność i zaufanie to piękne cechy, ale nie sprawdzają się w dzisiejszym świecie. Żeby zacząć karierę, trzeba mieć talent, ale by ją ciągnąć, trzeba determinacji, ambicji i zawziętości.

Nic nie robić i zarabiać dużo pieniędzy – to idealna kariera.

Po co mi praca? Będę brać hajs od rodziców.

Znajdę sobie bogatego męża/bogatą żonę.

Praca legalna jest dla frajerów.

Za hajs matki baluję.

Załącznik nr 3

Tematy do losowania w podgrupach

Praca legalna



Praca na czarno



Budowanie kariery



Rynek pracy



Załącznik nr 4a

Lista przedmiotów

(wzorowane na „Moon Explorer Problem”, Kroechnert, 1991)

Przedmioty	Ocena przydatności
1. Pudełko zapalek	
2. Puszka z koncentratem żywności	
3. 20 m nylonowego sznura	
4. Jedwabny parasol spadochronu	
5. Przenośny teleskop na baterie słoneczne	
6. Skrzynka mleka w proszku	
7. Dwie butle z tlenem, każda o wadze 50 kg	
8. Mapa nieba widzianego z Księżyca	
9. Samoczynnie nadmuchująca się tratwa ratunkowa	
10. Kompas	
11. 251 l wody	
12. Rakiety sygnałowe	
13. Zestaw pierwszej pomocy	
14. Nadajnik i odbiornik UKF zasilany energią słoneczną	

Załącznik 4b

Odpowiedzi ekspertów

(wzorowane na „Moon Explorer Problem”, Kroehnert, 1991)


Przedmioty	Prawidłowa kolejność	Uzasadnienie specjalistów
1. Pudełko zapalek	14	Na Księżycu brak tlenu – warunkowi spalania; całkowicie bezużyteczne
2. Puszka z koncentratem żywności	4	Wydajny środek zaopatrzenia się w potrzebną energię
3. 20 m nylonowego sznura	6	Rzecz przydatna podczas pokonywania skał i transportu rannych
4. Jedwabny parasol spadochronu	8	Ochrona przeciw promieniami słonecznymi
5. Przenośny teleskop na baterie słoneczne	12	Zbędny poza stroną oświetloną
6. Skrzynka mleka w proszku	11	Bardzo objętościowy substytut koncentratu spożywczego
7. Dwie butle z tlenem, każda o wadze 50 kg	1	Najbardziej niezbędne, warunkują utrzymanie się przy życiu
8. Mapa nieba widzianego z Księżyca	3	Podstawowy przyrząd nawigacyjny

Przedmioty	Prawid- łowa kolejność	Uzasadnienie specjalistów
9. Samoczynnie nadmuchująca się tratwa ratunkowa	9	Butlę z CO ₂ , w którą jest zaopatrzona, można wykorzystać jako napęd
10. Kompas	13	Pole magnetyczne na Księżycu nie jest spolaryzowane
11. 251 l wody	2	Uzupełnienie znacznej straty wilgotności ciała po oświetlonej stronie Księżyca
12. Rakiety sygnałowe	10	Gdy pojazd będzie w zasięgu wzroku, sygnały będą zbędne
13. Zestaw pierwszej pomocy	7	Igły do wstrzykiwania witamin, leków itd. mogą się przydać do specjalnych urządzeń w kombinezonach kosmicznych
14. Nadajnik i odbior- nik UKF zasilany energią słoneczną	5	Zakres UKF umożliwia łączność z pojazdem macierzystym tylko na niewielką odległość

Załącznik nr 5

Ćwiczenie: Obowiązki pracodawcy i pracownika

Każde z poniższych wyrażeń należy pociąć na paski i wymieszać. Efektem prac uczestników powinny być poniższe listy:



Obowiązki pracodawcy przed zatrudnieniem
Zlecenie pracownikowi wykonania wstępnych badań lekarskich (na koszt pracodawcy)
Zawarcie umowy o pracę w formie pisemnej
Przeprowadzenie wstępnego szkolenia BHP
Przeprowadzenie szkolenia stanowiskowego
Zgłoszenie pracownika do ZUS
Założenie akt osobowych nowego pracownika
Zapoznanie pracownika z regulaminami
Wyposażenie pracownika w odzież ochronną i roboczą (o ile jest to wymagane)

Obowiązki pracodawcy w trakcie zatrudnienia

Umożliwienie korzystania z płatnego urlopu wypoczynkowego

Terminowe wypłacanie wynagrodzenia oraz odprowadzanie zaliczek na podatek dochodowy i składek

Zlecenie pracownikowi wykonania okresowych badań lekarskich (na koszt pracodawcy)

Przeprowadzanie dla pracownika okresowych szkoleń BHP

Prowadzenie ewidencji czasu pracy

Ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji

Przeciwdziałanie dyskryminacji

Przechowywanie dokumentów w aktach osobowych



Obowiązki pracodawcy przy rozwiązaniu umowy

Udzielenie pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego przed rozwiązaniem umowy

Wypłacenie świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy

Wystawienie świadectwa pracy

Wystawienie zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu (PIT-11)

Wyrejestrowanie pracownika i zgłoszonych przez niego członków rodziny z ZUS


Poinformowanie kolejnego pracodawcy o egzekucji komorniczej



Obowiązki pracownika

Przestrzeganie harmonogramu pracy

Respektowanie wszelkich przepisów prawnych regulujących proces pracy

 Dbałość o dobro pracodawcy, realizowana poprzez sumienne wypełnianie powierzonych obowiązków, dążenie do powiększenia majątku przedsiębiorstwa

Zachowanie tajemnicy, której ujawnienie mogłoby zagrozić interesom pracodawcy

Podporządkowanie się poleceniom pracodawcy (polecenia muszą być zgodne z zapisami ujętymi w umowie o pracę i karcie zadań pracownika oraz regulaminem organizacji i nie mogą być sprzeczne z obowiązującym prawem)

3. Scenariusz szkolenia dla cudzoziemców „Pracuj legalnie”

3.1. Wstęp

Czego dotyczy szkolenie i jaki jest jego cel?

Szkolenie „Pracuj legalnie” poświęcone jest prawnym i psychologicznym aspektom pobytu i wykonywania pracy w Polsce, a także korzyściom z pracy legalnej i ryzyku, jakie niesie ze sobą praca nielegalna. Ma ono na celu przedstawienie uczestnikom wiedzy z zakresu wpływu pracy na czarno na różne obszary funkcjonowania życia człowieka – jego zdrowie, emeryturę, karierę, rodzinę oraz finanse. Celem szkolenia jest również pokazanie zagrożeń w zakresie legalnego pobytu i pracy, które napotykają cudzoziemcy w Polsce. Naszym celem jest także rozwianie wątpliwości wokół procedur związanych z legalizacją pobytu i pracy.

Dzięki warsztatowej formie szkolenia ćwiczymy różne umiejętności (np. rozpoznawanie umów związanych z pracą), pokazujemy konsekwencje nielegalnego pobytu i wykonywania pracy. Utrwalamy prawniczą wiedzę poprzez omawianie studiów przypadków przygotowanych przez trenerów–prawników. Dużą wartością szkolenia prowadzonego w sposób warsztatowy jest możliwość dzielenia się doświadczeniem pomiędzy uczestnikami.

Mamy nadzieję, że dzięki takiej formie i tematom poruszonym na szkoleniu wpłynie ono na postawy uczestników i uczestniczek dotyczących pracy w Polsce na czarno. Chcemy, by po ukończeniu szkolenia nasi uczestnicy byli przekonani, że warto zadbać o legalny pobyt i pracę w Polsce. Liczymy, że osoby po naszym szkoleniu będą potrafiły to zrobić lub będą wiedziały, gdzie szukać pomocy.

Dla kogo przeznaczone jest szkolenie?

Szkolenie przeznaczone jest dla cudzoziemców i cudzożemek, którzy niedawno przyjechali do Polski i chcą w niej legalnie przebywać i pracować. Skorzystają z niego najbardziej obywatele i obywatelki państw trzecich.

Osoba prowadząca szkolenie potrzebuje wiedzy z zakresu prawa migracyjnego i prawa pracy, a w szczególności – ustawy o cudzoziemcach. Niezbędna jest wiedza o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W niektórych częściach szkolenia mile widziana będzie znajomość kodeksu pracy.

Zachęcamy, by osoby prowadzące szkolenie zapoznały się z niniejszym podręcznikiem dla trenerów, zwłaszcza z rozdziałami dotyczącymi perspektywy cudzoziemców, tj. rozdziałem 3, oraz rozdziałem mówiącym o pracodawcach zatrudniających cudzoziemców, tj. rozdziałem 4.3. Przydatne będzie również zapoznanie się z materiałami do ćwiczeń przeznaczonymi zarówno dla trenera, jak i dla uczestników.

Z czego składa się ten opis szkolenia?

Opis szkolenia podzielono na dwie części:

- ▶ scenariusz szkolenia (program),
- ▶ materiały do skopiowania i wycięcia dla trenerów i uczestników.

W ostatniej części zostały zamieszczone materiały w trzech językach – polskim, rosyjskim i angielskim. Wybór odpowiedniej wersji językowej, w której przeprowadzone zostanie szkolenie, pozostawiamy trenerom. Jest on uzależniony od języka, którym posługują się osoby uczestniczące w szkoleniu.

Jak korzystać z programu szkolenia i ćwiczeń dodatkowych?

Program szkolenia został ułożony tak, aby można je było prowadzić w sposób warsztatowy. Zachęcamy, by trener prowadzący szkolenie „Pracuj legalnie” dostosował ćwiczenia ze scenariusza do potrzeb grupy. Optymalna liczba uczestników i uczestniczek szkolenia to 15 osób. Rekomendujemy zaaranżowanie układu sali tak, by uczestnicy i uczestniczki siedzieli na krzesłach ustawionych w kręgu. Dzięki takiemu ustawieniu grupa będzie się szybciej integrować, a praca warsztatowa będzie przebiegała sprawniej.

W scenariuszu przedstawiono ćwiczenia, które powinny być przeprowadzone w danym bloku tematycznym. Do trenera jednak należy decyzja, czy będzie to ćwiczenie opisane jako główne, czy to określone jako alternatywne. Proponujemy także ćwiczenia dodatkowe, które można wykorzystać, jeśli grupa potrzebuje pogłębienia wiedzy lub przećwiczenia umiejętności z danego obszaru. Aby ułatwić wybór odpowiedniego ćwiczenia, w scenariuszu podano przybliżony czas trwania każdego ćwiczenia. Jest to jednak tylko szacunkowy przedział czasowy, gdyż praca na szkoleniu będzie zależała od wielu czynników, m.in. wielkości grupy, tego, czy są to osoby posługujące się tym samym językiem, czy uczestniczki i uczestnicy to raczej osoby otwarte i chętne do wymiany doświadczeń, czy preferujące rozmowy w mniejszych podgrupach, mające już jakąś wiedzę z tematyki szkolenia czy też nie. Poniżej scenariusza prezentujemy gry i zabawy możliwe do przeprowadzenia w zależności od potrzeb grupy i możliwości czasowych (np. gry podnoszące energię lub koncentrację w grupie).

3.2. Scenariusz

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wstęp</p> <p>! integracja</p>	<p>WSTĘP</p> <p>Osoby prowadzące przedstawiają siebie oraz podają informacje organizacyjne i cel szkolenia. Informują, że jest ono przeznaczone dla cudzoziemców i cudzoziemek, które przyjechały niedawno do Polski i chcą tu legalnie przebywać i pracować.</p>	-	10 minut
<p>Wstęp i integracja</p>	<p>ZAPOZNANIE SIĘ UCZESTNIKÓW</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Proponujemy ćwiczenie z użyciem kłębka wełny. Prowadzący szkolenie trzyma wełnę i podaje instrukcję ćwiczenia, a następnie zostawia sobie fragment sznurka i rzuca do kolejnej osoby. Zadaniem uczestnika, do którego został rzucony motek, jest złapanie go oraz odpowiedź na pytania: jak mam na imię, co teraz robię, czym się dotychczas zajmowałam/zajmowałam. Następnie uczestniczka/uczestnik zostawia sobie fragment sznurka i rzuca kłębek do kolejnej osoby.</p>	Kłębek wełny	20–30 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wstęp i integracja</p>	<p>Sytuacja powtarza się do momentu, w którym wszyscy odpowiedzieli na pytania i trzymają w rękach kawałek wełny (powinna powstać w ten sposób sieć podobna do pajęczej). Ostatnia osoba, która otrzymała kłębek wełny, ma za zadanie zwrócić go do osoby, od której dostała włóczkę, i przypomnieć imię tej osoby. Dzięki temu włóczka zostanie zwinięta. W podsumowaniu ćwiczenia warto nawiązać do symbolu, który powstał w trakcie jego tworzenia (sieci) i zachęcić do budowania sieci wsparcia/kontaktów poprzez aktywny udział w szkoleniu i wymianę kontaktów między uczestnikami.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Zapoznanie się uczestników, symboliczne zbudowanie nieformalnej sieci wsparcia wśród uczestników i uczestniczek szkolenia.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Zamiast ćwiczenia z kłębkem wełny można przeprowadzić tzw. rundkę (uczestnicy wypowiadają się po kolei lub według innego systemu), w której każdy przedstawia swoje imię, a także wymienia, co lubi w Polsce oraz za czym w tym kraju nie przepada.</p>		

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Wstęp i integracja</p>	<p>KONTRAKT</p> <p>Rekomendujemy ustalenie na szkoleniu zasad, które mają na celu stworzenie na zajęciach przyjemnej atmosfery. Warto pamiętać o zasadach organizacyjnych (np. jesteśmy punktualni, wyciszamy telefony itp.) oraz budujących współpracę w grupie (np. nie opowiadamy innym po szkoleniu historii osobistych uczestników, mamy prawo odmówić udziału w jakiejś aktywności, mówimy tylko we własnym imieniu, szanujemy się wzajemnie itp.). Osoba prowadząca zachęca uczestników szkolenia do podawania własnych propozycji, dopowiada istotne zasady, jeśli nie pojawiły się ze strony grupy.</p> <p>Jeśli nie wiesz, jakie zasady powinnaś/powinieneś umieścić w kontrakcie – zajrzyj do materiałów dodatkowych (patrz załącznik nr 1).</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Zbudowanie atmosfery współpracy i zaufania na szkoleniu.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Jeśli trener/trenerka wie, że grupa będzie liczna, może przygotować najważniejsze zasady na kartce flipchartu przed szkoleniem, a ewentualne dodatkowe zasady dopisać już na szkoleniu.</p>	<p>Flipchart, markery</p>	<p>10 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p style="text-align: center;">Formy pobytu</p>	<p style="text-align: center;">FORMY POBYTU CUDZOZIEMCÓW W POLSCE</p> <p>Opis ćwiczenia: Prowadzący zadaje uczestnikom pytanie – jak się znalazłaś/znalazłeś w Polsce? (jaką masz formę pobytu?). Uczestnicy wymieniają, jak się znaleźli w Polsce. Prawnicy spisują te formy, które pojawiają się od uczestników, i dopisują te, które się nie pojawiły. Krótko dopowiadają, dla kogo jest dana forma przewidziana i w jakich okolicznościach. Sugestia: radzimy, by nie mówić długo o formach, które nie są dostępne dla uczestników szkolenia (np. ze względu na narodowość). O formach pobytu możesz się dowiedzieć więcej z rozdziału 3 oraz e-booka znajdującego się w szkoleniu dla cudzoziemców na stronie www.naumowe.pl.</p> <p>Cel ćwiczenia: Przedstawienie legalnych form pobytu w Polsce.</p>		

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Kiedy praca w Polsce jest legalna?</p>	<p>PIRAMIDA LEGALNEJ PRACY</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Uczestnikom są rozdawane kartki z filarami piramidy, które należy uzupełnić. Trenerka wspólnie z uczestnikami uzupełnia piramidę, wpisując niezbędne warunki prawne, które muszą być spełnione, aby praca w Polsce była legalna.</p> <p>Trener zadaje uczestniczkom i uczestnikom pytania, przesuając się od dołu do wierzchołka piramidy.</p> <p>Pierwsze pytanie: Czy cudzoziemiec ma legalny pobyt? Kolejne pytanie: Czy taka podstawa do pobytu uprawnia go do wykonywania pracy?</p> <p>Kolejne pytania dotyczą legalności pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ czy cudzoziemiec musi mieć zezwolenie na pracę (tak czy nie? Jeśli nie, to rozpoczyna pracę. Jeśli tak, to pracodawca wyrabia dla niego odpowiednie oświadczenie bądź zezwolenie), ◆ czy pracownik wykonuje pracę na warunkach wskazanych w oświadczeniu bądź zezwoleniu, ◆ czy pracownik ma podpisaną umowę. 	<p>Flipchart, markery, karteczki z obrazem piramidy (załącznik nr 2a)</p>	<p>30–40 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Kiedy praca w Polsce jest legalna?</p>	<p>Dodatkowe rozwinięcie ćwiczenia znajduje się w załączniku nr 2b, zaś wypełniona piramida – w załączniku nr 2c.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Zaznajomienie uczestników z podstawowymi definicjami i pojęciami dotyczącymi poszczególnych tematów szkolenia. Pokazanie całościowego obrazu legalnej pracy w Polsce poprzez przedstawienie przesłanek, które się składają na legalną pracę, oraz przygotowanie do dalszych części szkolenia, które będą rozwinięciem niniejszej piramidy.</p> <p>Przedstawienie skomplikowanych zagadnień w formie piramidy pomaga bardzo szybko utrwalić wiedzę.</p>		

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Korzyści z pracy legalnej! i konsekwencje pracy nielegalnej</p>	<p>MAPA SKOJARZEŃ</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Należy podzielić grupę na podgrupy.</p> <p>Zadaniem każdej z 4 podgrup jest stworzenie mapy skojarzeń, która jest związana z jednym tematem, np. pracy legalnej. Skojarzenia mają dotyczyć tego, jak dany temat wygląda w Polsce i w miejscu pochodzenia uczestników, np. praca legalna w Polsce i na Ukrainie.</p> <p>W mapie skojarzeń należy uwzględnić takie obszary jak zdrowie, emerytura, pieniądze, kariera i rodzina (np. wpływ pracy legalnej na zdrowie, emeryturę itd.). Mapa skojarzeń może powstać jako spis pomysłów lub kolaż zdjęć/pojęć wyciętych z gazet i przyklejonych do kartki flipchartu. Podgrupa może łączyć obie techniki.</p> <p>Tematy do losowania w podgrupach:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ budowanie kariery ◆ praca legalna ◆ praca na czarno ◆ rynek pracy 	<p>Magazyny, gazety, kleje, nożyczki, markery</p> <p>+ kartki flipchartu i paski z tematami do pracy w podgrupach</p>	<p>40 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Korzyści z pracy legalnej i konsekwencje pracy nielegalnej</p>	<p>Każda podgrupa otrzymuje wylosowany temat, kartkę flipchartu (na której powstanie mapa skojarzeń), kleje, nożyczki oraz markery. Na środku sali trener kładzie magazyny i gazety do wykorzystania w trakcie ćwiczenia. Na paskach z wylosowanym tematem tekst jest napisany z jednej strony po polsku, a z drugiej – po rosyjsku lub angielsku (patrz załącznik nr 3).</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Uświadomienie uczestnikom i uczestniczkom konsekwencji pracy w szarej strefie w różnych obszarach życia – emerytury, pieniędzy, zdrowia, kariery oraz rodziny.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>W razie wydłużenia poprzednich zadań i poczucia, że należy przyspieszyć tempo szkolenia, można zmodyfikować ćwiczenie. Należy wtedy zrezygnować z magazynów i gazet oraz oprzeć pracę w podgrupach na burzy mózgów na zadany temat. Tematy do losowania w podgrupach – załącznik nr 3.</p>		

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Kiedy praca w Polsce jest legalna?</p>	<p>JAKIE DOKUMENTY DAJĄ UPRAWNIENIA DO LEGALNEJ PRACY</p> <p>Opis ćwiczenia: Uczestnikom jest rozdawana infografika (patrz załącznik nr 4) z zaletami i wadami różnych zezwoleń na pracę, prowadzimy dyskusję, jaką formę najlepiej/najszybciej uzyskać i jaka jest odpowiednia do sytuacji konkretnych uczestników szkolenia.</p> <p>Omawiamy, jakie uczestnicy mają doświadczenia z uzyskaniem tego typu zezwoleń.</p> <p>Cel ćwiczenia: Przedstawienie różnic pomiędzy formami zezwoleń na pracę oraz ich zalet i wad. Omówienie możliwości, które dają zezwolenia, oraz obowiązków, z którymi się wiąże uzyskanie zezwoleń.</p> <p>Praca warsztatowa służąca zrozumieniu poszczególnych rodzajów zezwoleń.</p>	<p>Infografika, flipchart</p>	<p>40 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Kiedy praca w Polsce jest legalna?</p>	<p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Można podzielić grupę na podgrupy. Każda z podgrup otrzymuje do opracowania inny rodzaj zezwolenia. Ma za zadanie wypisać wszystkie swoje wiadomości na ten temat (np. wady i zalety, czas uzyskania itp.), a następnie przedstawić wyniki swojej pracy pozostałym grupom.</p> <p>W zależności od poziomu wiedzy uczestników infografika jest rozdana w trakcie pracy w podgrupach lub jako podsumowanie (na koniec).</p>		

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania								
Praca legalna w Polsce - rodzaje umów	<p>RODZAJE UMÓW O PRACĘ</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Prowadzący zadaje uczestnikom pytanie: Jeśli dostaniesz pracę w Polsce, to jakich przywilejów oczekujesz, jakie będziesz mieć korzyści?</p> <p>Uczestnicy piszą na kartkach post-it np. „darmowy lekarz”, „pobył stały”, „płatny urlop”, „regularne pieniądze” itp. Jeśli chcesz wiedzieć więcej na temat różnic między umowami, zajrzyj do części IV. Znajdziesz tam tabelkę omawiającą ten temat.</p> <p>Na kartce flip-chart jest narysowana tabelka.</p> <table border="1" data-bbox="887 622 1134 1951"> <thead> <tr> <th data-bbox="887 1619 946 1951">Umowa o pracę</th> <th data-bbox="887 1285 946 1619">Umowa zlecenia</th> <th data-bbox="887 952 946 1285">Umowa o dzieło</th> <th data-bbox="887 622 946 952">Bez umowy</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="946 1619 1134 1951"></td> <td data-bbox="946 1285 1134 1619"></td> <td data-bbox="946 952 1134 1285"></td> <td data-bbox="946 622 1134 952"></td> </tr> </tbody> </table> <p>Po tym, jak uczestnicy wypiszą na swoich karteczkach post-it korzyści, trenerzy przykleją te karteczki w odpowiednich miejscach (zgodnie z załącznikiem nr 5), np. „płatny urlop” przy umowie o pracę, „ubezpieczenie zdrowotne” między umową o pracę a umową-zlecenie itp.</p>	Umowa o pracę	Umowa zlecenia	Umowa o dzieło	Bez umowy					Flipchart, flamastry karteczki post-it	30 minut
Umowa o pracę	Umowa zlecenia	Umowa o dzieło	Bez umowy								

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Praca legalna w Polsce - rodzaje umów	<p>Zakładamy, że na koniec ćwiczenia najwięcej karteczek znajdzie się przy umowie o pracę i w ten sposób będzie widać korzyści z pracy legalnej. W podsumowaniu należy podkreślić wyższość każdej z umów nad pracą bez umowy. Na zakończenie warto rozdać uczestnikom i uczestniczkom tabelkę porównującą umowy.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Przedstawienie zalet i wad różnych rodzajów umów.</p> <p>Więcej na temat rodzajów umów można przeczytać w podręczniku w rozdziale 2.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>W sytuacji, w której uczestnicy często i chętnie się wypowiadają, można zamienić to ćwiczenie na miniwykład trenera, przedstawiający wady i zalety każdej z umów oraz pracy bez umowy (tu trener mówi jedynie o wadach).</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Taki sam jak w ćwiczeniu podstawowym.</p>		

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
Nieuczniwi pracodawcy	<p>Następnie trenerzy zadają pytanie, czy uczestnicy mają doświadczenie związane z pracą w Polsce, a jeśli tak, to czy przy podpisywaniu umowy zauważali nieuczciwe praktyki/słyszeli o nieuczciwych praktykach pracodawców względem innych ludzi.</p> <p>Miniwykład na temat nieuczciwych pracodawców (patrz załącznik nr 6 oraz e-book w szkoleniu dla cudzoziemców znajdujący się na stronie www.naumowe.pl).</p> <p>Cel ćwiczenia: Uświadomienie zagrożenia, które niesie praca nielegalna.</p>	-	10 minut

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Procedura zatrudnienia</p>	<p>OBOWIĄZKI PRACODAWCY I PRACOWNIKA</p> <p>Ćwiczenie dodatkowe</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Podział grupy na podgrupy. Każda dostaje zestaw kilku kopert, w których znajdują się paski, na których są opisane obowiązki pracodawcy oraz pracownika, np. podpisanie umowy, załatwienie zezwolenia o pracę, wydanie świadectwa pracy, skierowanie na szkolenie BHP, skierowanie na badania lekarskie okresowe itp. Zadaniem osób w podgrupach jest ułożenie pasków z informacjami o obowiązkach pracodawcy według 3 kategorii: obowiązki przed rozpoczęciem relacji pracodawca – pracownik, obowiązki pracodawcy w trakcie stosunku pracy i obowiązki pracodawcy wraz z ustaniem stosunku pracy.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Uświadomienie osobom uczestniczącym w szkoleniu na temat obowiązków, jakie pracodawca ma wypełnić w celu zwiększenia wrażliwości na procedury wpływające na legalność zatrudnienia.</p>	<p>Koperty, pocięte na paski obowiązki pracownika i pracodawcy Załącznik nr 7</p>	

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Kiedy praca w Polsce jest legalna?</p>	<p>LEGALNA PRACA. PRACA NA KONKRETNYPH PRZYPADKACH</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Podział grupy na podgrupy. Każda dostaje historię z opisaniem konkretnej historii cudzoziemca, który ma zamiar wykonać lub wykonuje pracę w Polsce. Każda grupa na podstawie pozyskanej wiedzy o legalnej pracy, rodzajach zezwoleń, rodzajach umów oraz obowiązkach pracodawcy i pracownika proponuje rozwiązanie i poradę, jak należało/ należy postąpić w konkretnej sytuacji.</p> <p>Cel ćwiczenia: Utrwalenie wiedzy dotyczącej legalnego zatrudnienia. Rozwijanie umiejętności analizy sytuacji prawnej cudzoziemców.</p> <p>Ćwiczenie alternatywne</p> <p>Uczestnicy mogą pracować w podgrupach nad omówieniem własnych sytuacji prawnych.</p> <p>Cel ćwiczenia: Rozwijanie umiejętności oceniania własnej sytuacji prawnej, racjonalne spojrzenie, przeprowadzenie analizy potrzeb w konkretnej sprawie.</p>	<p>Przygotowane historie cudzoziemców do rozdania w podgrupach</p> <p>Załącznik nr 8</p>	<p>40 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Konsekwencje pracy nieudokumentowanej</p>	<p>PRACA NIELEGALNA. POWIERZENIE NIELEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY. SANKCJE</p> <p>Opis ćwiczenia:</p> <p>Trener na zasadzie dyskusji omawia z uczestnikami następujące pytania:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ czym jest nielegalne wykonywanie pracy, ◆ konsekwencje, ◆ sankcje dla pracowników i pracodawców. <p>Część praktyczna, utrwalająca wiedzę</p> <p>Trener dzieli grupę na 4 podgrupy. Każda podgrupa dostaje opis historii, która się wydarzyła naprawdę. Podgrupa ma za zadanie wymyślić rady dla bohatera – co mógł zrobić, aby uniknąć sytuacji, oraz co może zrobić teraz, aby rozwiązać problem przedstawiony w historii. Prowadzący przedstawia uczestnikom model, według którego organy publiczne analizują, czy praca w Polsce jest legalna (załącznik nr 10). Następnie są omawiane konsekwencje pracy nieudokumentowanej oraz następuje objaśnienie, jakie prawa przysługują pracownikom, którzy są cudzoziemcami (patrz załącznik nr 11).</p>	<p>Flip-chart, przygotowane historie</p> <p>Załącznik nr 9</p>	<p>50 minut</p>

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
<p>Konsekwencje pracy nieudokumentowanej</p>	<p>Ćwiczenie dodatkowe</p> <p>W sytuacji, gdy uczestnicy posiadają ponadpodstawową wiedzę o konsekwencjach pracy nieudokumentowanej, można zaproponować pracę w podgrupach z omówieniem historii cudzoziemców zawartych w podręczniku, dotyczących nielegalnego wykonywania pracy, oraz sankcji z tego powodu.</p> <p>Cel ćwiczenia:</p> <p>Uświadomienie uczestnikom, jakie konsekwencje niesie nieudokumentowane wykonywanie pracy, w tym kary finansowe, brak opieki zdrowotnej oraz zobowiązanie do powrotu.</p>		

Blok	Co się będzie działo?	Potrzebne materiały	Czas trwania
	<p>Zakończenie szkolenia</p> <p>Prowadzący prosi uczestników i uczestniczki o odpowiedzi na pytanie: Czy uważają, że praca legalna przynosi korzyści i jakie? Zadaniem kolejnych osób jest podanie korzyści, która jeszcze nie została wymieniona przez pozostałe osoby.</p> <p>Alternatywa</p> <p>Prowadzący zadaje pytania: jakie myśli ma uczestnik po szkoleniu? Czy było ono przydatne? Czy dowiedział się o czymś, co jest ważne w jego konkretnej sytuacji bądź bliskiej osoby? Czy doradzi swoim znajomym, aby nie pracowali na czarno? Itd.</p> <p>Cel: autorefleksja uczestników szkolenia. Wzmocnienie przekonania, że warto pracować legalnie.</p>		30–50 minut

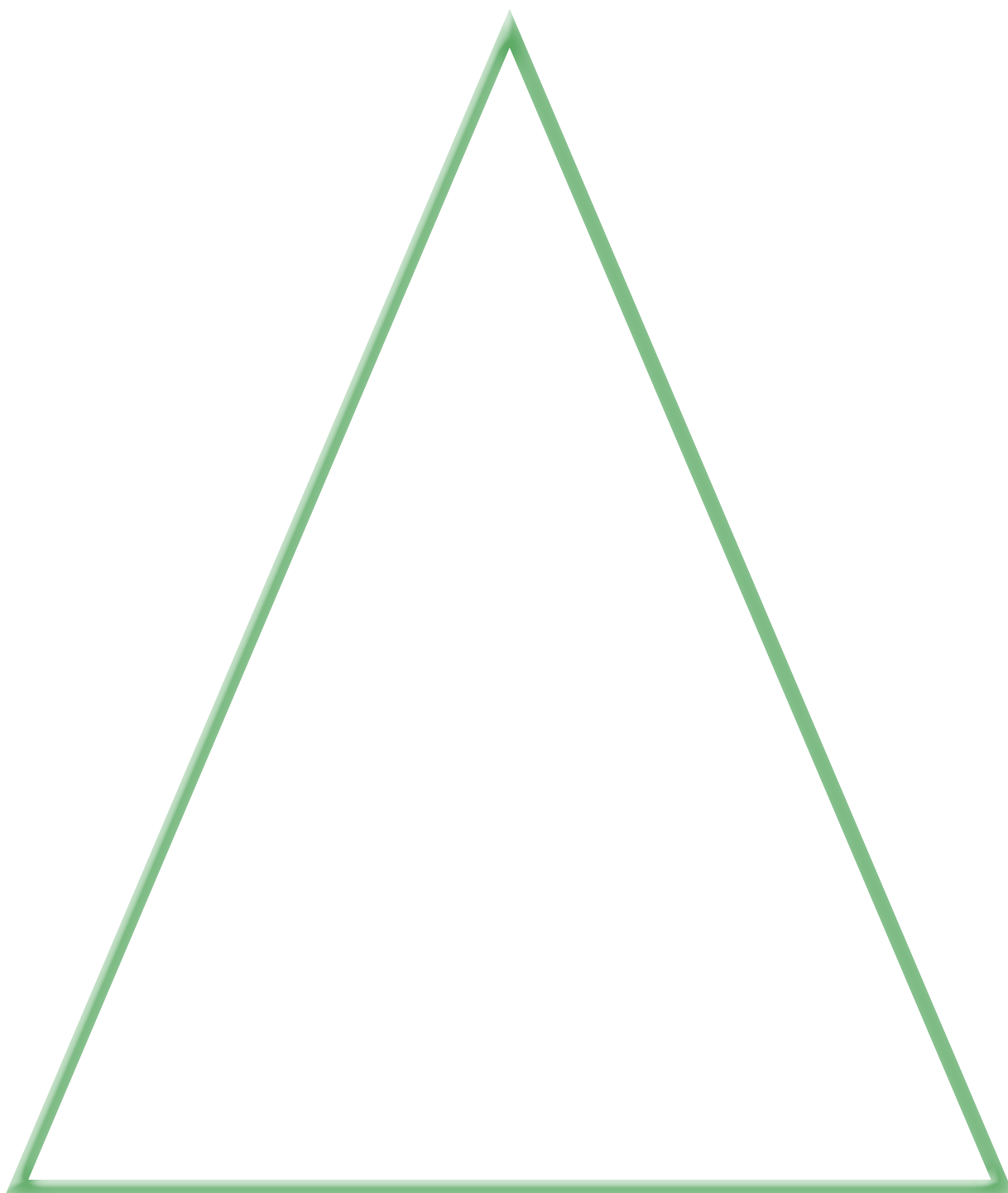
3.3. Materiały dla trenerów i uczestników

Załącznik nr 1

Najważniejsze zasady do ustalenia z uczestnikami i uczestniczkami szkolenia

1. Zasada poufności (nie rozmawiamy o osobistych doświadczeniach uczestniczek/uczestników szkolenia z osobami, które nie brały udziału w zajęciach)
2. Zasada dobrowolności (mamy prawo odmówić udziału w konkretnym ćwiczeniu)
3. Zasada mówienia w swoim imieniu i o sobie (nie oceniamy innych, nie mówimy o innych)
4. Zasada szacunku (jesteśmy wrażliwi na inne kultury)
5. Zasada dbania o swoje potrzeby (każdy bierze odpowiedzialność za swój proces nauki)

Załącznik nr 2a Piramida legalnej pracy



Załącznik nr 2b

Wyjaśnienie do piramidy legalnej pracy

Piramida odzwierciedla główne zasady, które dotyczą każdego cudzoziemca w Polsce.

1. Na początku uczestnik weryfikuje, czy przebywa w Polsce legalnie. Mogą być to najróżniejsze podstawy (ruch bezwizowy, wiza, zezwolenie na pobyt, status uchodźcy). Jest to fundament piramidy, bez którego nie można przejść dalej. Jeśli pobyt jest legalny, możemy przechodzić do kolejnych warunków niezbędnych do sprawdzenia, czy uczestnik pracuje w Polsce legalnie.
2. Następnie uczestnik analizuje, czy jego podstawa do pobytu uprawnia go do wykonywania pracy w Polsce. Podstawy, które nie uprawniają do wykonywania pracy, zostały szczegółowo opisane w podręczniku (część 3.1, przypis dolny 23). Jest to warunek konieczny, nawet jeżeli nie jest wymagane posiadanie odpowiednich dokumentów uprawniających do wykonywania pracy.
3. Nie każdy cudzoziemiec jest zobowiązany do posiadania zezwolenia na pracę w Polsce. Jednak warto na każdym etapie podejmowania pracy zastanowić się, jaka podstawa prawna zwalnia z posiadania zezwolenia, czy jest nadal aktualna/obowiązująca. Uczestnik analizuje, czy jest uprawniony do wykonywania pracy bez odpowiedniego zezwolenia bądź oświadczenia. Jeśli nie jest zwolniony, to przechodzi do następnej części. Jeśli jednak jest zwolniony, może przejść do wierzchołka piramidy, do zagadnień z umowami.
4. Posiadanie odpowiedniego oświadczenia bądź zezwolenia dotyczy każdego, kto nie jest zwolniony z obowiązku posiadania dokumentów legalizujących pracę. Na tym etapie należy zastanowić się, jakie zezwolenie będzie odpowiednie i niezbędne do wykonywania konkretnej pracy na rzecz konkretnego pracodawcy.

5. Wykonywać pracę należy na rzecz pracodawcy i na warunkach wskazanych w zezwoleniu bądź oświadczeniu.

6. Podsumowując piramidę, warto się zastanowić, czy uczestnik posiada odpowiednią umowę, czy została zawarta w formie pisemnej, czy przed podpisaniem uczestnik zapoznał się z treścią w języku dla siebie zrozumiałym.

Poniżej dokładne pytania, na które cudzoziemiec musi sobie odpowiedzieć, chcąc sprawdzić, czy legalnie pracuje w Polsce.

Etapy sprawdzania legalności pracy – pobyt

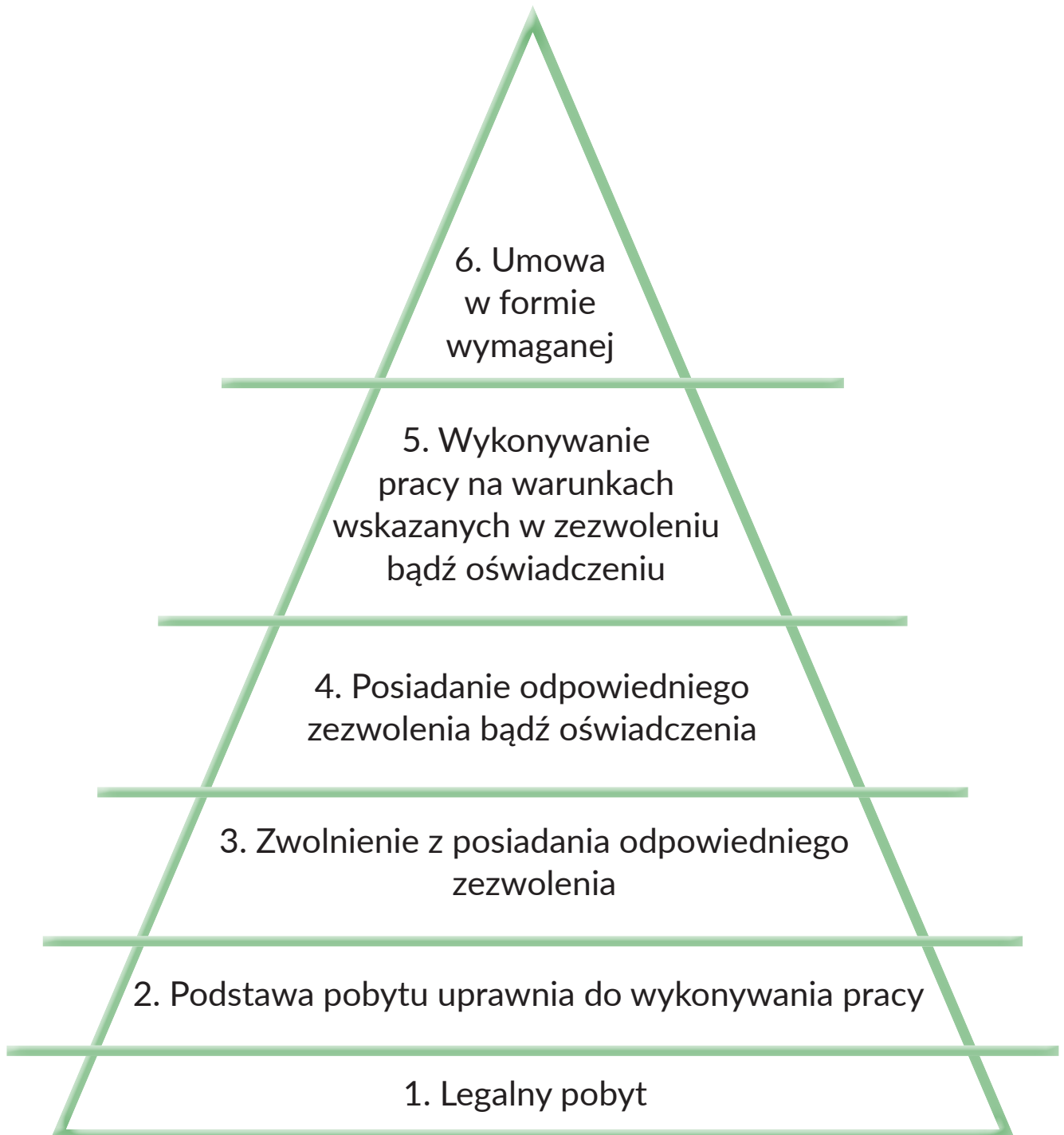
1. Czy cudzoziemiec legalnie przebywa w Polsce – tj. czy ma ważną wizę lub inny dokument uprawniający go do pobytu na terytorium RP (np. kartę pobytu)?
2. Czy podstawa pobytu cudzoziemca na terytorium RP uprawnia go do wykonywania pracy?

Etapy sprawdzania legalności pracy – praca

3. Czy dany cudzoziemiec musi mieć zezwolenie na pracę w Polsce, wydane przez właściwego wojewodę?
4. Jeśli cudzoziemiec jest objęty obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę, czy ma takie – WAŻNE – zezwolenie?
5. Czy cudzoziemiec posiada oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy zarejestrowane w PUP?
6. Czy cudzoziemiec wykonuje pracę na warunkach określonych w zezwoleniu/oświadczeniu na pracę?
7. Czy z cudzoziemcem zawarto umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną w formie pisemnej?
8. Czy przed podpisaniem umowy pracodawca przedstawił cudzoziemcowi tłumaczenie umowy na język dla niego zrozumiały?

Załącznik nr 2c

Wypełniona piramida legalnej pracy



Załącznik nr 3

Tematy do losowania w podgrupach



Praca legalna / Lawful work /
Легальное трудоустройство



Praca na czarno / Working in
the grey market / Нелегальное
трудоустройство



Budowanie kariery / Career
development / Развитие
карьеры



Rynek pracy / Labour market/ Рынок
труда

Załącznik nr 4

ZALETY I WADY RÓŻNYCH RODZAJÓW ZEZWOLEŃ NA PRACĘ

Rodzaj zezwolenia	Plusy	Minusy
OŚWIADCZENIE	<ul style="list-style-type: none"> ◆ szybkość procedury (kilka dni) ◆ ułatwia pozyskanie zezwolenia na pracę u tego samego pracodawcy (po spełnieniu określonych warunków) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ umożliwia pracę cudzoziemcowi tylko przez 6 miesięcy ◆ tylko dla cudzoziemców z kilku określonych państw
ZEZWOLENIE NA PRACĘ	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ułatwienie przy ubieganiu się o jednolite zezwolenie na pobyt i pracę ◆ ważne do 3 lat 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ czasochłonna procedura (do kilku miesięcy) ◆ dodatkowe formalności – m.in. opinia starosty (potwierdzenie z PUP, że na konkretne stanowisko nie ma kandydatów wśród obywateli Polski, potwierdzenie kwalifikacji)

Rodzaj zezwolenia	Plusy	Minusy
ZEZWOLENIE NA PRACĘ SEZONOWĄ	<ul style="list-style-type: none"> ◆ praca do 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego ◆ w ramach jednego ważnego zezwolenia można wykonywać różne prace sezonowe u tego samego pracodawcy 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ przypisane do ściśle określonych sektorów gospodarki (np. rolnictwo, rybołówstwo)
ZEZWOLENIE JEDNOLITE (zawiera w sobie zezwolenie na pobyt i zezwolenie na pracę)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ legalizuje zarówno pracę, jak i pobyt ◆ ważne do 3 lat ◆ możliwość sprowadzenia rodziny (pod warunkiem spełnienia określonych w prawie kryteriów) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ czasochłonna i skomplikowana procedura ◆ zmiana pracodawcy skutkuje koniecznością wystąpienia o nowe zezwolenie na pobyt

Инфографика плюсов и минусов различных видов разрешений

Вид разрешения	Плюсы	Минусы
Декларация о намерении трудоустройства иностранца	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Простота процедуры ◆ Упрощает получение разрешения ◆ на работу от того же работодателя (при выполнении определённых условий) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Длительность трудоустройства до 6 месяцев ◆ Только для 6 стран
Разрешение на работу	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Длительность трудоустройства до 3 лет ◆ Упрощает получения вида на жительства на основании работы 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Оформление документов занимает от 1 до 3 месяцев ◆ Сложность процедуры (тест рынка труда, подтверждение квалификаций)
Разрешение на сезонную работу	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Работа на протяжении 9 месяцев ◆ Можно выполнять работу в других секторах у одного работодателя 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Работа только в определённых секторах экономики (сельское хозяйство, экономика)

Вид разрешения	Плюсы	Минусы
<p>Вид на жительство (включает в себя разрешение на пребывание и разрешение на работу)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Длительность до 3 лет ◆ Легализирует как работу, так и пребывание ◆ Возможность воссоединения семьи (при выполнении определённых условий) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Оформление документов занимает от 6 месяцев ◆ Сложность процедуры ◆ Потеря работы требует оформления новых документов













ADVANTAGES AND DISADVANTAGES OF DIFFERENT TYPES OF WORK PERMITS

Permit type	Advantages	Disadvantages
Declaration	<ul style="list-style-type: none"> ◆ the speed of the procedure (several days) ◆ enables a work permit to be issued with the same employer (under certain conditions) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ enables a migrant worker to work for a fixed period of 6 months ◆ limited to migrant workers from specific countries
Work permit	<ul style="list-style-type: none"> ◆ enables the application of a single permit (residence and work permit) ◆ is valid up to 3 years 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ time-consuming procedure (up to several months) ◆ additional formalities are needed, e.g. confirmation from the local labour office that there are no suitable Polish citizens, qualification endorsement
Seasonal work permit	<ul style="list-style-type: none"> ◆ allows work for up to 9 months per calendar year ◆ different seasonal jobs can be carried out for the same employer using one valid permit 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ attributed to specific sectors of the economy (e.g. agriculture, fisheries)

Permit type	Advantages	Disadvantages
Single permit (includes a residence and work permit)	<ul style="list-style-type: none"> ◆ legalizes both work and residence ◆ valid for up to three years ◆ provides the possibility of whole family residence (provided that specific legal criteria are met) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ time-consuming and complicated procedure ◆ change of employer results in the need to apply for a new residence permit

Załącznik nr 5

Korzyści z różnych form zatrudnienia

	Praca na czarno 	Umowa o dzieło 	Umowa zlecenie 	Umowa o pracę 	Działalność gospodarcza 
 Udokumentowanie doświadczenia	✗	✓	✓	✓	✓
 Ustalone godziny pracy	✗	✗	✗	✓	✗
 Ubezpieczenie	✗	✓	✓	✓	✓
 Ochrona wynikająca z kodeksu pracy	✗	✗	✗	✓	—
 Pewna wypłata	✗	✓	✓	✓	—
 Przynajmniej minimalna krajowa	✗	✗	✓	✓	—
 Składki emerytalne	✗	✓	✓	✓	✓

Załącznik nr 6

Nieuczciwi pracodawcy – jak rozpoznać, które dokumenty mogą świadczyć o nierzetelności pracodawcy?


Pracodawca:

- ▶ nie przedstawia przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla pracownika,
- ▶ nie chce podpisać umowy,
- ▶ nie przystępuje do procedury legalizacyjnej lub obciąża pracownika dodatkowymi kosztami,
- ▶ nie daje cudzoziemcowi kopii oświadczenia lub zezwolenia na pracę po jego uzyskaniu,
- ▶ proponuje inną umowę niż faktycznie wykonywana praca lub na innych warunkach niż zawarte w zezwoleniu/oświadczeniu,
- ▶ pozwala na rozpoczęcie pracy przed wyrobieniem dokumentów lub zgadza się na przystąpienie do pracy z dokumentami od innego pracodawcy.

Załącznik nr 7

Ćwiczenie: Obowiązki pracodawcy i pracownika

Poniższe wyrażenia należy pociąć na paski i wymieszać. Efektem prac uczestników powinny być poniższe listy:



Obowiązki pracodawcy przed zatrudnieniem	
	Zlecenie pracownikowi wykonania wstępnych badań lekarskich (na koszt pracodawcy)
	Zawarcie umowy o pracę w formie pisemnej
	Przeprowadzenie wstępnego szkolenia BHP
	Przeprowadzenie szkolenia stanowiskowego
	Zgłoszenie pracownika do ZUS
	Założenie akt osobowych nowego pracownika
	Zapoznanie pracownika z regulaminami
	Wyposażenie pracownika w odzież ochronną i roboczą (o ile jest to wymagane)

Obowiązki pracodawcy w trakcie zatrudnienia

Umożliwienie korzystania z płatnego urlopu wypoczynkowego

Terminowe wypłacanie wynagrodzenia oraz odprowadzanie zaliczek na podatek dochodowy i składek

Zlecenie pracownikowi wykonania okresowych badań lekarskich (na koszt pracodawcy)

Przeprowadzanie dla pracownika okresowych szkoleń BHP

Prowadzenie ewidencji czasu pracy

Ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji

Przeciwdziałanie dyskryminacji

Przechowywanie dokumentów w aktach osobowych



Obowiązki pracodawcy przy rozwiązaniu umowy

Udzielenie pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego przed rozwiązaniem umowy

Wypłacenie świadczeń związanych z ustaniem stosunku pracy

Wystawienie świadectwa pracy

Wystawienie zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu (PIT-11)

Wyrejestrowanie pracownika i zgłoszonych przez niego członków rodziny z ZUS


Poinformowanie kolejnego pracodawcy o egzekucji komorniczej



Obowiązki pracownika

Przestrzeganie harmonogramu pracy

Respektowanie wszelkich przepisów prawnych regulujących proces pracy

 Dbałość o dobro pracodawcy, realizowana poprzez sumienne wypełnianie powierzonych obowiązków, dążenie do powiększenia majątku przedsiębiorstwa

Zachowanie tajemnicy, której ujawnienie mogłoby zagrozić interesom pracodawcy

Podporządkowanie się poleceniom pracodawcy (polecenia muszą być zgodne z zapisami ujętymi w umowie o pracę i karcie zadań pracownika oraz regulaminem organizacji i nie mogą być sprzeczne z obowiązującym prawem)

Załącznik nr 8

Historie do pracy w podgrupach, cz. 1

Sergey wykonuje pracę na stanowisku menedżera jednostki w korporacji na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w celu świadczenia pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Sergey chciałby zmienić pracodawcę. Jakiego kroki jest zobowiązany podjąć, aby dalej legalnie przybywać i pracować w Polsce?


Сергей работает менеджером отдела в корпорации на основании вида на жительство, выданного ему с целью выполнения работы на территории Польши. Сергей хотел бы сменить работодателя. Какие шаги должен предпринять Сергей, чтобы и дальше легально пребывать, и работать в Польше?



Maryna pracuje jako kelnerka w restauracji na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy pracodawcy już przez 4 miesiące. W dzień swoich urodzin Maryna upiekła ciasto i poczęstowała współpracowników. Pracodawca zaproponował Marynie stanowisko cukiernika. Jakiego kroki powinna podjąć Maryna i jej pracodawca, aby legalnie mogła kontynuować pracę na nowym stanowisku?


Марина работала официанткой в ресторане на основании декларации работодателя о трудоустройстве 4 месяца. На свой день рождения Марина испекла торт и угостила им своих коллег. Работодатель предложил Марине должность кондитера. Какие шаги должны предпринять Марина и её работодатель, чтобы легально продолжить работу на новой должности?





Natalia studiuje w szkole policealnej na kierunku kosmetologia i planuje rozpocząć pracę dorywczą w niepełnym wymiarze godzin w salonie kosmetycznym bez uzyskania zezwolenia na pracę. W ocenie Natalii jest ona zwolniona z posiadania zezwolenia na pracę na podstawie nauki w szkole policealnej. Czy Natalia powinna podjąć kroki w celu zalegalizowania swojego zatrudnienia? Jeśli tak, co powinna zrobić?

Наталья учится в школе полицельной на косметолога и хочет начать подработку в салоне красоты без разрешения на работу. По мнению Натальи, она освобождена от получения разрешения на основании обучения в школе. Так ли это? Стоит ли Наталье предпринять шаги по легализации своего трудоустройства? Если да, то как ей нужно поступить?



Givi przebywa w Polsce na podstawie wizy roboczej. Wyrobił tę wizę na podstawie zezwolenia na pracę od pracodawcy, dla którego pracował 6 miesięcy temu, a następnie wypowiedział umowę i wrócił do Gruzji. Po ponownym przyjeździe do Polski Givi postanowił rozpocząć pracę w firmie turystycznej. Czy zatrudnienie Giviego będzie legalne? Proszę podpowiedzieć Giviemu, co ma zrobić.

Гиви пребывает в Польше на основании рабочей визы. Визу он сделал на основании разрешения на работу от работодателя, у которого работал полгода назад, а затем уволился и вернулся в Грузию. Приехав в Польшу снова, Гиви решил устроиться на работу в туристическую фирму. Легально ли будет трудоустройство Гиви? Подскажите Гиви, как нужно поступить.

Załącznik nr 9

Historie do pracy w podgrupach, cz. 2


Armen studiuje w Polsce na uczelni zaocznie i pracuje w firmie jako specjalista ds. reklamy zewnętrznej. Pewnego razu inspekcja pracy oraz Straż Graniczna przeprowadzili kontrolę w firmie i poinformowali, że wobec Armena zostanie wszczęte postępowanie zobowiązania do powrotu. Dlaczego tak się stało? Co teraz Armen może zrobić?

Армен учится в Польше в университете заочно и работает в компании на должности специалиста по внешней рекламе. Однажды в компанию пришла проверка из инспекции труда и представители пограничного контроля и проинформировали, что начинают процедуру по депортации в отношении Армена. Почему так случилось?

Что теперь нужно делать Армену?




Ludmiła z Białorusi przyjechała do Polski, aby odwiedzić swoją przyjaciółkę na podstawie krótkoterminowej turystycznej wizy. Ludmiła zakochała się w Warszawie, postanowiła zostać, spróbować szczęścia i znaleźć pracę. Jako profesjonalny tłumacz natychmiast otrzymała ofertę pracy na uniwersytecie. Ludmiła była szczęśliwa i się zgodziła. Pracodawca niezwłocznie zarejestrował oświadczenie o powierzeniu pracy i podpisał umowę o pracę. Ludmiła natychmiast rozpoczęła wykonywanie pracę. Czy zatrudnienie Ludmiły jest legalne?



Людмила из Беларуси приехала в Польшу в гости к подруге на основании краткосрочной туристической визы. Ей так понравилось в Варшаве, что она решила остаться, попытаться счастья и найти работу. Людмила как профессиональная переводчица сразу же получила предложение о работе в университете. Людмила была счастлива и согласилась. Работодатель незамедлительно зарегистрировал декларацию о трудоустройстве и подписал трудовой договор. Людмила незамедлительно начала работу. Легально ли трудоустройство Людмилы?

Zarema jest studentką studiów zaocznych. Od 5 lat mieszka w Polsce, a od 3 lat pracuje w kawiarni. Zarema zarabia niewiele – 1800 złotych netto, ale tej pensji wystarczy, by wynająć pokój i kupić żywność. Chciałaby ubiegać się o status rezydenta długoterminowego UE. Jakie kroki musi podjąć Zarema?



Зарема – студентка заочного отделения. Проживает в Польше 5 лет и уже три года работает в кофейне. Зарема зарабатывает немного – 1800 злотых нетто, но этих денег ей хватает, чтобы снять комнату и питаться. Она бы хотела подать заявление на пребывание долгосрочного резидента ЕС. Что ей нужно для этого предпринять?


Wasilij pracuje na budowie od 10 lat. Przebywa legalnie w Polsce na podstawie zezwolenia na pobyt stały, który uzyskał na podstawie Karty Polaka. Pracodawca nie podpisał umowy o pracę z Wasilijem, a cudzoziemiec również nie był tym zainteresowany. Jak nie ma umowy, to nie musisz płacić podatków, tym samym masz więcej dla siebie. Pewnego dnia Wasilij spadł i poważnie zranił się w rękę. Okazało się, że jest to poważne złamanie z przemieszczeniem. Niezbędna jest opieka medyczna oraz długa rehabilitacja.

Co może zrobić Wasilij?

Василий работает на стройке уже 10 лет. Пребывает в Польше легально на основании постоянного вида на жительство, ведь у него была карта поляка. Работодатель не подписал с Василием трудового договора, да и иностранец не был в этом заинтересован. Нет договора, значит, налоги платить не нужно и можно больше заработать. В один из рабочих дней Василий упал и сильно повредил руку. Оказалось, это серьёзный перелом со смещением. Необходимо срочное лечение и долгая реабилитация. Что Василий может предпринять?




Dodatkowe historie przypadków:



Nadzieja przybyła do Polski w ramach ruchu bezwizowego. Pracowała w restauracji na kuchni. Podczas kontroli przeprowadzanej przez Straż Graniczną nie miała żadnych zezwoleń na pracę w Polsce ani umowy zawartej z pracodawcą.

Надежда приехала в Польшу в рамках безвизового режима. Работала в ресторане на кухне. Во время проводимой Пограничной Службой проверки, у нее не оказалось ни разрешительных документов на работу в Польше, ни заключенного с работодателем договора.



Igor przyjechał do Polski na podstawie wizy wydanej na pracę na podstawie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, które kupił od pośrednika. Po przyjeździe do Polski pracował na budowie. Podczas kontroli przekazał Straży Granicznej jedynie pisemną umowę z pracodawcą. Igor nie miał oświadczenia bądź zezwolenia na pracę od nowego pracodawcy.

Игорь приехал в Польшу на основании визы, выданной для выполнения работы в Основание для визы — декларация о трудоустройстве иностранца, он приобрел у посредника. По приезду в Польше работал на стройке. Во время проверки, предоставил Пограничной службе только письменный договор с работодателем. Разрешительных документов на работу от нового работодателя у Игоря не было.

Maria na podstawie wykonywanej pracy otrzymała zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce. Zmieniła pracę, ale nie złożyła wniosku o nowe zezwolenie na pobyt. Ponadto nowy pracodawca nie otrzymał dla niej zezwolenia na pracę, ale podpisał pisemną umowę na wykonanie pracy. Kontrola wykazała fakt pracy bez zezwolenia na pracę.

Мария на основании работы получила временный вид на жительство в Польше. Сменив работодателя, не подала заявления на получение нового вида на жительство. Кроме этого, новый работодатель не получил для нее разрешительных документов на работу. Но при этом, был заключен письменный договор на выполнение работы. Проверка выявила факт выполнения работы без разрешительных документов на работу.

Alla przyjechała do Polski na podstawie wizy wydanej na podstawie zezwolenia na pracę. Zezwolenie zostało wydane na prace porządkowe. Jednak po przyjeździe do Polski Alla wykonywała pracę w kuchni. Na tych samych warunkach zawarto umowę. Przeprowadzona kontrola wykazała niespójność między zadeklarowaną a faktycznie wykonaną pracą.

Алла приехала в Польшу на основании визы, выданной для выполнения работы в Польше. Разрешительные документы были выданы для работ по уборке помещений. Однако, по приезду в Польшу, Алла выполняла работу на кухне. На таких же условиях и был заключен договор. Проведенная проверка, выявила несоответствия между заявленной и фактически выполняемой работой.



Załącznik nr 10

Etapy sprawdzenia przez PIP i Straż Graniczną legalności pracy i pobytu cudzoziemca

Etapy sprawdzania legalności pracy – pobyt	
1.	Czy cudzoziemiec legalnie przebywa w Polsce – tj. czy ma ważną wizę lub inny dokument uprawniający go do pobytu na terytorium RP (np. kartę pobytu)?
2.	Czy podstawa pobytu cudzoziemca na terytorium RP uprawnia go do wykonywania pracy?
Etapy sprawdzania legalności pracy – praca	
3.	Czy dany cudzoziemiec musi mieć zezwolenie na pracę w Polsce, wydane przez właściwego wojewodę?
4.	Jeśli cudzoziemiec jest objęty obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę, czy ma takie – WAŻNE – zezwolenie?
5.	Czy cudzoziemiec posiada oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy zarejestrowane w PUP?
6.	Czy cudzoziemiec wykonuje pracę na warunkach określonych w zezwoleniu/oświadczeniu na pracę?
7.	Czy z cudzoziemcem zawarto umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną w formie pisemnej?
8.	Czy przed podpisaniem umowy pracodawca przedstawił cudzoziemcowi tłumaczenie umowy na język dla niego zrozumiały?

Załącznik nr 11

Konsekwencje nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców

Konsekwencje nielegalnego wykonywania pracy	
Kara grzywny	Odmowa przyjęcia
Zobowiązanie do powrotu	Odwołanie
Zakaz wjazdu	Cofnięcie po połowie okresu

3.4. Ćwiczenia dodatkowe

Sposoby podziału grupy na podgrupy

► Odliczanie

Prosimy osoby uczestniczące w szkoleniu o odliczenie kolejno do 3, 4 lub 5 (w zależności od tego, ile grup chcemy uzyskać) i zapamiętanie wypowiedzianej przez siebie cyfry. Następnie uczestnicy mają za zadanie połączyć się z innymi osobami, które wypowiedziały tę samą cyfrę (np. trójki łączą się z trójkami, czwórki z czwórkami itd.).

► Urodziny

Prosimy uczestników szkolenia o ustawienie się w rzędzie według miesięcy i dni urodzenia, bez rozmawiania – zgodnie z kolejnością urodzenia (bez mówienia osoby mają się ustawić kolejno według miesięcy i dni urodzenia).

► Karty

Prosimy uczestników o wylosowanie jednej karty z podanych (trener wcześniej wyjmując z różnych talii tyle figur, na iluosobowe grupy planuje wszystkich podzielić, np. 5 dam, 5 królów, 5 waletów, 5 asów – to w sytuacji, kiedy mamy 20 osób i chcemy mieć 5-osobowe grupy). Następnie uczestnicy spotykają się zgodnie z wylosowanymi przez siebie figurami (damy z damami, królowie z królami itp.).

► Cukierki

Trener przygotowuje odliczone cukierki według potrzeb (np. 4 cukierki jednego rodzaju, 4 drugiego rodzaju itp.). Następnie rozdaje uczestnikom po jednym cukierku. Uczestnicy mają za zadanie połączyć się w grupy zgodnie z kolorami papierków po cukierkach.

► Puzzle

Do podziału na grupy trener wykorzystuje puzzle dla dzieci od lat 4 – robaczki. Każdy uczestnik losuje jeden puzzle. Następnie osoby szukają uczestników, którzy mają elementy tego samego robaczka. W rezultacie mamy grupę, która może ułożyć biedronkę, ślimaka itp. Metoda nadaje się dla grupy do 16 osób lub 12 (wtedy odejmujemy 4 puzzle dotyczące tego samego robaczka).

Zabawy do wykorzystania podczas szkolenia

► Ćwiczenia koncentrujące uwagę

Ćwiczenie „Klaski”

Trener podaje instrukcję. Ćwiczenie polega na tym, że jedna osoba zaczyna zabawę, klaszcząc raz. Kolejne osoby (zgodnie z ruchem wskazówek zegara) kontynuują klaskanie. Mogą klasnąć raz lub dwa razy. Jeśli osoba zaklaszcze dwa razy, to bieg klaskania się odwraca. Kto będzie za długo decydował się na klaskanie lub zaklaszcze omyłkowo – odpada z gry.

Ćwiczenie „Tik-Tak”

Wszyscy siedzą w kręgu, prowadzący ma dwa różne przedmioty, np. dwa różne kolory markerów, dwie piłeczki itp. Każdy przedmiot należy podać w innym kierunku. Prowadzący jeden przedmiot nazywa TIK, a drugi TAK (marker czerwony i czarny). Podając czerwony marker w prawo, mówi do uczestnika: „to jest tik”, a podając marker czarny w lewo, mówi do uczestnika z lewej strony: „to jest tak”. Uczestnik ma za zadanie zapytać: „CO?”, wtedy prowadzący odpowiada: TIK (albo TAK – zależy, z której strony padnie pytanie). Wtedy uczestnik podaje marker do osoby obok, mówiąc to jest TIK (lub TAK), osoba nie może jeszcze przyjąć markera. Pyta przekazującego „CO?”, natomiast ten, kto daje marker, to samo pytanie zadaje prowadzącemu (czyli: „CO?”), na to prowadzący: TIK (lub TAK). Generalnie wszystko działa na zasadzie łańcucha. I tak w kółko. Najzabawniejszy moment gry jest wtedy, gdy u jednej osoby spotkają się TIK i TAK. Uproszczoną wersją jest podawanie tylko przedmiotu TIK lub przedmiotu TAK.

► Ćwiczenia podnoszące energię

Ćwiczenie „Zbiory”

Trener prosi uczestników o to, by wszyscy wstali. Następnie czyta po kolei z listy różne hasła. Zadaniem osób jest znalezienie się w grupie, która wykazuje tę samą cechę. Grupa będzie się dzieliła względem różnych cech kilkakrotnie. Celem zabawy jest podniesienie energii w grupie.

Za każdym razem trener rozpoczyna zdanie „Niech zbiorą się ci, którzy...”, a kończy je jedną z propozycji wymienionych poniżej lub wymyśloną przez siebie.

- Mają taki sam kolor oczu.
- Lecieli samolotem w ciągu ostatniego miesiąca.
- Nie jedzą mięsa.
- Mają taki sam kolor włosów.
- Upiekli w ciągu ostatniego miesiąca ciasto.
- Zaprosili ostatnio swoją drugą połówkę do kina.
- Mają taki sam rozmiar buta.
- Mają okrągłe urodziny w następnym roku.
- Lubią pić wino.
- Itp.

Ćwiczenie „Elektryczna pomarańcza”

Trener dzieli grupę na dwie równoliczne podgrupy. Ludzie siadają w dwóch rzędach naprzeciwko siebie – twarzami do siebie. Na końcu rzędów znajduje się krzesło, na którym leży kłębek wełny (albo piłeczka lub kulka papieru). Na początku rzędów stoi trener i rzuca monetą. Pierwsze dwie osoby obserwują, co wypadnie. Jak wypadnie reszka – nic się nie dzieje. Jak wypadnie orzeł – pierwsze dwie osoby (po jednej z każdego rzędu) puszczają sygnał osobom, które siedzą obok. Puszczenie sygnału to uściśnięcie dłoni osoby siedzącej obok. Zadaniem ostatnich osób z rzędu jest złapanie kłębka wełny/piłeczki/kulki papieru. Zwycięża drużyna, której członek jako pierwszy złapał przedmiot leżący na końcu rzędu (szybkość złapania kłębka zależy od komunikacji między członkami poszczególnych grup, spostrzegawczości osób obserwujących monetę i refleksu osób najbliższej kłębka).

Historie

Poniżej prezentujemy historie, które pozyskaliśmy podczas naszego badania w 10 powiatach w Polsce.

Kariera

HISTORIA 1

Płeć: mężczyzna

Wiek: 42 lata

Wykształcenie: zasadnicze zawodowe

Status rodzinny: żonaty, żona nie pracuje, 1 dziecko

Mężczyzna przez kilka lat pracował w firmie budowlanej bez umowy o pracę. Nie chciał pracować na czarno. Zgłaszał pracodawcy, że chce pracować legalnie, ale pracodawca nie chciał o tym rozmawiać. Mężczyzna domagał się umowy. Poinformował pracodawcę, że sprawę skieruje do sądu. Tego samego dnia został zwolniony. Usłyszał od pracodawcy: (cyt.) „...do widzenia, już tu nie pracujesz”. Mężczyzna uważa, że był dobrym pracownikiem. Wykonywał wszystkie polecenia pracodawcy. Ma żal do niego, że mimo pracowania w firmie przez kilka lat został potraktowany jak przedmiot i z dnia na dzień pozostał bez środków do życia. Mężczyzna próbował jednak wyegzekwować coś od pracodawcy. Był u prawnika. Założył pracodawcy sprawę, która zakończyła się w sądzie. Obecnie bezskutecznie poszukuje zatrudnienia. Przeszkodą jest brak udokumentowanego doświadczenia, brak referencji – przez rozstanie się z pracodawcą w „niemiłych” okolicznościach. Nie bez znaczenia jest także negatywna „fama”, ciągnąca się za nim jako za osobą kłótliwą, która skarży pracodawcę w sądzie (w małym mieście, gdzie wszyscy się znają, jest to ważne).

HISTORIA 2

Płeć: męczyzna

Wiek: 25 lat

Wykształcenie: gimnazjalne, bez kwalifikacji zawodowych, bez udokumentowanego doświadczenia zawodowego

Status rodzinny: kawaler

Zarejestrowany jako osoba bezrobotna od 2 lat. Z powodu nieuzasadnionej odmowy przyjęcia propozycji pracy został pozbawiony statusu osoby bezrobotnej. Następnie przez kilka miesięcy pracował bez umowy o pracę jako robotnik leśny. Nie posiadał również ubezpieczenia zdrowotnego. W tym czasie znalazł możliwość bezpłatnego uzyskania kwalifikacji zawodowych jako „Pilarz – drwal” (projekt współfinansowany ze środków EFS, organizowany przez instytucję szkoleniową na terenie powiatu). Po zakwalifikowaniu się na szkolenie okazało się, że pracodawca, u którego mężczyzna pracował na czarno, nie wyraził zgody na uczestnictwo w szkoleniu, ponieważ wiązało się to z dużą liczbą godzin nieobecności w pracy. Dodatkowo pracodawca nie wypłacił mu wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy bez umowy oraz zrezygnował z dalszej współpracy z nim. Mężczyzna nie mógł uczestniczyć w szkoleniu, ponieważ nie miał środków finansowych na dojazd do miejsca odbywania się szkolenia. Z dnia na dzień pozostał bez pracy (nie posiadał umowy o pracę, a więc nie obowiązywał go okres wypowiedzenia, nie mógł też dochodzić należnego mu wynagrodzenia), bez kwalifikacji zawodowych oraz bez ubezpieczenia zdrowotnego.

HISTORIA 3

Płeć: kobieta

Wiek: 20 lat

Wykształcenie: gimnazjalne

Status rodzinny: niemająca własnej rodziny

Początkiem aktywności zawodowej kobiety było podjęcie pracy nierejestrowanej jako pomoc kuchenna. Decyzja o podjęciu pracy nierejestrowanej była podyktowana brakiem wiedzy o konieczności zawarcia pisemnej umowy z pracodawcą. Kobieta dopiero wchodziła na rynek pracy i nie miała świadomości, jak ważne jest podpisanie umowy z pracodawcą. Po niecałych 6 miesiącach pracy w wyniku kontroli, przeprowadzonej przez przedstawiciela inspekcji pracy, na pracodawcę został nałożony mandat karny. Kobieta również nie uniknęła konsekwencji pracy na czarno i została ukarana grzywną. Pracodawca po tym zdarzeniu podpisał z nią umowę o pracę. Kobieta zdała sobie sprawę, że jest pełnoprawnym pracownikiem.

Uzyskała prawo do wszelkich świadczeń, mogła korzystać z płatnego urlopu wypoczynkowego czy chorobowego. Składki emerytalne czy rentowe również zaczęły być odprowadzane, a pracodawca był prawnie zobowiązany do wypłacania terminowo wynagrodzenia.

HISTORIA 4

Płeć: kobieta

Wiek: 50+

Wykształcenie: średnie zawodowe

Status rodzinny: mężatka, mąż pracujący, 1 dorosłe dziecko.

Kobieta pracowała przez ok. 18 lat legalnie w zawodzie sprzedawcy oraz na produkcji. Straciła pracę i zarejestrowała się jako osoba bezrobotna do PUP. Posiadała prawo do zasiłku dla bezrobotnych. W tym czasie podjęła pracę na czarno jako sprzedawca w sklepie. Pracowała około miesiąca. Na skutek anonimowego donosu do sklepu weszła kontrola z inspekcji pracy wraz z policją. Ukarany został pracodawca. Kobieta również poniosła konsekwencje swojego postępowania. Otrzymała mandat karny za wykonywanie nielegalnej pracy oraz została obciążona za wyłudzenie zasiłku dla bezrobotnych. Musiała zwrócić zasiłek nienależnie pobrany z urzędu pracy. Po tym wydarzeniu właściciel sklepu zatrudnił kobietę na umowę o pracę. Gdy umowa skończyła się, kobieta zarejestrowała się w PUP jako osoba bezrobotna. Postanowiła zdobyć nowy zawód. Została skierowana na staż na stanowisko asystenta nauczyciela w oddziale przedszkolnym. Po stażu została zatrudniona na tym samym stanowisku i pracuje tam już około roku.

HISTORIA 5

Płeć: kobieta

Wiek: 41 lat

Wykształcenie: wyższe – licencjat z administracji

Status rodzinny: mężatka, 2 dzieci (11 lat, drugie dziecko dorosłe)

Kobieta studia ukończyła dopiero w 2017 r. Wcześniej miała wykształcenie średnie zawodowe – technik handlowiec.

Kobieta pracowała dorywczo, bez umowy, jako animator zabaw dziecięcych. Podjęła taką pracę ze względu na godziny pracy i możliwość dopasowania jej do opieki nad dzieckiem. Liczyła na umowę, ale pracodawca nie chciał jej podpisać. Jednocześnie w tym czasie zaocznie studiowała. Po dwóch latach takiej pracy i wobec braku porozumienia z pracodawcą postanowiła wycofać się i zarejestrować się w PUP. Miała już ukończone studia.

Chciała znaleźć legalną pracę. Uważała, że posiadanie wyższego wykształcenia zwiększy jej na to szanse. Otrzymała propozycję stażu w jednym z urzędów na stanowisku pracownika biurowego. Po stażu została zatrudniona.

HISTORIA 6

Płeć: mężczyzna

Wiek: 24 lata

Wykształcenie: średnie zawodowe ekonomiczne

Status rodzinny: kawaler

Mężczyzna w ewidencji osób bezrobotnych widniał bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych. Niedługo po rejestracji w urzędzie pracy podjął pracę nierejestrowaną jako kelner, była to jego pierwsza praca po ukończeniu szkoły. Po pierwszym miesiącu pracy nie uzyskał umowy, wypłaty, nie był zgłoszony do ubezpieczeń.

Mężczyzna zrezygnował z wykonywanej pracy.

Dzięki doradcy zawodowemu klient postanowił zmienić swoją sytuację. Po rozmowie z mężczyzną pracownik PUP skierował go na szkolenie jako księgowy (ze względu na jego ukończoną szkołę i zainteresowania). Po ukończonym szkoleniu pośrednik pracy skierował osobę bezrobotną na ofertę pracy w ramach refundacji wynagrodzenia na stanowisko pracownika biurowego w dziale ds. księgowości. Mężczyzna uzyskał dzięki temu pracę na okres 2 lat z późniejszą możliwością zatrudnienia w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracuje w stabilnej firmie, z możliwością rozwoju zawodowego.

HISTORIA 1

Płeć: kobieta

Wiek: około 30 lat

Wykształcenie: gimnazjalne

Status rodzinny: samotna matka wychowująca 2 dzieci w wieku szkolnym

Kobieta pracowała dorywczo, czyli na czarno, w jednej z ostródzkich firm z branży gastronomicznej. Kiedy zdecydowała się przyjąć propozycję tej pracy, uważała, że jest to jej ostatnia deska ratunku. Wcześniej przez długi czas poszukiwała pracy legalnej, ale nikt nie chciał zatrudnić panny po gimnazjum, bez doświadczenia zawodowego, za to z dwójką małych, chorowitych dzieci.

W firmie X zaczęła pracować we wrześniu. Za zarobione pieniądze chciała wyprawić dzieciom prawdziwe święta – takie z choinką, dwunastoma potrawami, Świętym Mikołajem i prezentami. Zajmowała się głównie lepieniem pierogów albo krojeniem cebuli. Sześć dni w tygodniu, po 12–14 godzin na dobę. W domu była gościem, ale na szczęście dziećmi zajmowała się jej młodsza siostra, więc kobieta mogła zarabiać na święta.

Tyle że niestety nic nie zarobiła, choć szef obiecywał inaczej... „Po co ci umowa, nie bądź głupia – mówił. – Będziesz płacić te wszystkie ZUS-y, podatki? Nie daj się okradać! Bez umowy zarobisz więcej i nie będziesz musiała się z nikim dzielić. Gdzie będziesz miała lepiej?”

Kobieta uwierzyła. Po pierwszym miesiącu pracy okazało się, że szef ma jakieś problemy z płynnością finansową i da tylko połowę wypłaty. Po drugim miesiącu wypłaty nie było już w ogóle. Kobieta pracowała jeszcze cały listopad, wierząc w zapewnienia szefa, że w grudniu pieniądze będą, a za zwłokę dostanie jeszcze dodatkową premię. Jak można się domyślić, premii nie dostała, za to spadła jej na stopę ciężka skrzynka z mąką. Stopa napuchła i zsiniała. Szef stwierdził, że kobieta nie nadaje się do pracy i wysłał ją na „chorobowe” – miała wrócić do pracy dopiero za tydzień. Kiedy wróciła, dokładnie dwa tygodnie przed świętami, oświadczył, że nie ma już dla niej pracy. Niestety, zaległych pieniędzy również nie miał.

HISTORIA 2

Płeć: kobieta

Wiek: 39 lat

Wykształcenie: zasadnicze zawodowe, zawód wyuczony – kucharz

Status rodzinny: samotna matka 2 dzieci (10 i 12 lat)

Kobieta pracowała jako pomoc kuchenna przez 3 lata, następnie zarejestrowała się w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna. Mieszka w mieście. Przez rok pracowała bez umowy o pracę jako pokojowa w jednym z ośrodków wypoczynkowych. Praca na czarno umożliwiła jej elastyczne godziny pracy, co było dla niej bardzo ważne z powodu opieki nad dziećmi. Ponieważ pracowała nielegalnie, nie rozmawiała z innymi pracownikami na temat stawki godzinowej za wykonywaną pracę (sprzątanie pokoi hotelowych, pomoc w przygotowywaniu posiłków). Po około pół roku klientka postanowiła poprosić swojego pracodawcę o podwyżkę, ale nie zostało to uwzględnione. Okazało się również, że klientka pracowała za połowę stawki, którą otrzymywali pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę. Ponieważ nie miała żadnego dokumentu potwierdzającego zatrudnienie, nie była w stanie nic udowodnić pracodawcy. Jedynym rozwiązaniem było zrezygnowanie z pracy na czarno.

Kobieta otrzymała propozycję odbycia stażu zawodowego na stanowisku kucharz w restauracji w miejscu swojego zamieszkania (praca na jedną zmianę). Odbyła sześciomiesięczny staż, następnie została zatrudniona na umowę o pracę na czas określony. Wynagrodzenie, które jej zaproponowano, było wyższe od tego, które miała, pracując nielegalnie. Również charakter pracy bardziej kobiecie odpowiadał, ponieważ był zgodny z jej preferencjami zawodowymi.

HISTORIA 1

Płeć: kobieta

Wiek: 43 lata

Wykształcenie: średnie ogólne

Status rodzinny: mężatka, 1 dziecko

Kobieta nie ma udokumentowanego doświadczenia zawodowego. Przez 15 lat prowadziła sklep spożywczy, jednak działalność była zarejestrowana na męża. Kobieta nie figurowała formalnie w dokumentach, jednak to głównie na nią spadł ciężar prowadzenia działalności. Po kilku latach takiej pracy zaszła w ciążę i urodziła dziecko. W trakcie urlopu macierzyńskiego to mąż przejął prowadzenie sklepu. W wyniku nieumiejętnego prowadzenia przez męża działalności firma została zadłużona na ogromne kwoty. Problemy finansowe doprowadziły do konfliktu rodzinnego, a w konsekwencji do rozpadu małżeństwa oraz rozwodu. Spowodowało to również problemy zdrowotne kobiety – chorobę tarczycy. Ponieważ małżonkowie nie mieli rozdzielności majątkowej, kobieta została obciążona częścią długu, który spłaca do dziś. Nie figurowała formalnie jako właściciel sklepu ani nie była przez męża zatrudniona, więc nie posiadała udokumentowanego doświadczenia zawodowego, przez co bardzo ciężko jej było znaleźć zatrudnienie.

Po zarejestrowaniu się w urzędzie pracy otrzymała propozycję stażu w punkcie ksero. Sprawdziła się tam jako pracownik i zaproponowano jej po zakończonym stażu zatrudnienie. Pracuje tam od kilku miesięcy.

HISTORIA 2

Płeć: mężczyzna

Wiek: 42 lata

Wykształcenie: zasadnicze zawodowe – murarz

Status rodzinny: żonaty, 3 dzieci, żona niepracująca

Ojciec mężczyzny, który też pracował jako pracownik ogólnobudowlany, nauczył syna również robót wykończeniowych. Mężczyzna w swoim środowisku uchodził za fachowca. Ojciec brał go na tzw. fuchy, gdzie syn zarabiał całkiem dobrze. Potem zdecydował się na pracę na etacie w firmie ogólnobudowlanej. Przez kilka miesięcy pracodawca zwodził go z podpisaniem umowy, po czym stało się jasne, że nie zamierzał jej wcale podpisać. Mężczyzna jednak zarabiał tyle, że godził się na pracę na czarno. Zarejestrował się w PUP, skąd miał ubezpieczenie zdrowotne. Przez kilka lat pracował na czarno. W wieku 32 lat ożenił się, kilka lat później urodziła mu się trójka dzieci. Mieszkał z rodziną kątem u swoich rodziców. Nie mógł wziąć kredytu na zakup mieszkania, ponieważ nie miał legalnego zatrudnienia, żona zajmowała się dziećmi. Sytuacja ta powodowała ciągłe napięcia między małżonkami i teściami. Sytuacja zmieniła się po wypadku, któremu mężczyzna uległ w pracy. Trafił z niegroźnymi obrażeniami do szpitala. Miał ubezpieczenie z PUP, jednak przez obrażenia nie mógł chodzić do pracy. Pracodawca zwolnił mężczyznę, nie wypłacił mu zaległych pieniędzy i nie odezwał się więcej do niego. Mężczyzna zrozumiał, że został wykorzystany i oszukany. Rodzina pozostała bez środków do życia. Po wyjściu ze szpitala znalazł on pracę u uczciwego pracodawcy, sam upomniał się o podpisanie umowy o pracę jeszcze przed przystąpieniem do pracy. Wyrejestrował się z urzędu pracy. Pół roku później otrzymał umowę o pracę na czas nieokreślony. Wziął kredyt w banku, kupił mieszkanie. Stwierdził jednoznacznie, że zmarnował ponad 10 lat,

pracując na czarno. Kosztowało go to sporo nerwów, o mało nie doprowadziło do rozpadu małżeństwa. Oświadczył, że drugi raz nie popełni takiego błędu.

HISTORIA 3

Płeć: męczyzna

Wiek: 38 lat

Wykształcenie: zasadnicze zawodowe, zawód wyuczony – mechanik samochodowy

Status rodzinny: żonaty, 1 dziecko

Mężczyzna przez 10 lat pracował legalnie, ale stracił pracę. Zaczął samodzielnie szukać pracy, podjął pracę nierejestrowaną. Czuł się wykorzystywany, miał nienormowany czas pracy, czekał na telefon od szefa i słowa „jak trzeba będzie, to zadzwonię”. Sytuacja źle wpływała na stosunki z żoną, pojawiły się ciągłe uwagi, że powinien to zmienić. Mężczyzna sam czuł, że jest to sytuacja psychicznie dla niego bardzo trudna do zniesienia.

Zdecydował się na podjęcie własnej działalności gospodarczej ze wsparciem ze środków z urzędu pracy. Otworzył własny warsztat samochodowy. Sytuacja znacząco się poprawiła, nie narzeka na brak środków finansowych i pracy. A co najważniejsze, odprowadza składki ZUS, bo, jak mówi, „na emeryturę trzeba zbierać”. Sytuacja w domu również się poprawiła.

HISTORIA 4

Płeć: kobieta

Wiek: 35 lat

Wykształcenie: kosmetyczka

Status rodzinny: nieznan

Basia jest niewysoką, szczupłą brunetką. Widać, że bardzo o siebie dba. Od wielu lat jest związana z branżą kosmetyczną, zasadniczą szkołę zawodową również ukończyła w tym kierunku, oprócz tego posiada kilka dyplomów o ukończonych przeróżnych kursach kosmetycznych. Pracowała w zakładach usługowych na terenie miasta. Często była zatrudniana na umowy-zlecenia albo w niepełnym czasie pracy, choć pracowała po kilkanaście godzin dziennie. Zdarzało się, że wykonywała pracę bez umowy, wówczas pracodawcy płacili więcej. W końcu, po zdobyciu sporego doświadczenia zawodowego, Basia zdecydowała się na samozatrudnienie.

Po rejestracji w urzędzie złożyła wniosek o dotację na rozpoczęcie jednoosobowej działalności gospodarczej, którą otrzymała w związku z tym, że spełniała wszystkie warunki formalne. W swoim mieszkaniu za zgodą spółdzielni mieszkaniowej wygospodarowała kilka metrów kwadratowych na mały profesjonalny gabinet. Z pozyskaniem klientów nie było problemu, gdyż ich bazę stworzyła sobie w czasie pracy w innych zakładach. Niezbędny sprzęt zakupiła z pieniędzy pochodzących z dotacji.

Przez rok działalność prowadzona była prawidłowo, bez żadnych wpadek, jednak po upływie tego okresu Basia działalność gospodarczą wyrejestrowała, choć pracując w ten sposób, mogła połączyć wykonywanie zobowiązań zawodowych z obowiązkami młodej mamy, pracując we własnym domu.

Basia obecnie nie jest klientką urzędu, istnieje prawdopodobieństwo, że działa nadal, tyle że w szarej strefie, o czym mogą świadczyć częste wizyty stałych klientów u niej w domu. Powód? Jak zawsze – pieniądze, które musiałyby odprowadzić jako wszelkie daniny do skarbu państwa, a które są dużym obciążeniem dla typowych budżetów domowych. Podobne sytuacje mają miejsce w wielu branżach, najczęściej są to usługi osobiste czy budownictwo. Sposób na rozwiązanie tego problemu? Zapewne systemowy – poprzez zachęty, obniżenie kosztów samozatrudnienia. Ponieważ mieszkam przy granicy z Czechami, obserwuję, jak wiele małych i dużych firm rejestruje swoją działalność za granicą, ponieważ tam rozwiązania są bardziej przyjazne dla przedsiębiorców. Pozostaje odpowiedzieć na pytanie, dlaczego ta historia nie kończy się happy endem. Otóż uważam, że Basia każdorazowo, kiedy dzwoni dzwonek do drzwi, zastanawia się, czy to dawny klient, przyjaciel z towarzyską wizytą, czy może jakaś kontrola. Basia płaci dużą cenę za ten stan rzeczy dzień po dniu – tkwi w długotrwałym stresie związanym z ciągłą obawą przed konsekwencjami swoich decyzji.

HISTORIA 5

- BRAK STRESU, OSZUSTWO, LEGALNA PRACA, ZDROWIE

Płeć: kobieta

Wiek: około 55 lat

Wykształcenie: podstawowe

Status rodzinny: mąż, 2 dorosłych dzieci

Kobieta przez kilkanaście lat pracowała za granicą bez umowy: sprzątała, pracowała na produkcji, pomagała w gastronomii itp. Gdy dowiedziała się od znajomych z kraju, że małżeństwo z sąsiedniej wsi poszukuje osoby do opieki nad starszą panią, postanowiła wrócić. Po powrocie spotkała się z młodym małżeństwem – ustalili zasady i wynagrodzenie za pracę w kwocie 2500 zł miesięcznie. Nie podpisała żadnej umowy. Kobieta od rana do późnych godzin wieczornych zajmowała się starszą panią oraz sprzątała zaniedbany dom – nie miała czasu dla siebie i rodziny. Wizja dobrego zarobku dodawała kobiecie skrzydeł i sił, by jednak wytrwać jak najdłużej. Gdy nadszedł dzień wypłaty, kobieta uzyskała od małżeństwa 500 zł. Zdziwiona niską kwotą, próbowała to wyjaśnić, na co młode małżeństwo odparło, że to wynagrodzenie za pracę. Kobieta tłumaczyła, że umowa była inna, jednak spotkała się z odpowiedzią, że nie ma tego na piśmie i nie zapłacą jej więcej. W efekcie nie odzyskała swoich pieniędzy. Nauczka, której doświadczyła, podejmując się pracy opiekunki na czarno, zadziałała na nią tak silnie, że postanowiła nie podejmować więcej nierejestrowanego zatrudnienia. Nie było łatwo znaleźć jej legalną pracę. Przeszkodą był wiek oraz niewiele lat (ok. 10 – dawno temu) udokumentowanego zatrudnienia. Dopiero po kilku miesiącach z pomocą znajomych znalazła zatrudnienie w gastronomii i pracuje legalnie. Docenia obecnie regularne wynagrodzenie i posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego, co – zważywszy na jej wiek – jest coraz częściej wykorzystywane.

HISTORIA 6

Płeć: kobieta

Wiek: 30 lat

Wykształcenie: średnie ogólnokształcące

Status rodzinny: panna

Młoda kobieta podjęła pracę sezonową w branży gastronomicznej. Podjęcie zatrudnienia zgłosiła do urzędu pracy z dniem rozpoczęcia wykonywania pracy, rzekomo z umową-zlecenia, którą miała otrzymać od pracodawcy w ciągu tygodnia. Po miesiącu klientka zgłosiła się ponownie do urzędu pracy w związku z brakiem umowy i płatności za miesiąc pracy. Zarejestrowała się w PUP i wkrótce podjęła zatrudnienie gdzieś indziej. Kobieta zgłosiła sprawę do inspekcji pracy. Po jakimś czasie klientka zadzwoniła do urzędu, informując, że otrzymała płatność za wykonaną pracę.

HISTORIA 7 – KARIERA, WŁASNA FIRMA

Płeć: mężczyzna

Wiek: ok. 40 lat

Wykształcenie: zasadnicze zawodowe – mechanik maszyn

Status rodzinny: żonaty, żona nie pracuje, 2 dzieci

Mężczyzna znał się na budowlance i w tej branży pracował przez kilka lat legalnie. Po zakończeniu umowy z ostatnią firmą zarejestrował się w PUP. Niechętnie odnosił się do proponowanych mu ofert pracy, tłumacząc się złym stanem zdrowia. W tym czasie jednak wykonywał dorywcze prace budowlane, oczywiście bez umowy. Trwało to przez ok. 2 lata. Czynnikiem, który wpłynął na to, że zaczął mu zależeć na legalnym zatrudnieniu, był fakt, że został ojcem. Chciał pracować legalnie, jednocześnie wykonując „fuchy” popołudniami. Mężczyzna otrzymał z urzędu ofertę pracy na stanowisku robotnik budowlany, lecz odmówił jej przyjęcia, w związku z czym został wyrejestrowany z ewidencji urzędu. Uznał, że nie pogodzi obu prac. Konsekwencją tego była m.in. utrata ubezpieczenia zdrowotnego. Zanim ponownie zarejestrował się w urzędzie pracy, skontaktował się z doradcą zawodowym z prośbą o konsultację swojej sytuacji zawodowej. Okazało się, że mężczyzna przez cały czas był aktywny w branży budowlanej w szarej strefie. W końcu zarejestrował się ponownie w PUP, a jednym z wiodących tematów było podjęcie własnej działalności gospodarczej i otrzymanie z PUP środków finansowych na ten cel. Efektem tych działań było otrzymanie środków przez mężczyznę i założenie własnej firmy. Po roku skontaktował się z doradcą zawodowym i poinformował, że działalność prowadzi z sukcesem i nie zamierza jej zamykać. Zapytany, czy żałuje podjętej decyzji, odpowiedział, że żałuje, że podjął ją tak późno, i zastanawia się, czego właściwie dotyczyły jego obawy podjęcia się tej formy aktywności zawodowej.

Bibliografia

- Armstrong M. (2007). Zarządzanie zasobami ludzkimi, Oficyna Ekonomiczna, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Baczko-Dombi A., Giza A. (2014). Droga do „szarej strefy”. Społeczne mechanizmy wykluczenia, *Przegląd Socjologiczny*, 63 (LXIII), 4, s. 107–137. https://www.researchgate.net/publication/326741774_Droga_do_szarej_strefy_Spoleczne_mechanizmy_wykluczenia, dostęp 10.11.2018.
- Baranowska A., Gebel M., Matkovic T. (2009). Informal employment at labour market entry. A comparative study of Croatia, Poland and Ukraine. In A Paper presented at the Annual Workshop of the European Research Network Transitions in Youth, Dijon.
- Bednarski M. (2018). Szara strefa a rynek pracy, *Rynek Pracy*, 1 (164), s. 9–17. <https://www.ipiss.com.pl/kwartalnik-rynek-pracy/rynek-pracy-nr-1-164-2018>, dostęp 10.11.2018.
- Bednarski M., Kryńska E., Pater K., Walewski M. (red.) (2008). Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy. Warszawa.
- BEIS (2018). National Living Wage and National Minimum Wage: Government evidence on compliance and enforcement 2017/2018. Department for Business, Innovation and Skills. September.

- BEIS (2020). National Minimum Wage Law: enforcement. Policy on HM Revenue & Customs enforcement, prosecutions and naming employers who break National Minimum Wage law. Department for Business, Innovation and Skills. February.
- BEIS and Home Office (2019). Good Work Plan: establishing a new Single Enforcement Body for employment rights. Department for Business, Innovation and Skills & Home Office. July.
- Bellani L., Bia M. (2016). Intergenerational poverty transmission in Europe: The role of education, Working Paper Series of the Department of Economics, University of Konstanz 2016-02, Department of Economics, University of Konstanz.
- BIS (2014). *National Minimum Wage. Review of the Policy Changes to the National Minimum Wage by the Employment Act 2008*. Department for Business, Innovation and Skills. June.
- BIS and Home Office (2015). Tackling Exploitation in the Labour Market. Consultation. Department for Business, Innovation and Skills and the Home Office. Październik.
- Boenisch E., Haney M.C. (2004). Twój stres. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bohner G., Wänke M. (2004). Postawy i zmiana postaw. Gdańsk: GWP.
- Brockert S. (2003). Pokonać stres. Warszawa: Wydawnictwo Lekarskie PZWL.
- Burzyński W., Karpińska-Mizielińska W., Marzec A., Niemczyk J., Smuga T., Ważniewski P. (2005). Metodologia badań *szarej strefy* na rynku usług turystycznych, Instytut Koniunktur i Cen Handlu Zagranicznego.

- CASE (2018). *Before We Close Tax Gaps, We Have To Understand Them*. CASE showcase No. 86. 22nd October.
- Cichocki S., Tyrowicz J. (2010a). Źródła zatrudnienia nierejestrowanego w Polsce. *Bank i Kredyt*, 41 (1).
- Cichocki S., Tyrowicz J. (2010b). Shadow employment in post-transition – Is informal employment a matter of choice or no choice in Poland?, *The Journal of Socio-Economics* 39, s. 527–535.
- Covey S.R. (2003). *Siedem nawyków skutecznego działania*. Poznań: Wydawnictwo Rebis.
- Czapiński J., Góra M. (2016). Świadomość emerytalna Polaków. Raport z badania ilościowego”. EKF 2016. https://www.efcongress.com/wp-content/uploads/2020/02/analizy2016_swiadomosc-emerytalna.pdf, dostęp 10.11.2018.
- Daly M., Delaney L. (2013). The scarring effect of unemployment throughout adulthood on psychological distress at age 50: Estimates controlling for early adulthood distress and childhood psychological factors, *Social Science & Medicine*, 80, s. 19–23.
- Derra C. (2005). *Trening autogenny dla każdego*. Warszawa: Wydawnictwo Amber.
- Doyle M., Lapanjuuri K., Toomse-Smith M. (2017). *The Hidden Economy in Great Britain: Sprawozdanie końcowe*: NatCen. HM Revenue and Customs Research Report 478.
- Frederick S., Loewenstein G., O’Donoghue T. (2002). Time Discounting and Time Preference: A Critical Review. *Journal of Economic Literature*, t. XL, s. 351–401. <https://www.jstor.org/stable/2698382> dostęp 10.11.2018.

Gindling T.H., Mossaad N., Newhouse D. (2016). Earnings premiums and penalties for self-employment and informal employees around the world. The World Bank.

Góra M. (2018). Rozważania o systemie emerytalnym w XXI wieku: Kilka uwag na podstawie polskiego systemu. Zeszyty mBank – CASE, 154. http://www.case-research.eu/files/?id_plik=5618, dostęp 10.11.2018.

Grabowska M. (1989). Międzypokoleniowy przekaz postaw i wartości, w: Nowak S. (red.) Ciągłość i zmiana tradycji kulturowej. Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa.

GUS (1996). Praca nierejestrowana w Polsce w 1995 r. GUS. Warszawa.

GUS (1999). Praca nierejestrowana w Polsce w 1998 r. GUS. Warszawa.

GUS (2005). Praca nierejestrowana w Polsce 2004 r. Warszawa.

GUS (2008). Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń. Warszawa. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/zasady-metodyczne-statystyki-ryнку-pracy-i-wynagrodzen,1,1.html> dostęp 11.05.2019.

GUS (2010). Praca nierejestrowana w Polsce w 2009 r. Warszawa.

GUS (2011). Praca nierejestrowana w Polsce w 2010 r. Warszawa.

GUS (2015). Praca nierejestrowana na Mazowszu – jej skala, charakter i skutki społeczne. WUP. Warszawa. [http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/SS_MAZ_FINAL_2_2014\(1\)\(1\).pdf](http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/SS_MAZ_FINAL_2_2014(1)(1).pdf), dostęp 22.10.2018.

GUS (2015). Praca nierejestrowana w Polsce w 2014 r. Warszawa.

GUS (2018). Zezwolenia na pracę cudzoziemców w Polsce w 2017 r., <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/zezwolenia-na-prace-cudzoziemcow-w-polsce-w-2017-r-,18,1.html>, dostęp 19.11.2018.

GUS (2019). Praca nierejestrowana w Polsce w 2017 r. Warszawa.

Hafner M., Taylor J., Pankowska P., Stepanek M., Navaraj S., van Stolk C. (2016). *The Impact of the National Minimum Wage on employment: a meta-analysis*. A report for the Low Pay Commission. RAND Europe.

Hartley M. (2005). Stres w pracy. Kielce: Wydawnictwo Jedność.

HM Government (2020). Director of Labour Market Enforcement 2020/2021 Strategy: Call for Evidence. December.

HMRC (2013). Tackling the hidden economy. HM Revenue & Customs (2008).

HMRC (2017). Tackling the hidden economy: Conditionality. HM Revenue and Customs, 20th March.

HMRC (2018). Measuring tax gaps 2018 edition – tax gap estimates for 2014–15. HM Revenue & Customs (2008).

HMRC (2019). Measuring tax gaps 2019 edition – tax gap estimates for 2017–18. Her Majesty's Revenue & Customs.

Jenkins S.P., Siedler T. (2007), The Intergenerational Transmission of Poverty in Industrialized Countries, Chronic Poverty Research Centre Working Paper, 75.

Kacprowicz G. (red.) (2011). Zjawisko długotrwałego bezrobocia w województwie podlaskim. WUP w Białymstoku. Białystok.

Kahyalar N., Fethi S., Katircioglu S., Ouattara B. (2018). Formal and informal sectors: is there any wage differential?. *The Service Industries Journal*, s. 1–35.

Kalinowski S. (2013). Aktywność ekonomiczna jako wyznacznik poziomu życia, *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, 30, s. 198–209.

Komisja Europejska, 2017. Europejski semestr – zestawienie informacji tematycznych. Praca nierejestrowana. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet_undeclared-work_pl.pdf, dostęp 11.11.2018.

Kryńska E. (red.) (2015). Praca nierejestrowana – charakterystyka zjawiska w województwie łódzkim. WUP. Łódź.

Kryńska E., Kukulak-Dolata I., Poliwczak I., Pierzchała M., Grabias S., (2019). Praca nierejestrowana na Mazowszu, jej skala, charakter i skutki społeczne. WUP. Warszawa. s. 148–150. <https://wupwarszawa.praca.gov.pl/documents/47726/4252997/Praca%20nierejestrowana%20na%20Mazowszu.pdf/a91e691a-4c02-43bc-8fca-814f81d93d56>, dostęp 11.05.2019.

Liwiński J. (2019), Dziedziczenie skłonności do pracy nierejestrowanej, maszynopis.

LPC (2017). Non-compliance and enforcement of the Minimum Wage. Low Pay Commission. Wrzesień.

LPC (2020). National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2019.

Mäder M., Müller S., Riphahn R.T., Schwientek C. (2014). Intergenerational Transmission of Unemployment: Evidence for German Sons, *ZEW Discussion Paper* No. 14-077.

- Magda I., Kiełczewska A. (2017). Analityczny Raport Uzupełniający 4. Praca a zdrowie i umiejętności poznawcze pokolenia 50+, CENEA.
- Metcalf D. (2018). United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy. Executive Summary. HM Government.
- Metcalf D. (2019). Executive Summary: United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2019/20. HM Government.
- Moore K. (2001). Frameworks for understanding the intergenerational transmission of poverty and well-being in developing countries, Chronic Poverty Research Centre, <http://www.chronicpoverty.org/pdfs/08Moore.pdf>.
- MPiPS (2008). Przyczyny pracy nierejestrowanej, jej skala, charakter i skutki społeczne, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Warszawa.
- MRPiPS (2018a). Informacja o zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce. Warszawa. <http://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180234-informacje-o-zatrudnieniu-cudzoziemcow-w-polsce>, dostęp 19.11.2018.
- MRPiPS, (2018b). Statystyka dotycząca zatrudniania cudzoziemców. <https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie/statystyka-dotyczaca-zatrudniania-cudzoziemcow1>, dostęp 2.08.2020.
- MRPiPS (2018c). Zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca, <http://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180228-zezwolenia-na-prace-sezonowa-cudzoziemca>, dostęp 19.11.2018.
- MRPiPS (2020a). Zezwolenia na pracę cudzoziemców. <https://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180075-zezwolenia-na-prace-cudzoziemcow>, dostęp 9.04.2020.

MRPiPS (2020b). Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisane do ewidencji oświadczeń (obowiązujące od 2018 r.). <https://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r->, dostęp 9.04.2020.

NAO, (2008). Tackling the hidden economy. National Audit Office.

NAO, (2015). Tackling tax fraud: how HMRC responds to tax evasion, the hidden economy and criminal attacks. Report by the Comptroller and Auditor General, HC 610 Session 2015-16. National Audit Office.

NIK (2019). Państwo niegotowe na cudzoziemców. <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/panstwo-niegotowe-na-cudzoziemcow.html>, dostęp 9.04.2020.

Obidniak D., Pfeiffer A., Suliga M. (2013). Informator o zawodach szkolnictwa zawodowego, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa.

OECD (2017). Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris.

ONS (2017). Jobs paid below minimum wage by category. Office for National Statistics. Released October 2017.

Patel S. (2011). Research into employers' attitudes and behaviour towards compliance with UK National Minimum Wage (NMW) legislation. Department for Business, Innovation & Skills. *Employment Relations Research Series*. 121. October.

Petreski M. (2018). Is Informal Job Experience of Youth Undermining their Labor-Market Prospects in Transition Economies?. *Open Economies Review*, s. 1–18.

- PIP (2015). Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 roku. PIP. Warszawa.
- PIP (2016). Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 roku. PIP. Warszawa.
- PIP (2017). Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 roku. PIP. Warszawa.
- PIP (2018). Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 roku. PIP. Warszawa.
- PIP (2019). Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 roku. PIP. Warszawa.
- Prosser T. (2009). HM Revenue & Customs' campaign to target the hidden economy. Eurofound.
- Puchalski K. (2015). Potoczne myślenie o zdrowiu i chorobie, *Zeszyty Prasoznawcze*, t. 58, 2 (222). https://promocjazdrowiawpracy.pl/wp-content/uploads/2018/10/Puchalski_potoczne_mylenie.pdf, dostęp 7.11.2018.
- Puchalski K., Korzeniowska E. (2017). Promocja zdrowia w zakładach pracy w Polsce w 2015 r. – diagnoza na podstawie reprezentatywnego badania firm zatrudniających powyżej 50 pracowników, *Medycyna Pracy*, 68 (2), s. 229–246. <https://promocjazdrowiawpracy.pl/wp-content/uploads/2018/10/Promocja-zdrowia-w.pdf>, dostęp 7.11.2018.
- Schneider F. (2015). Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 Other OECD Countries from 2003 to 2015: Different Developments?. *Journal of Self-Governance and Management Economics*, 3, 4, s. 7–29.

Sowińska A. (2013). Stres w pracy tymczasowej, w: D. Kotlorz. Społeczno-ekonomiczne problem rynku pracy. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, s. 162–172.

Truckenbrodt N. (2008). Życie w stresie. Jak okiełznać lęki. Gliwice: Wydawnictwo Helion.

TVN24bis, (2019). Dwa grosze co miesiąc. Oto najniższe i najwyższe emerytury w Polsce. <https://tvn24bis.pl/z-kraju,74/najnizsze-i-najwyzsze-emerytury-w-polsce-2019-zus,919686.html>, dostęp 2.08.2019.

Uścińska G. (2018). Ponad 160 tys. osób z emeryturą poniżej minimalnej, a będzie ich więcej, rozmowę przeprowadził G. Osiecki, *Gazeta Prawna*. <https://serwisy.gazetaprawna.pl/emerytury-i-renty/artykuly/1105821,wywiad-z-uscinska-o-niskich-emeryturach.html>, dostęp 30.01.2019.

Wysieńska-Di Carlo K., Klaus W. (2018). Pracodawcy i pracodawczynie a praca cudzoziemców i cudzożemek w Polsce. Warszawa. World Health Organization (1946). Constitution of the World Health Organization. <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>, dostęp 7.11.2018.

ZUS (2019). Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych, Departament Statystyk i Prognoz aktuarialnych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa.

Spis aktów prawnych:

Dyrektywa Rady 2003/109/WE z dnia 23 listopada 2003 r. dotycząca statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi, Dz.U. UE.L.2004.16.44 ze zm.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, Dz.U. 2019, poz. 316.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz.U. 2015, poz. 588.

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca, Dz.U. 2017, poz. 2348.

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 kwietnia 2019 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców, Dz.U. 2019, poz. 782

Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Australią o zabezpieczeniu społecznym, podpisana w Warszawie dnia 7 października 2009 r., Dz.U. 2010 nr 172, poz. 1160.

Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Macedonii o zabezpieczeniu społecznym, podpisana w Warszawie dnia 6 kwietnia 2006 r., Dz.U. 2007, poz. 1686.

Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Mołdawii o zabezpieczeniu społecznym, podpisana w Warszawie dnia 9 września 2013 r., Dz.U. 2014, poz. 1460.

Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym, sporządzona w Kijowie dnia 18 maja 2012 r., Dz.U. 2013 poz. 1373.

Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Kanadą, podpisana w Warszawie dnia 2 kwietnia 2008 r., Dz.U. 2009 nr 133, poz. 1095.

Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Stanami Zjednoczonymi Ameryki, podpisana w Warszawie dnia 2 kwietnia 2008 r., Dz.U. 2009 nr 46, poz. 374.

Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Republiką Korei podpisana w Warszawie dnia 25 lutego 2009 r., Dz.U. 2010 nr 35, poz. 192.

Ustawa o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 15 czerwca 2012 r. (Dz.U. 2012 poz. 769), za Dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE przewidującą minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich, Dz.Urz. UE L 168 z 30.06.2009, s. 24–32.

Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz.U.2020.0.266 art. 98 ust. 1.

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, Dz.U.2019.0.1950 art. 219.

Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, Dz.U. 2018, poz. 2094.

- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. 2018, poz. 623.*
- Ustawa z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin, Dz.U. 2006 nr 144, poz. 1043.*
- Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. 2012, poz. 769.*
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001.*
- Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń, Dz.U. 1971 nr 12, poz. 114.*
- Ustawa z dnia 24 marca 1920 r. o nabywaniu nieruchomości przez cudzoziemców, tekst jednolity, Dz.U. 2017 poz. 2278.*
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, Dz.U. 2004 nr 210, poz. 2135.*
- Ustawa z dnia 29 stycznia 2004 r. – Prawo zamówień publicznych, Dz.U.2018.0.1986 t.j., art. 24 <https://www.arslege.pl/przeslanki-wykluczenia-wykonawcy-z-postepowania/k136/a11787/>, dostęp 13.05.2019.*
- Załącznik II do rozporządzenia (UE) 2018/1806 z dnia 14 listopada 2018 r. wymieniającego państwa trzecie, których obywatele muszą posiadać wizy podczas przekraczania granic zewnętrznych, oraz te, których obywatele są zwolnieni z tego wymogu, Dz.U.U.E.L.2018.303.39.*

Niniejszy podręcznik jest skierowany do osób prowadzących różnorodne działania informacyjne promujące pracę rejestrowaną oraz uświadamiające zagrożenia związane z wykonywaniem lub powierzaniem pracy nierejestrowanej. W szczególności jego adresatami są doradcy zawodowi zatrudnieni w powiatowych urzędach pracy i jednostkach Ochotniczych Hufców Pracy, którzy prowadzą szkolenia lub grupowe porady zawodowe dla osób bezrobotnych, jak również trenerzy prowadzący szkolenia dla cudzoziemców szukających pracy w Polsce. Odbiorcami tego podręcznika mogą być też nauczyciele prowadzący zajęcia z doradztwa zawodowego dla młodzieży szkolnej.

ISBN: 978-83-7178-709-6



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



www.case-research.eu
www.naumowe.pl