

Zbigniew Lasocik ■

KRYMINOLOGIA RYNKU PRACY

1. Uwaga wstępna

Celem tego opracowania jest zwrócenie uwagi na te zjawiska występujące na rynku pracy, które wprawdzie nie mają charakteru kryminalnego, ale można je uznać za zdecydowanie negatywne. O tym, że na rynku pracy dochodzi do rozlicznych patologii, chyba nie trzeba nikogo przekonywać¹. Jednak do tej pory patrzyliśmy na te negatywne zjawiska jak na skutki specyficznej gry rynkowej, odbywającej się w miejscu, w którym spotykają się ci, którzy chcą pracować, z tymi, którzy potrzebują pracownika. Siłą rzeczy w podejściu analitycznym przeważała refleksja ekonomiczna² (kategorie takie jak zysk i strata czy efektywność) oraz podejście czysto prawne³. Zawsze występowała problematyka, która streszcza się w pytaniu, czy prawa pracownika zostały naruszone⁴. A od pewnego czasu także zagadnienia, których motywem przewodnim jest pytanie o to, czy niektórzy z nich byli w jakiejś formie ofiarami dyskryminacji⁵. Warto jednak uzupełnić ten obraz o aspekt kryminologiczny analizy rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem tego wszystkiego, co dla kryminologii najważniejsze, czyli o refleksję na temat genezy określonych zachowań (etiologia)

¹ Pracodawcy na potęgę łamią przepisy. „Trzeba zmienić prawo”, MSZ, PAP, <http://tvn24bis.pl/wiadomosci-gospodarcze,71/pracodawcy-na-potege-lamia-przepisy-trzeba-zmienic-prawo,485006.html> [dostęp: 16.07.2016].

² R. Milewski (red.), *Podstawy ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2001, s. 279 i n.

³ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.

⁴ A. Drozd, *Ochrona danych osobowych pracownika (kandydata) po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Socjalne” 2004, nr 1.

⁵ K. Kędziora, K. Śmiszek, *Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu*, C.H. Beck, Warszawa 2010.

oraz o analizę ich form zjawiskowych (fenomenologia)⁶. Szczególnie ciekawe wydaje się to ostatnie zagadnienie, bo w moim przekonaniu na rynku pracy dochodzi do wielu sytuacji, które ich uczestnicy odbierają jako negatywne, ale społeczne otoczenie określonej interakcji nie zawsze podziela tę ocenę zainteresowanych. Niejako kanonicznym przykładem są zachowania noszące znamiona molestowania seksualnego (np. „pieprzne żarty”), które przez nadawców i niektórych odbiorców są traktowane jak dobra zabawa, ale dla niektórych adresatów mogą być źródłem silnej traumy. Jeśli chcielibyśmy wiedzieć więcej o naturze i dynamice takich zdarzeń, może warto spojrzeć na nie z perspektywy kryminologii?

2. Kluczowe pojęcia

Kluczowe pojęcia tego opracowania to kryminologia i rynek pracy – poświęćmy im chwilę uwagi⁷.

Kryminologia to, najprościej rzecz ujmując, „nauka społeczna zajmująca się badaniem i gromadzeniem całościowej wiedzy na temat przestępstw, jako pewnej szczególnej formy zachowania dewiacyjnego, przestępczości, jako pewnego zjawiska społecznego, a także osoby sprawcy przestępstwa, jak również ofiary przestępstwa, a także instytucji i mechanizmów kontrolnych, jakie tworzą społeczeństwa w celu zapobiegania i zwalczania przestępczości”⁸. Za tą syntetyczną definicją kryje się m.in. rozbudowana refleksja o genezie i naturze zachowania jednostkowego (indywidualnego) widzianego w jego społecznym kontekście oraz rozległe rozważania o przestępczości jako zjawisku masowym, które nie jest prostą sumą zachowań indywidualnych i podlega niezwykle skomplikowanym procesom modyfikującym. Ale kryminologia to także nauka o sprawcy przestępstwa postrzeganym jako podmiot, który działa (racjonalnie lub irracjonalnie), ale to jego działanie może być analizowane jako jedna z form ekspresji. Z drugiej strony patrzymy na ofiarę przestępstwa, która nie zawsze jest tylko biernym „przedmiotem” oddziaływania sprawcy, ale także bywa aktywnym uczestnikiem niektórych zdarzeń kryminalnych. Wreszcie kryminologia to nauka o tym wszystkim, co określamy jako społeczną reakcję na przestępstwo, czyli w praktyce rozmaite sposoby kontroli przestępczości jako zjawiska masowego.

⁶ Przykładem takiego zainteresowania jest opracowanie, którego autorzy badają zależność pomiędzy solidarnością pracowniczą a skłonnością do zachowań dewiacyjnych w organizacji, por. Y. Iztzkovich, S. Heilbrunn, *The Role of Co-Workers' Solidarity as an Antecedent of Incivility and Deviant Behavior in Organizations*, „Deviant Behavior” 2016, t. 37, nr 8.

⁷ Chociaż jestem świadom, że definiowanie kryminologii w wiodącym piśmie kryminologicznym w Polsce jest zabiegiem ryzykownym, to jednak podejmuję to ryzyko, zakładając, że po ten tekst mogą sięgnąć także ci, którzy wiedzą więcej o rynku pracy, ale kryminologia nie była przedmiotem ich pogłębionych studiów. Nieco bardziej komfortowo czuję się, definiując rynek pracy, choć też wiem, że wiedza środowiska na ten temat jest rozległa.

⁸ J. Błachut, A. Gaberle, K. Krajewski, *Kryminologia*, Arche, Gdańsk 1999, s. 19.

Zaprezentowana definicja jest nadal zbyt syntetyczna, żeby dobrze służyć analizie, którą chcę tu podjąć, dlatego warto rozwinąć krótko poszczególne jej elementy. Na początek pojawia się ważne pytanie: co to jest przestępstwo? Czy wystarczy powiedzieć, że przestępstwem jest wszystko to, co za przestępstwo uznaje prawo karne? Nie przesądzając na razie odpowiedzi, możemy zapytać nieco inaczej: a czym przestępstwo wyróżnia się spośród innych zachowań indywidualnych i społecznych? Wyobraźmy sobie obserwatora, który widzi człowieka wybijającego szybę w samochodzie. Jego pierwsza myśl wędruje ku przekonaniu, że ktoś robi coś złego. Gdyby obserwacja skończyła się na tym etapie, obserwator pozostałby ze swoim przekonaniem, ale nie musiałoby ono być w pełni precyzyjne, dopóki nie poznałby powodu tego działania. Nabralby większej pewności, gdyby sprawca zabrał z samochodu teczkę i szybko się oddalił – sytuacja wyglądałaby na kradzież. Ale czy miałby prawo mieć taką pewność, gdyby sprawca zniszczenia szyby po prostu odjechał tym samochodem? Nie zawsze. Bo przecież mógł to być właściciel, który nie mógł sforsować drzwi w normalny sposób i musiał wybić szybę. Sytuacja byłaby jeszcze inna, gdyby obserwator, nadal pozostając w tym samym miejscu, zarejestrował, że osoba wybijająca szybę wyciąga z samochodu małe dziecko lub psa. Wtedy musiałby zdefiniować zachowanie tej osoby jako dobry uczynek i akt determinacji. W ten sposób zwracamy uwagę, że dla kryminologa samo zachowanie, w jego warstwie „przedstawieniowej” bez wątpienia uznane za negatywne (uszkodzenie szyby), to za mało, żeby przesądzać o jego kryminalnym czy choćby patologicznym charakterze (kradzież, akt wandalizmu).

Kryminologia to także nauka o dwóch podmiotach uczestniczących w zachowaniu kryminalnym⁹, czyli o sprawcy i o ofierze. Ale i tu napotykamy pewne trudności definicyjne. I to nawet nie w kwestii tego, kto jest sprawcą, a kto ofiarą, bo to sprawa stosunkowo prosta, ale na poziomie refleksji o człowieku. Bo co to znaczy, że mamy do czynienia z działającym podmiotem czy aktywnym uczestnikiem jakiejś interakcji? Przecież jest tak wiele koncepcji człowieka, że to nie bez znaczenia, którą z nich będziemy wykorzystywać, odpowiadając na to pytanie. Np. na gruncie teorii behawiorystycznej człowiek jawi się jako podmiot „zewnątrz-sterowny” – jak mówi o nim J. Kozielecki – który jest reaktywny, czyli podatny na bodźce płynące z otoczenia i silnie od nich uzależniony¹⁰. Z kolei koncepcja psychodynamiczna wypracowała zasadniczo odmienną wizję człowieka, którego Kozielecki nazywa „niedoskonałym”, a który jest sterowany wewnętrznymi siłami motywacyjnymi¹¹. Czy przy tak zasadniczo odmiennych wizjach człowieka można mówić o uniwersalnym rozumieniu działającego podmiotu? Przy okazji zwracam uwagę na równie znaczące różnice w podejściu do podmiotu przestępstwa na gruncie prawa karnego i kryminologii.

⁹ Dla przejrzystości wywodu pomijam tzw. przestępstwa bez ofiar, czyli te, które są skierowane przeciwko takim dobrom, jak porządek publiczny czy bezpieczeństwo na drogach.

¹⁰ J. Kozielecki, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Wydawnictwo Żak, Warszawa 1995, s. 19 i n.

¹¹ *Ibidem*, s. 101 i n.

Prawo karne zapyta tylko, czy X popełnił przestępstwo i czy można mu przypisać winę; zapyta także, czy Y może być uznany za ofiarę działania sprawcy i czy ta sytuacja rodzi jakieś konsekwencje. Dla kryminologii ważna jest także filozoficzna refleksja towarzysząca wymiarowi sprawiedliwości. Bo jeśli pozostajemy na gruncie szkoły klasycznej, to wtedy widzimy przed sobą jednostkę wyposażoną w wolną wolę, tym samym odpowiedzialną, która podejmując działanie sprzeczne z prawem, musi się liczyć z konsekwencjami swojego działania. Inaczej, gdy na człowieka patrzymy przez pryzmat myśli pozytywistycznej, bo wtedy może się on jawić jako podmiot niesamodzielny, podlegający licznym wpływom i determinantom, których często nie może sam pokonać¹². W każdej z tych sytuacji kwestia odpowiedzialności prawnej sprawcy staje w zupełnie innym świetle.

I wreszcie kwestia ostatnia. Jeśli kryminologia ma być nauką o społecznej reakcji na przestępstwo, to nie posuniemy naszych analiz ani o krok, jeśli nie zdefiniujemy społeczeństwa, którego reakcję chcemy badać. Przecież w zależności od tego, jaką wizję społeczeństwa przyjmujemy za wyjściową, różnie też będziemy opisywali społeczne mechanizmy kontroli przestępczości. Żeby nie wchodzić nadmiernie w szczegóły, powiedzmy tylko tyle: tam, gdzie członkowie społeczeństwa osiągnęli wysoki poziom zgody co do podstawowych norm i wartości, które legły u podstaw ich społeczeństwa, zdecydowanie łatwiej określić, co jest złe, a co dobre. Tym samym łatwiej powiedzieć, kto jest przestępcą, a kto nie. Natomiast w takim społeczeństwie, w którym tli się wiele konfliktów, w którym bogaci boją się biednych, służby mundurowe terroryzują cywilów, a „północ nienawidzi południa”, sprawa określenia dobra i zła staje się bardziej skomplikowana¹³. Nawet tak oczywiste zachowania negatywne jak zabójstwo dla jednych mogą być przedmiotem zdecydowanego potępienia, a dla innych przejawem najwyższego oddania wspólnej sprawie. Dwie dekady temu w Rwandzie każdy Hutu, który zabił Tutsi, zyskiwał szacunek własnej społeczności, a każdy, który tego nie akceptował, musiał zapłacić własnym zdrowiem lub życiem¹⁴. Za pozbawienie życia złego dyktatora jego poplecznicy-notable z satysfakcją odpłacają tym samym sprawcy, a biedota może mu wybudować pomnik.

Skoro kwintesencja zła, czyli zabójstwo, nie zawsze jest złem postrzeganym, nie powinien dziwić fakt, że inne zachowania kryminalne także mogą być na bieżąco definiowane w praktyce życia publicznego. Im bardziej ustabilizowana sytuacja społeczna, tym to definiowanie bardziej spójne. Ale nawet najmniejsze różnice mogą prowadzić do zasadniczych rozbieżności. W okresie powojennym posiadanie broni może być uznawane za poważną zbrodnię i karane bardzo surowo, natomiast w czasach pokoju może być traktowane jako naruszenie przepisów administracyjnych.

¹² J. Błachut, A. Gaberle, K. Krajewski, *Kryminologia*, *op. cit.*, s. 41 i n.

¹³ L. Falandysz, *W kręgu kryminologii radykalnej*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1986, s. 10 i n.

¹⁴ J. Regina-Zacharski, *Rwanda. Wojna i ludobójstwo*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.

Jeszcze ćwierć wieku temu kradzież mienia społecznego była czymś „gorszym” i surowiej karanym niż kradzież mienia prywatnego. Teraz już tego rozróżnienia nie ma.

Tak zasadnicze zmiany w postrzeganiu i ocenie zachowań negatywnych stawiają przed nami pytanie o zakres zainteresowania kryminologii. Przedmiot refleksji kryminologicznej może być definiowany na dwa sposoby. Może być nim przestępstwo, ale rozumiane jako czyn karalny zabroniony przez ustawę, np. przez kodeks karny. W takiej sytuacji przedmiot zainteresowania kryminologii jest zakreślony stosunkowo wąsko, a sama kryminologia staje się nauką pomocniczą prawa karnego, pomagającą ustalić wszelkie okoliczności ważne dla określenia odpowiedzialności karnej sprawcy i sytuacji faktycznej ofiary.

Zakres kryminologii jako nauki społecznej poszerza się zasadniczo, jeśli jej przedmiotem uczynimy wszelkie zachowania będące odstępstwem od norm, które są ustalone w trybie normalnie funkcjonującej praktyki społecznej. Wtedy kryminologia zajmuje się takimi oczywistymi problemami, jak prostytutka czy narkomania, ale w jej orbitę mogą wchodzić także inne zachowania, jak choćby dysfunkcje rodziny czy stadionowe poczynania tzw. pseudokibiców. Tak zakreślony obszar zainteresowania kryminologii sprawia, że staje się ona metarefleksją na temat stanu społeczeństwa w ogóle, stawia pytania o pochodzenie ładu społecznego i rozważa społeczne skutki niedostatku kondycji ludzkiej.

W jednym i w drugim przypadku dość zasadniczo zmienia się także charakter kryminologii, a także jej instrumentarium. Tę pierwszą, kryminologię rozumianą raczej wąsko, najczęściej uprawiają prawnicy głęboko zainteresowani sprawami społecznymi. Ta druga to częściej domena socjologów, psychologów i filozofów, którzy koncentrują uwagę na psychospołecznych i kulturowych uwarunkowaniach działania ludzkiego i zbiorowych zachowań społecznych.

Tak czy inaczej zdefiniowana, kryminologia ma do spełnienia dwa podstawowe zadania: po pierwsze, opisać określone zachowanie negatywne; a po drugie, wyjaśnić je i zrozumieć. O ile to pierwsze zadanie wydaje się oczywiste, o tyle drugie już takie być nie musi. Rzecz natomiast w tym, żeby na podstawie opisu zdarzenia można było powiedzieć nie tylko, że mamy do czynienia ze złem, ale także o ustalenie, co legło u genezy tego zachowania, jaki problem społeczny ono reprezentuje. A to z kolei może być użyteczne dla doskonalenia praktyki życia społecznego. To dlatego kryminologiczna refleksja na temat rynku pracy może wyznaczać zupełnie nowe obszary analizy i może stwarzać zupełnie nowe szanse dla nauk społecznych.

Kryminologia jest nauką relatywnie młodą, ale już na tyle samodzielna, że wypracowała swoją wewnętrzną strukturę, jak również własne instrumentarium badawcze¹⁵. Oczywiście jest młodszą córką socjologii, psychologii, pedagogiki czy prawa, ale także skutecznie rozwija i wzbogaca wszystko to, co zabrała z domów rodzinnych.

¹⁵ Por. np. W. Świda (red.), *Kryminologia*, PWN, Warszawa 1977; a także: O. Dahlback, *Analyzing rational crime – models and methods*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht–Boston–London 2003.

Aby nie wchodzić w szczegóły, można powiedzieć, że refleksja kryminologiczna odbywa się na czterech podstawowych polach. Pierwszym jest wszystko to, co wiąże się z charakterystyką opisywanych zjawisk, z ich strukturą. Gdyby ograniczyć przedmiot kryminologii do przestępczości, powiedzielibyśmy, że ten pierwszy obszar to jej struktura. Może ona powstać na podstawie określenia dobra, przeciwko któremu swoim działaniem zwraca się sprawca, wtedy powstaje tzw. rodzaj przestępstwa. Ale może to być także płeć czy wiek sprawcy, może to być rozmiar szkody wyrządzonej przestępstwem czy specyficzny sposób działania przestępcy.

Drugi obszar zainteresowania kryminologii to zmiany przestępczości czy innych zachowań negatywnych w czasie. Przede wszystkim chodzi o takie zmiany, które są obserwowalne, bo mają wymiar statystyczny. Zabójstwo samo w sobie pozostaje niezmiennie¹⁶, ale jeśli liczba zabójstw na jakimś terenie gwałtownie wzrasta albo systematycznie spada, jest to jakiś sygnał o sytuacji społecznej. Zatem drugi obszar badań kryminologicznych to wszelkie zmiany dynamiki zdarzeń, które podlegają badaniu.

Wyznaczając trzeci obszar, schodzimy już na poziom zachowania jednostkowego – przedmiotem zainteresowania kryminologa jest jego geneza. Można by powiedzieć: przyczyna, ale trzeba mieć świadomość, że nie mówimy tu o przyczynieniu się w rozumieniu nauk przyrodniczych. Chodzi raczej o czynnik genetyczny, o źródła naruszenia normy czy – jak czasem mówimy – o korzenie czynu zabronionego. Ta część kryminologii bywa określana jako etiologia kryminalna.

I wreszcie ostatni obszar poznania kryminologicznego, także na poziomie analizy jednostkowej, czyli szczegółowy opis tego, co się wydarzyło. W tym wymiarze przestępstwo – czy inne zachowanie „negatywne” – zostaje poddane drobiazgowej analizie w zakresie działań podejmowanych przez sprawcę, zachowania się ofiary czy okoliczności towarzyszących czynowi. Ponieważ przedmiotem badania są jego formy zjawiskowe, ten segment kryminologii nazywamy fenomenologią kryminalną.

Drugie pojęcie, które pojawia się w tytule tego opracowania i które powinno być zdefiniowane, to rynek pracy¹⁷.

Dobrze rozwinięte społeczeństwo współczesne, funkcjonujące w ramach reżimu demokratycznego i podlegające logice rynkowej w gospodarce, wykształca kilka podstawowych rynków, w tym towarowy, finansowy czy rynek usług, ale powstaje także rynek pracy. Ten ostatni jest definiowany jako „miejsce, w którym dokonują

¹⁶ Z. Lasocik, *Zabójstwo jako teatrum – wstępne wyniki badań empirycznych*, w: B. Stańdo-Kawecka, K. Krajewski (red.), *Problemy penologii i praw człowieka na początku XXI stulecia*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011. Oczywiście sposoby popełniania zabójstw mogą się zmieniać. Rozwój technologii i zmiana zwyczajów społecznych mają tu kluczowe znaczenie. Są kraje, w których najczęściej stosowanym narzędziem tej zbrodni jest broń palna (USA), a są takie, w których może to być np. ukamienowanie (Pakistan, kraje arabskie).

¹⁷ P. Churski, *Teoretyczne podstawy rynku pracy*, <http://www.staff.amu.edu.pl/~chur/pliki/TEORETYCZNE%20PODSTAWY%20RYNKU%20PRACY.pdf> [dostęp: 16.07.2016].

się transakcje wymiany usług pracy między pracownikami a pracodawcami oraz ustalają się rozmiary wspomnianych transakcji i ich warunki, a zwłaszcza cena tych usług, tj. płaca¹⁸.

Istotą każdego z wymienionych rynków, w tym także rynku pracy, jest to, że zaspokaja on potrzeby jego uczestników najbardziej efektywnie, jak to jest w danej sytuacji możliwe. Zakłada się przy tym, że obecność na rynku jest dobrowolna, a kluczowym instrumentem gry rynkowej jest cena, bo „rynek jest to proces, przy pomocy którego kupujący i sprzedający określają, co chcą sprzedać lub kupić i na jakich warunkach”¹⁹. Posługiwanie się ceną w sposób właściwy prowadzi do takiego uformowania się relacji między uczestnikami rynku, że można mówić o dążeniu do ekwiwalentności świadczeń wzajemnych.

Z drugiej strony cechą gospodarki rynkowej jest to, że gra ekonomiczna odbywa się na rozmaitych rynkach, o których była mowa, gdzie obowiązuje zasada pełnej konkurencji, gdzie ustalane są ceny towarów czy usług, ale także gdzie kształtuje się cena pracy. Rola państwa na rynku jest raczej ograniczona – najczęściej pełni ono rolę regulatora, i to w niezbędnym zakresie. Z rynkiem pracy może być trochę inaczej, ale do tej kwestii przyjdzie mi jeszcze powrócić.

Inaczej niż w gospodarce rynkowej jest w gospodarce określanej jako planowa lub nakazowo-rozdzielcza, której cechą jest brak rynku jako takiego²⁰. W istocie to państwo przejmuje rolę rynku, planuje potrzeby i decyduje o obrocie towarów i usług, a obrót kapitałem niemal nie istnieje. Jeśli chodzi o rynek pracy, obowiązuje zasada pełnego zatrudnienia i następuje stałe bilansowanie stanu zatrudnienia. Aby bilans pracy się zgadzał, powinno być tyle miejsc pracy, ile potrzeba, a wynagrodzenia, poza drobnymi wyjątkami, są ustalane odgórnie.

Próba znalezienia kompromisu pomiędzy tymi dwoma krańcami kontinuum jest tzw. społeczną gospodarką rynkową²¹, która ma twórczo łączyć zasady rynkowe w warstwie ekonomicznej z wrażliwością w wymiarze ludzkim. Państwo nie ingeruje w rynek, ale zastrzega sobie prawo dbania o jak najlepsze warunki pracy i płacy ludzi. W zakresie funkcjonowania rynku pracy twórcy społecznej gospodarki rynkowej zwrócili uwagę, że wprawdzie praca człowieka jest przedmiotem gry rynkowej, ale on sam, jako podmiot wyposażony w godność (z niej wynikają liczne prawa) i obdarzony indywidualnymi cechami, podlega szczególnej ochronie państwa²².

Rynek pracy różni się zasadniczo od pozostałych. Np. na rynku towarowym dochodzi do wymiany, której następstwem jest zmiana stanu posiadania lub stosunków własnościowych towarów. Natomiast specyfika rynku pracy polega na tym, że to

¹⁸ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy...*, *op. cit.*, s. 11.

¹⁹ P. Churski, *Teoretyczne...*, *op. cit.*, s. 1.

²⁰ R. Milewski, *Podstawy ekonomii*, *op. cit.*, s. 67 i n.

²¹ R.W. Włodarczyk (red.), *Spółeczna gospodarka rynkowa*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.

²² J. Wratny, *Państwo jako regulator stosunków pracy – tendencje zmian*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 10.

właśnie tu nawiązuje się szczególny stosunek pracy. Inaczej niż na innych rynkach w podejmowaniu decyzji rynkowych swój udział ma także „towar”, a bardziej precyzyjnie – nosiciel towaru, bo towarem jest praca i to pracownik oferujący swoją pracę podejmuje ostateczną decyzję.

Na rynku pracy inaczej funkcjonuje także gra rynkowa, która na rynku towarowym określana jest jako „proces pomagający kupującym i sprzedającym określić ceny i ilość dóbr, które mają być kupione lub sprzedane”²³. Ta gra na rynku towarów ma w jakimś sensie charakter obiektywny, a ekonomiści opracowali wiele skomplikowanych, a czasem bardzo prostych formuł, które objaśniają mechanizmy wzajemnego wpływu takich elementów rynku, jak cena, podaż, popyt czy jakość towaru²⁴. O ile jeszcze klient może sprawdzić jakość dostępnych towarów, o tyle w wyborze określonego produktu może kierować się przesłankami racjonalnymi, nawet gdy obecny jest element subiektywnej oceny (np. walory estetyczne). Jeśli zaś chodzi o jakość i cenę „towaru” dostępnego na rynku pracy, sprawa jest zdecydowanie bardziej skomplikowana. Oczywiście kiedy wzrasta podaż pracy, jej cena spada, ale nie ma już tak racjonalnych przesłanek oceny, która praca będzie lepsza, jak to może być w przypadku innych towarów. Chociaż specjaliści od zatrudnienia cały czas wypracowują kryteria obiektywizacji tej oceny, to jednak zawsze będzie ona zdecydowanie bardziej subiektywna. A tam, gdzie pojawia się element subiektywizmu w ocenie, zjawia się niebezpieczeństwo nadużyć czy niesprawiedliwości.

Kolejna ważna różnica wynika z tego, że towary i kapitały trafiają na rynek, bo zostały wytworzone po to, aby tam trafić, choć kluczowa jest wola ich właścicieli lub posiadaczy, czy i kiedy chcą to zrobić. Natomiast praca trafia na rynek dlatego, że jest warunkiem zdobycia środków koniecznych do egzystencji, ale także dlatego, że człowiek realizuje przysługujące mu prawo do pracy. To prawo jest zaliczane do katalogu praw człowieka. Wprawdzie nie do katalogu praw osobistych i politycznych, ale do grupy praw tzw. drugiej generacji²⁵, czyli tych, które nam przysługują, ale ich istnienie nie rodzi po naszej stronie roszczenia do kogokolwiek o ich realizację. Żaden bezrobotny nie wygra w sądzie sprawy z państwem o to, że nie ma pracy. Ale prawo do pracy rodzi po stronie państwa moralny obowiązek dążenia, żeby realizacja tego prawa była zagwarantowana w jak najszerszym zakresie.

To, co także zasadniczo różni rynek towarowy i rynek pracy, to liczba podmiotów operujących na każdym z nich. Jeśli chodzi o podmioty aktywne na rynku pracy, to ich lista jest zdecydowanie dłuższa niż w przypadku rynku kapitałowego czy rynku usług. Do kluczowych aktorów, czyli pracodawcy, pracobiorcy i państwa (jako regulatora), dołączają bowiem dość specyficzne pomioty, np. związki zawodowe, konfederacje pracodawców, instytucje socjalne czy samorządy.

²³ P. Churski, *Teoretyczne...*, *op. cit.*, s. 1.

²⁴ R. Milewski (red.), *Podstawy ekonomii ...*, *op. cit.*, s. 97 i n.

²⁵ W. Osiatyński, *Prawa człowieka i ich granice*, Znak, Kraków 2011, s. 184 i n.

Dwa najważniejsze elementy rynku to podaż i popyt²⁶. Występują one także na rynku pracy, przy czym są definiowane zupełnie inaczej. Podaż pracy to, najprościej mówiąc, liczba osób, które chcą pracować za określoną płacę, w określonym czasie²⁷. Wśród czynników demograficznych, które wpływają na podaż pracy, należy wymienić: przyrost naturalny, ruch ludności w postaci imigracji i emigracji, zmienną ekologiczną, tzn. dominujące miejsce zamieszkania w mieście lub na wsi, system edukacji, w tym kształcenia zawodowego.

Natomiast popyt na pracę to zapotrzebowanie na nią pracodawców, w tym przedsiębiorstw i urzędów²⁸. Popyt na pracę bywa opisywany także poprzez możliwości rynku (chłonność) przyjęcia określonej grupy ludzi. Wśród czynników wpływających na popyt na pracę najważniejsze to: koszty pracy, wydajność pracy oraz popyt na towary i popyt na usługi. Jak już była o tym mowa, przedmiotem transakcji na rynku pracy jest praca, za którą pracownik otrzymuje określone wynagrodzenie od pracodawcy. Już teraz warto odnotować, że tak jest tylko w bardzo tradycyjnym ujęciu rynku pracy, bo jednym z nowszych zjawisk jest tzw. leasing pracowniczy, czyli wynajmowanie pracownika pracodawcy i otrzymywanie wynagrodzenia za usługę. O skutkach tego procesu będzie jeszcze obszernie mowa.

Z rynkiem pracy jest jeszcze i ten kłopot, że omówione klasyczne kategorie ekonomiczne podaży i popytu tu mogą ulegać swoistej metamorfozie. Mówimy, że podaż pracy to ludzie, którzy chcą pracować, a popyt to miejsce pracy, które mogą zająć. Warto tę kwestię rozważyć. Załóżmy, że pracodawca tworzy miejsce pracy i zgłasza zapotrzebowanie na pracownika. Czy błędem było powiedzenie, że umieścił na rynku jakiś towar, który jest pracą? Jeśli się zgodzimy, że tak jest, to czy błędem byłoby powiedzenie, że mamy do czynienia z „podażą pracy”? Czy jest to nadal tworzenie „popytu na pracę”? Nie chcę dzielić włosa na czworo, ale uprawnione jest twierdzenie, że ten pracodawca, tworząc miejsce pracy, chce nabyć pracę, którą ktoś dla niego wykona.

Myślę, że tego typu wątpliwości interpretacyjne są efektem problemów z definiowaniem kluczowych dla rynku pracy ról społecznych, tj. pracodawcy i pracobiorcy. Tradycyjnie uważa się, że pracodawca to ten, kto oferuje miejsce pracy i płaci za pracę, a pracobiorca to ten, kto daje swoją pracę i pobiera za nią wynagrodzenie. Gdyby jednak zastanowić się nad tym nieco głębiej, w pełni uprawnione byłoby twierdzenie zasadniczo przeciwne. Przecież pracodawcą – albo, inaczej mówiąc, „praco-dawcą” – może być właśnie pracownik, gdyż to on daje swój trud, czyli swoją pracę, i za to oczekuje stosownego wynagrodzenia. A pracobiorcą – albo „praco-biorcą” – to ten, kto ten trud pracownika, czyli jego pracę, przyjmuje, korzysta z niej i za nią płaci.

²⁶ R. Milewski (red.), *Podstawy ekonomii...*, *op. cit.*, s. 99 i n.

²⁷ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy...*, *op. cit.*, s. 67 i n.

²⁸ *Ibidem*, s. 93.

Żeby jednak nie wikłać wątku w skomplikowane spory terminologiczne, poprzestaną jednak na klasycznym rozumieniu tych czterech podstawowych terminów: popyt i podaż oraz pracodawca i pracobiorca. Apeluję jednak do Czytelnika o zachowanie w pamięci zgłoszonych wyżej wątpliwości, ponieważ jestem przekonany, że kiedyś powrócimy do tej kwestii.

3. Prawo rynku pracy

Z istnieniem miejsca, na którym spotykają się pracodawcy i pracobiorcy, wiąże się kwestia całej gamy regulacji prawnych rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem warunków świadczenia pracy oraz przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Należy tym zagadnieniom poświęcić chwilę uwagi, na początek kierując wzrok ku prawu międzynarodowemu.

Polska jest stroną wszystkich najważniejszych konwencji międzynarodowych, w tym przede wszystkich konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), takich jak Konwencja nr 95 MOP z 1 lipca 1949 r. o ochronie płacy²⁹ oraz Konwencja nr 138 MOP z 26 czerwca 1973 r. dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia³⁰. Ta pierwsza stanowi m.in., że zarobki powinny być wypłacane regularnie, a sposoby wypłaty pensji nie powinny pozbawiać pracownika możliwości porzucenia wykonywanej przez niego pracy (art. 12). Według tej drugiej konwencji każdy członek MOP zobowiązuje się prowadzić politykę krajową zmierzającą do zapewnienia skutecznego zniesienia pracy dzieci (art. 1).

Z punktu widzenia celu tego opracowania ważne są te konwencje MOP, które formułują zakaz pracy przymusowej i wszelkich form eksploatacji. Kluczowa w tym względzie jest Konwencja nr 29 z 28 czerwca 1930 r. dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej³¹. W świetle tego traktatu praca przymusowa lub obowiązkowa to „wszelka praca lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie”. Blisko 30 lat później została przyjęta uzupełniająca ją Konwencja nr 105 MOP z 25 czerwca 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej³², która jest ważna dlatego, że stanowi praktyczne rozwinięcie idei sformułowanych wcześniej. Natomiast najnowszym osiągnięciem MOP w zakresie regulacji pracy przymusowej jest Protokół z 2014 r. do Konwencji nr 29 MOP dotyczącej pracy przymusowej, który na nowo zdefiniował obowiązki państwa w zakresie eliminowania pracy przymusowej³³.

²⁹ Dz.U. z 1955 r. Nr 38, poz. 234.

³⁰ Dz.U. z 1978 r. Nr 12, poz. 53.

³¹ Dz.U. z 1959 r. Nr 20, poz. 122.

³² Dz.U. z 1959 r. Nr 39, poz. 240.

³³ Polska nie ratyfikowała tego Protokołu, w tej chwili trwają prace nad jego ratyfikacją.

I wreszcie kwestia ochrony najsłabszych uczestników rynku pracy, czyli dzieci. W tym zakresie należy odnotować dwa znaczące dokumenty. Pierwszy to Konwencja nr 138 MOP z 1973 r. dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia³⁴ oraz będąca uzupełnieniem tego porozumienia Konwencja nr 182 MOP z 17 czerwca 1999 r. dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci³⁵.

Na gruncie europejskim kluczowa rola przypada Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności³⁶ (zwanej także Europejską konwencją praw człowieka). Problem pracy przymusowej został w tym traktacie wyrażony w sposób bezpośredni, ponieważ artykuł 4 stanowi: „Nikt nie może być trzymany w niewoli lub w poddaństwie. Nikt nie może być zmuszony do świadczenia pracy przymusowej lub obowiązkowej”³⁷.

Jeśli chodzi o krajowy porządek prawny, najważniejszym aktem prawnym w tym zakresie jest oczywiście Konstytucja RP, która zawiera kilka przepisów odnoszących się do ochrony praw pracowniczych. Najważniejszy jest art. 24, stanowiący: „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”. Warto podkreślić, że ochrona pracy została zaliczona do najważniejszych zasad ustrojowych państwa. Umieszczając ten przepis w Rozdziale I Konstytucji zatytułowanym „Rzeczpospolita”, prawodawca konstytucyjny przesądził o ważności ochrony praw pracowniczych w Polsce. Prawdą jest natomiast, że brak wyjaśnienia, w jaki sposób rozumie ochronę pracy. Z treści art. 24 Konstytucji RP można wnioskować, że w państwie istnieją lub będą istnieć mechanizmy prawne pozwalające na sprawowanie przez nie kontroli nad świadczeniem pracy³⁸.

O niektórych z tych mechanizmów jest mowa w art. 65 Konstytucji RP, który niejako w uzupełnienie art. 24 Konstytucji RP gwarantuje wszystkim wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. W świetle art. 65 ust. 1 władze publiczne nie mogą narzucać podjęcia pracy ani decydować o wyborze zawodu oraz miejscu jego wykonywania³⁹. Oznacza to, że Konstytucja poniekąd ustanawia zakaz

³⁴ Dz.U. z 1978 r. Nr 12, poz. 53.

³⁵ Dz.U. z 2004 r. Nr 134, poz. 1474.

³⁶ Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284.

³⁷ Zgodnie z treścią art. 4 Konwencji są też takie sytuacje, kiedy nie możemy mówić o pracy przymusowej: „W rozumieniu tego artykułu pojęcie «praca przymusowa lub obowiązkowa» nie obejmuje: a) żadnej pracy, jakiej wymaga się zwykle w ramach wykonywania kary pozbawienia wolności orzeczonej zgodnie z postanowieniami artykułu 5 niniejszej Konwencji lub w okresie warunkowego zwolnienia; b) żadnej służby o charakterze wojskowym bądź służby wymaganej zamiast obowiązkowej służby wojskowej w tych krajach, które uznają odmowę służby wojskowej ze względu na przekonania; c) żadnych świadczeń wymaganych w stanach nadzwyczajnych lub klęsk zagrażających życiu lub dobru społeczeństwa; d) żadnej pracy ani świadczeń stanowiących część zwykłych obowiązków obywatelskich”.

³⁸ P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 2 kwietnia 1997 r.*, Libert, Warszawa 2000, s. 37.

³⁹ L. Garlicki, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz IV, Artykuł 65*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2005, s. 3.

pracy przymusowej, mimo iż bezpośrednio nie ma o tym mowy w jej postanowieniach. Twórcy Konstytucji wprawdzie nie posłużyli się sformułowaniem, że praca przymusowa jest zakazana, niemniej jednak z brzmienia omawianego tu przepisu (art. 65 ust. 1) można wnosić, że zmuszanie ludzi do pracy jest zabronione. W opinii komentatorów przepis ten gwarantuje prawo do wyboru i wykonywania zawodu, wyboru miejsca pracy, ale także prawo do ochrony przed pracą przymusową⁴⁰.

Polskie prawo pracy również nie zawiera jednoznacznie sformułowanego zakazu pracy przymusowej lub obowiązkowej. Istnieją jednak przepisy, które chronią wolność pracy, a także pracownika przed wykorzystywaniem i zmuszaniem do pracy. W pierwszej kolejności należy odwołać się do podstawowych zasad prawa pracy, które zostały zawarte w dziale pierwszym, w rozdziale II kodeksu pracy (kp)⁴¹. Chodzi przede wszystkim o przepis zawarty w art. 10 § 1 kodeksu pracy, który stanowi: „Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu”. Tak sformułowana konstytucyjna zasada swobody wyboru pracy i formy jej świadczenia oznacza także zakaz zmuszania ludzi do pracy. Taka interpretacja znajduje potwierdzenie w wielu cytowanych już dokumentach prawa międzynarodowego, w tym przede wszystkim w Europejskiej Karcie Społecznej z 1996 r.⁴²

Swoistym uzupełnieniem zasady wolności podejmowania pracy jest treść art. 11(1) kodeksu pracy, w którym ustawodawca sformułował kluczową zasadę wzajemnych relacji pomiędzy stronami stosunku pracy, zgodnie z którą: „pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika”. Chociaż ogólny, jest to ważny przepis, ponieważ przenosi na grunt prawa pracy fundamentalną zasadę praw człowieka mówiącą o bezwzględnym szacunku dla godności człowieka.

Z punktu widzenia patologii rynku pracy należy odnotować postanowienia ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴³. Jest to jeden z najważniejszych aktów prawnych, które tworzą prawne i organizacyjne podstawy funkcjonowania rynku pracy w Polsce. Natomiast najważniejszym przepisem tej ustawy wydaje się być bardzo rozbudowany art. 1, w którym ustawodawca określa zakres podmiotowy regulacji ustawowych, ale także formułuje obowiązki państwa w zakresie promocji zatrudnienia i ochrony rynku pracy⁴⁴.

⁴⁰ K. Sobczak, *Gospodarka w ujęciu konstytucyjnym*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 1997, nr 12, s. 2–7.

⁴¹ Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.

⁴² Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67.

⁴³ Dz.U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

⁴⁴ Art. 1.1. Ustawa określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

2. Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane przez instytucje rynku pracy działające w celu:

- 1) pełnego i produktywnego zatrudnienia;
- 2) rozwoju zasobów ludzkich;

Z kolei w art. 6 omawianej ustawy znajduje się lista instytucji rynku pracy, wśród których wymienione są agencje zatrudnienia (ust. 4). Moje szczególne zainteresowanie agencjami zatrudnienia wynika z tego, że chociaż powinny one służyć promocji zatrudnienia i zapobieganiu bezrobociu, to jednak zdarza się, że pełnią niechlubną rolę w naruszaniu praw pracowniczych, ale także w werbowaniu pracowników do pracy przymusowej. Dotyczy to przede wszystkim pracowników cudzoziemskich, a szczególnie tych, których status nie jest w pełni uregulowany⁴⁵.

To głównie dlatego art. 120 ustawy o promocji zatrudnienia w całości odnosi się do zatrudnienia cudzoziemców. W ust. 1 tego przepisu ustawodawca jednoznacznie penalizuje nielegalne powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcowi. Czyn ten zagrożony jest karą grzywny nie niższą niż 3 tys. zł, natomiast kara nie niższa niż tysiąc zł grozi także cudzoziemcowi, który świadczy pracę bez wymaganych dokumentów (ust. 2). Kolejny przepis tego artykułu odnosi się do sytuacji, kiedy sprawca doprowadza cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, ale czyni to „za pomocą wprowadzenia cudzoziemca w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsięwziętego działania”. W tym przypadku odpowiedzialność jest surowsza, a grożąca kara nieco wyższa, bo do 10 tys. zł. Interesujące rozwiązanie przynosi także przepis ust. 5 tego artykułu, w którym stanowi się, że „kto za pomocą wprowadzenia w błąd, wyzyskania błędu [...] doprowadza inną osobę do powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny do 10 tys. zł.” W ten sposób prawodawca penalizuje pośrednictwo pracy, ale realizowane w złej wierze.

Ważny przepis dla funkcjonowania rynku pracy znajduje się także w art. 121 omawianej ustawy. Ustęp 1 tego artykułu przewiduje karę grzywny w wysokości nie niższej niż 3 tys. zł dla osoby, która prowadzi agencję zatrudnienia bez wymaganego wpisu do stosownego rejestru. Podobna kara grozi osobie, która „prowadząc agencję zatrudnienia, pobiera od osoby, dla której poszukuje zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub której udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, dodatkowe opłaty inne niż wymienione w art. 85 ust. 2 pkt 7” (ust. 2). Warto odnotować, że pobieranie opłat za pomoc w znalezieniu pracy jest jednym z najbardziej „bolesnych” przejawów patologii na rynku pracy i jest to zachowanie jednoznacznie napiętnowane na poziomie norm i standardów międzynarodowych⁴⁶.

3) osiągnięcia wysokiej jakości pracy;

4) wzmocnienia integracji oraz solidarności społecznej;

5) zwiększania mobilności na rynku pracy.

⁴⁵ Na ten temat zob. J. Filipowicz, Z. Lasocik, Ł. Wieczorek, *Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce – analiza sektorów podatnych na pracę przymusową oraz analiza istniejącej struktury pomocy ofiarom pracy przymusowej w Polsce*, Ośrodek Badań Handlu Ludźmi UW, Warszawa 2010.

⁴⁶ Por. np. L. Sorrentino, A. Jokinen, *Guidelines to prevent abusive recruitment, exploitative employment and trafficking of migrant workers in the Baltic Sea region*, Helsinki 2014, HEUNI, Publication Series No. 78.

Te omówione wyżej regulacje zapisują po stronie pozytywów, natomiast istotnym brakiem omawianej ustawy jest to, że nie ma w niej przepisu, który zakazywałby pracy przymusowej lub obowiązkowej albo praktyk zbliżonych do takiej pracy. Oczywiście można dowodzić, że to nie najlepsza „lokalizacja” dla takiego przepisu, ale ważne jest, żeby taki przepis w polskim prawie się pojawił.

Funkcjonowanie rynku pracy, w tym także działalność agencji zatrudnienia, reguluje również ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych⁴⁷, która bywa określana jako ustawa o tzw. leasingu pracowniczym. Wspomniany akt prawny określa m.in. zasady zatrudniania pracowników tymczasowych; reguły kierowania tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej; problem kierowania do pracy tymczasowej osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej czy wreszcie kwestie odpowiedzialności karnej.

Znamiennym novum tej regulacji jest wprowadzenie do tzw. obrotu prawnego określenia „pracodawca-użytkownik”, który oznacza podmiot zatrudniający pracownika tymczasowego. Nie trzeba szczególnej wrażliwości i rozległej wiedzy lingwistycznej, żeby stwierdzić, że nazwanie pracodawcy użytkownikiem sprowadza pracownika do rangi przedmiotu. Oto kolejny przykład deliktu rynku pracy, tym razem popełnionego przez ustawodawcę, nieopisanego w żadnej z dotychczasowych klasyfikacji. Przepisy karne tej ustawy w ograniczonym zakresie chronią interesy pracownika. Jeśli to czynią, to głównie w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; wyposażania stanowisk pracy w stosowne maszyny i urządzenia; zapewnienia napojów i posiłków profilaktycznych; odzieży i obuwia roboczego czy też udzielenia informacji o ryzyku zawodowym (art. 27). Wszystkie naruszenia przepisów tej ustawy podlegają karze grzywny od tysiąca zł.

Jeśli mowa o eksploatacji pracowników, szczególnie cudzoziemskich, należy zwrócić uwagę na postanowienia najnowszego aktu prawnego dotyczącego rynku pracy, tj. ustawy z 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej⁴⁸. Zawiera ona wiele przepisów karnych, odnoszących się do zatrudniania cudzoziemców, których pobyt w Polsce jest nieuregulowany. Z punktu widzenia celu tego artykułu najważniejszy jest przepis art. 10 ust. 1, w którym ustawodawca penalizuje powierzanie wykonywania „pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w warunkach szczególnego wykorzystania”. Opisane zachowanie podlega stosunkowo surowej karze, bo pozbawienia wolności do lat trzech. Na taką samą karę naraża się ten, kto powierza wykonywanie pracy cudzoziemcowi, który nie ma ważnego dokumentu uprawniającego go do pobytu na terytorium RP, a jednocześnie jest ofiarą handlu ludźmi (art. 10 ust. 2). Należy koniecznie zwrócić uwagę, że jest to

⁴⁷ Dz.U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608.

⁴⁸ Dz.U. z 2012 r. poz. 769.

jedyny przepis w polskim porządku prawnym, który pośrednio zabrania pracy przymusowej, co wynika ze sformułowania „w warunkach szczególnego wykorzystania”.

4. Kryminologia rynku pracy

Po ustaleniu najważniejszych kwestii terminologicznych pora przejść do sprawy zasadniczej, czyli do pytania: Co to jest kryminologia rynku pracy i czym się ona różni od kryminologii w ogóle?

Odpowiedź musi być podzielona na wiele etapów. Pierwszym będzie określenie przedmiotu zainteresowania kryminologii rynku pracy, który roboczo proponuję określić jako delikt rynku pracy. „Delikt” to pojęcie prawnicze, pochodzące od łacińskiego słowa *delictum*, oznaczającego czyn niedozwolony lub przewinienie⁴⁹. Przy czym już od starożytności związane było ono z domeną prawa prywatnego, natomiast ekwiwalentem deliktu w sferze prawa publicznego był czyn zabroniony, czyli przestępstwo, którego nazwa pochodzi od łacińskiego słowa *crimina*⁵⁰. Współcześnie pojęcia delikt używa się na określenie czynu niedozwolonego w prawie cywilnym, prawie administracyjnym czy prawie konstytucyjnym.

Przez delikt rynku pracy proponuję rozumieć każde zachowanie uczestnika tego rynku, które może prowadzić do uszczerbku w prawach lub stanie posiadania innego uczestnika rynku, które stanowi zagrożenia dla dowolnego dobra wspólnego, takiego jak ład społeczny czy sprawiedliwość, a także takie, które stawia pod znakiem zapytania ekonomiczny⁵¹ i społeczny⁵² sens pracy.

Kryminologia, opisując zjawiska kryminalne, posługuje się wieloma instrumentami, dzięki którym możliwa jest ocena rzeczywistej skali tych zjawisk i ich społecznej doniosłości. Najprostszym zabiegiem tego typu jest sporządzenie stosownych zestawień na podstawie dostępnych danych statystycznych. Najbardziej popularnym instrumentem jest tzw. statystyka przestępczości, w której zawarte są dane dotyczące tych zdarzeń, które w momencie rejestracji były traktowane jak przestępstwa, ewentualnie dane dotyczące postępowań już wszczętych⁵³. Konstrukcja tej statystyki pozwala segregować przestępstwa według dowolnych kryteriów, z których najważniejszy jest tzw. rodzaj przestępstwa. Najprościej mówiąc, do określonego

⁴⁹ W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1985, s. 91.

⁵⁰ Jedną z najbardziej znanych sentencji rzymskich głosi *Crimina morte extinguuntur*, czyli przestępstwo wygasa wskutek śmierci sprawcy, por. K. Burczak, A. Dębiński, M. Jońca, *Łacińskie sentencje i powiedzenia prawnicze*, C.H. Beck, Warszawa 2007, s. 29.

⁵¹ Praca rozumiana, jako jeden z trzech czynników produkcji, obok ziemi i kapitału.

⁵² Praca rozumiana jako kapitał ludzki będący dobrem wspólnym społeczeństwa.

⁵³ Te zagadnienia uregulowane są w Decyzji nr 125 Komendanta Głównego Policji z dnia 5 kwietnia 2013 r. w sprawie funkcjonowania Krajowego Systemu Informacyjnego Policji, Dz.U. K.G.P, Warszawa, dnia 6 kwietnia 2013 r., poz. 28.

rodzaju zaliczamy wszystkie te przestępstwa, które są skierowane przeciwko temu samemu dobru. Stąd mówimy np. o przestępstwach przeciwko mieniu, o przestępstwach przeciwko bezpieczeństwu w komunikacji albo o przestępstwach przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Jednak stwierdzenie, że w Polsce popełnia się np. milion przestępstw rocznie, nie niesie ze sobą szczególnie dużo treści, jeśli nie mamy żadnego punktu odniesienia. Takim punktem może być np. poprzedni rok i wtedy mówimy, że przestępczość wzrosła o 5% lub zmalała o 8%. Ale i ta informacja nie musi być szczególnie wartościowa dla osoby, która nie śledzi tej problematyki i nie analizuje systematycznie danych statystycznych dotyczących przestępczości. To dlatego w kryminologii posługujemy się instrumentami, które pozwalają relatywizować dane w tym zakresie, wśród których najważniejszy jest „współczynnik przestępczości”⁵⁴. W największym uproszczeniu informuje on o tym, ile spośród popełnionych przestępstw „przypada” na każde 100 tys. mieszkańców kraju, województwa czy powiatu. Dzięki temu możemy prowadzić pogłębione studia „nasyceń” społeczeństwa działaniami kryminalnymi zarówno w czasie, jak i w przestrzeni.

Uważam, że podobne narzędzie byłoby niezwykle przydatne do opisywania i analizy wszelkich zaburzeń na rynku pracy. To dlatego proponuję wypracowanie nowego instrumentu, który roboczo określam jako stopień zakłócenia ładu na rynku pracy. Byłby on mierzony liczbą deliktów rynku pracy na 100 tys. zatrudnionych osób. Oczywiście ta miara nigdy nie będzie tak precyzyjna, jak współczynnik przestępczości, bo nie istnieje kodeks karny rynku pracy, w którym wszystkie delikty byłyby precyzyjnie opisane. Ale wydaje się, że po uzyskaniu pewnej jednolitości w interpretacji zdarzeń negatywnych na rynku pracy może to być przydatny instrument analizy zmian społecznych w tym sektorze.

Tworzenie takich i innych instrumentów opisujących rynek pracy trochę inaczej, niż to było do tej pory, wydaje się nakazem chwili. Widzę po temu dwa ważne powody. Pierwszy jest związany z rosnącym chaosem na rynku pracy, przekładającym się wielokrotnie na krzywdę ludzką. Drugi wiąże się z ciągle niedostateczną rolą państwa na tym rynku.

Spójrzmy na tę kwestię z nieco szerszej perspektywy. W każdym państwie są problemy, które ogniskują uwagę polityków i opinii publicznej. W Polsce jest to obecnie problem poziomu integracji z Unią Europejską czy też kwestia zablokowania napływu migrantów albo wojna na Ukrainie. Ciągle obecnym i ulubionym tematem polityków i opinii publicznej jest także przestępczość. Politycy uwielbiają zapowiadać, że „puszczą złodziei w skarpetkach”, że „wykastrować wszystkich pedofilów” i że zniszczą handlarzy dopalaczami. Niektórzy tradycyjnie już „przykręcają śrubę” polityki karnej, twierdząc, że miejsce kryminalistów jest w więzieniu. Niezależnie

⁵⁴ W największym uproszczeniu można powiedzieć, że współczynnik informuje o tym, ile spośród popełnionych przestępstw „przypada” na każde 100 tys. mieszkańców kraju, województwa czy powiatu.

od tego typu tanich spektakli w przypadku przestępczości państwo realizuje dość skutecznie swoje podstawowe funkcje regulatora, kontrolera i egzekutora. Mało tego, ze względu na takie buńczuczne deklaracje liderów zabiera się za to dość żwawo i chętnie. Baczny obserwator mediów stwierdzi z łatwością, że rozmaici eksperci od przestępczości, nie wykluczając policjantów czy prokuratorów, brylują w telewizjach, stając się swoistymi kryminologicznymi celebrytami.

W sprawach rynku pracy już tak nie jest. Tu rola państwa jest więcej niż ograniczona. Na podstawie wypowiedzi przedstawicieli władz można pokusić się o twierdzenie, że państwo oddało sprawę w „cudowne ręce” rynku. Rządzący zdają się mówić: „skoro rynek tak świetnie radzi sobie z przepływem towarów i kapitałów, jeśli rynek tak dobrze radzi sobie z cenami, to na pewno poradzi sobie także z pracą i jej świadczeniem”. Ale rynek sobie nie poradził i rynek stał się miejscem rozlicznych zjawisk patologicznych, w tym także kryminalnych. Jeśli słyhać jakieś wypowiedzi dotyczące „jakości” rynku pracy, to pochodzą one głównie od związków zawodowych i pracowników. Państwo musi spełnić swoje zadanie i przejąć rolę skutecznego regulatora rynku pracy.

Drugi krok w procesie tworzenia podstaw kryminologii rynku pracy to sformułowanie modelu teoretycznego, który może być pomocny w diagnozowaniu zjawisk (pozytywnych i patologicznych), zachodzących na tym rynku. Jednak przede wszystkim taki model może być przydatny w definiowaniu deliktów rynku pracy. Czerpiąc inspirację z ustaleń kryminologii, wyobrażam sobie, że taki model mógłby wyglądać następująco:



Rys. 1. Teoretyczny model naruszenia ładu społecznego na rynku pracy⁵⁵

⁵⁵ Inspiracją do nadania kształtu temu schematowi była znana praca L.E. Cohena i M. Felsona na temat perspektywy działań rutynowych *Social Change and Crime Rate Trends: A Routine Activity Approach*, „American Sociological Review” 1979, t. 44.

Aby doszło do naruszenia ładu społecznego na rynku pracy, konieczna jest fizyczna zbieżność tych trzech elementów w czasie i przestrzeni⁵⁶. W praktyce oznacza to taką sytuację, kiedy dochodzi do rzeczywistego „spotkania” pracobiorcy i pracodawcy (może być reprezentowany przez agenta) i jeden z tych podmiotów, najczęściej pracodawca, narusza interesy drugiej strony, np. poprzez zaproponowanie bardzo niekorzystnych warunków zatrudnienia, a druga strona te warunki przyjmuje. Do takiego naruszenia dochodzi, ponieważ jedna ze stron dysponuje zdecydowaną przewagą, np. ekonomiczną, a w pobliżu nie ma efektywnego strażnika, który przypilnowałby, żeby nikomu nie działa się krzywda. Rzecz jasna takim strażnikiem na rynku pracy musi być państwo.

Na gruncie fenomenologii i etiologii kryminalnej rozważmy teraz, dlaczego tak się stało, że doszło do naruszenia normy, czyli dlaczego jedna ze stron interakcji postąpiła właśnie w ten sposób i dlaczego druga strona na takie postępowanie się zgodziła. Z zastrzeżeniem wszelkich porównań porównajmy tę sytuację do gwałtu. Istotą tego przestępstwa jest wymuszenie na drugiej osobie określonej czynności seksualnej. Na gruncie etiologii kryminalnej zadajmy sobie szereg pytań, które pozwalają nam zrozumieć tę sytuację. Np. jeśli sprawcą jest mężczyzna (najczęściej), to dlaczego sięgnął po tak drastyczny sposób zaspokojenia popędu płciowego⁵⁷. Czy to działanie koreluje jakoś z jego wcześniejszymi zachowaniami? Czy było zaplanowane, czy spontaniczne?

Z drugiej strony poddajemy analizie samą sytuację, w której doszło do gwałtu, i rolę ofiary⁵⁸. Pytamy zatem, czy pomiędzy sprawcą a ofiarą była wcześniejsza interakcja? Czy np. gwałt był następstwem wspólnego spożywania alkoholu albo kłótni? Czy był możliwy po podaniu ofierze pigułki gwałtu, czy też nastąpił tylko dlatego, że przypadkowa ofiara została niespodziewanie zaatakowana na pustkowiu? Odpowiedzi na wszystkie te pytania pozwalają sporządzić opis zdarzenia kryminalnego i zrozumieć zaistniałą sytuację społeczną.

Zupełnie inna sytuacja jest wtedy, kiedy mamy do czynienia z wypadkiem drogowym. Tu rzecz jasna o jakiejkolwiek interakcji nie może być mowy. To, co najbardziej interesuje kryminologa, to stan sprawcy, który doprowadził do takiego zdarzenia, bo zakłada się, że nikt zdrowy i prawidłowo funkcjonujący nie chce spowodować wypadku drogowego. Oczywiście możemy badać także stan drogi czy warunki atmosferyczne. Wreszcie kierujemy uwagę na ofiarę przestępstwa. Jeśli był to poprawnie korzystający z drogi użytkownik-kierowca, mówimy, że jego udział w przestępstwie nie wykracza poza rolę poszkodowanego. Ale jeśli ofiarą przestępstwa drogowego

⁵⁶ Por. *ibidem*, s. 589; ale także: J. Błachut, A. Gaberle, K. Krajewski, *Kryminologia, op. cit.*, s. 184 i n.; czy też: L.E. Sullivan (red.), *The SAGE Glossary of the Social and Behavioral Sciences*, SAGE, Los Angeles–London–New Delhi–Singapore–Washington DC 2009, s. 454.

⁵⁷ Dla jasności rozważań pomijam przypadki gwałtów z zemsty czy na tle różnic rasowych.

⁵⁸ E. Bieńkowska, *Wpływ zachowania ofiary na rozstrzygnięcie sprawy o zgwałcenie*, Ossolineum, Warszawa 1984.

okazał się pieszy, który w stanie upojenia alkoholowego, bez oznaczenia, korzystał z drogi szybkiego ruchu i „wtargnął” na jezdnię, nie można wykluczyć, że w rozumieniu potocznym (ale także prawnym) może on ponosić pełną odpowiedzialność za to, co się stało.

Powróćmy zatem do deliktu rynku pracy. Nic nie stoi na przeszkodzie, żeby te i inne pytania „zadać” jakiejś innej sytuacji, którą uznajemy za patologiczną, np. delikt rynku pracy. Wtedy poddajemy analizie motywacje sprawcy naruszenia albo jego przekonania w tym względzie, z drugiej strony badamy położenie ofiary, rozważając, czy i w jakiej sytuacji mogła tego uniknąć. Wreszcie staramy się opisać okoliczności działania obydwu podmiotów.

Dla zilustrowania tego wyводу posłużę się przykładem podanym przez jedną z moich doktorantek, która od dłuższego czasu pracuje w obszarze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Podstawowym problemem w ofertach pracy dla takich osób jest to, że pracodawcy w zasadzie nie liczą się z ich schorzeniami i faktycznymi ograniczeniami ruchowymi. Rzeczywistym celem pracodawcy w takich sytuacjach jest uzyskanie profitów wynikających z faktu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Proponowane takim osobom zakresy obowiązków czynią ich zatrudnienie drogą przez mękę albo wręcz fikcją.

Gdyby teraz sprowadzić opisany mechanizm działania do sytuacji jednostkowej, mamy do dyspozycji typowy przykład deliktu rynku pracy. Nic w działaniu pracodawcy-sprawcy nie nosi znamion przestępstwa, przeciwnie – jesteśmy gotowi oddać mu honor, że zatrudnia osobę z poważnym deficytem ruchowym. Ale kiedy zbadać sprawę nieco dokładniej, okazuje się, że zatrudniony pracownik nie może efektywnie wykonywać pracy, bo nie ma po temu warunków. Ponieważ nie może się swobodnie przemieszczać, nie może się wykazać, żeby zasłużyć na premię i musi znosić upokarzające sytuacje związane np. z korzystaniem z toalety dzięki pomocy innych pracowników. Zatem na pierwszy rzut oka dużo dobrego, ale po bliższym przyjrzeniu się być może więcej złego niż dobrego. To jest istota deliktu rynku pracy.

Trzeci krok w budowaniu kryminologii rynku pracy mógłby polegać na stworzeniu układu jej podstawowych działów. Wydaje się, że nie ma potrzeby wyważać otwartych drzwi i zaproponować skorzystanie z dotychczasowych doświadczeń kryminologii. Przypomnę jedynie, że te podstawowe obszary jej zainteresowania to: struktura przestępczości, jej dynamika, etiologia zachowań indywidualnych i zbiorowych oraz fenomenologia.

Zatem po przeniesieniu wprost tej konstrukcji na grunt rynku pracy można by powiedzieć, że podstawowe działy kryminologii rynku pracy to:

- charakter i struktura deliktów rynku pracy;
- fenomenologia deliktów rynku pracy;
- etiologia deliktów rynku pracy;
- dynamika deliktów rynku pracy i występujących na nim zjawisk patologicznych.

Spróbujmy pokrótce przeanalizować poszczególne działy. Dzięki istnieniu kodeksu karnego opis struktury przestępstw nie stanowi problemu, bo można je analizować, np. biorąc pod uwagę kryterium rodzaju przestępstwa, który powstaje poprzez określenie dobra, które jest chronione przepisami prawa. Wtedy struktura przestępczości jest pochodną systematyki kodeksu karnego. Na rynku pracy sprawa wygląda zupełnie inaczej, bo tu mamy do czynienia z zachowaniami, które nie zawsze wyczerpują znamiona przestępstwa⁵⁹, a najczęściej są naruszeniem interesów drugiej strony. Pomijam tak drastyczne przypadki, jak zachowanie pracodawcy, które wyczerpuje znamiona przestępstwa nadużycia zależności opisanego w art. 199 kodeksu karnego. Natomiast warto pokusić się o chwilę refleksji i wytyczenie obszarów, na których może dochodzić do naruszeń ładu społecznego na rynku pracy, a które mogą posłużyć do stworzenia struktury deliktów rynku pracy. Przedstawioną poniżej propozycję traktuję jako bardzo wstępną i zdecydowanie roboczą, licząc na to, że zostanie ona wzbogacona w toku dalszych studiów i analiz.

Pierwszy z tych obszarów to ekonomiczny wymiar rynku pracy; w tym zakresie kluczowe kategorie, które należy brać pod uwagę, to zysk pracodawcy, dochody pracownika, wytworzone dobra i usługi – tu delikty mogą dotyczyć wszystkiego, co wiąże się z patologicznym dążeniem do maksymalizacji zysku przy minimum nakładów. W równym stopniu może chodzić o zaniżanie pensji pracowników czy nieuzasadnione przekraczanie ustalonego czasu pracy, jak i oszustwa pracowników w zakresie obliczania efektywnego czasu pracy czy nieuczciwe dokumentowanie posiadanych kwalifikacji.

Drugi obszar wyznaczają obowiązki uczestników rynku pracy wobec państwa. Przede wszystkim chodzi o podatki i wszelkie inne daniny, a także świadczenia na rzecz ZUS – w tym zakresie za delikt można uznać każde działanie, które w efekcie prowadzi do uszczuplenia podatkowego (oczywiście oszustwo podatkowe jest przestępstwem z zupełnie innego obszaru).

Kolejny obszar to obowiązki uczestników rynku pracy wobec siebie, które w praktyce sprowadzają się do wymogu przyzwoitego zachowania się partnerów. Moim zdaniem oczywistym złamaniem takiego nakazu byłoby kierowanie dwuznacznych treści o charakterze seksualnym przez przełożonego wobec podległych pracowników, ale także rozpowszechnianie przez pracowników nieprawdziwych informacji (plotek) o pracodawcy lub o przełożonym.

Skoro o obowiązkach mowa, nie wolno zapominać także o obowiązkach uczestników rynku pracy wobec miejsca pracy, przez które rozumiem zarówno teren przedsiębiorstwa, jak i obszar, na którym się ono znajduje. W moim przekonaniu deliktem rynku pracy byłoby np. zaniechanie zgłoszenia koniecznej naprawy budynku lub urządzenia, co może grozić poważnymi stratami, ale także tolerowanie emisji szkodliwych substancji do środowiska.

⁵⁹ O przestępstwach przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową będzie mowa dalej.

Ważny obszar analizy to również wszystko to, co wiąże się z tzw. ludzkim wymiarem pracy. W innym miejscu tego opracowania podałem przykład pracodawców, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne tylko po to, żeby uzyskać profity wynikające z tego tytułu, natomiast nie robią nic, by warunki pracy takich osób były znośne, a ich praca dawała poczucie spełnienia. Za delikt z tego obszaru uznałbym także zaniżanie wysokości należnych dodatków wakacyjnych, zaniedbania w zakresie budowy niezbędnej infrastruktury sanitarnej czy wyłudzenie nienależnych świadczeń tego typu przez pracowników.

Źródłem patologii na rynku pracy jest także specyficzny układ sił, który jest zdecydowanie niekorzystny dla pracowników. W związku z sytuacją gospodarczą do niedawna był to typowy rynek pracodawców, na którym to oni dyktowali warunki. Wprawdzie w tej chwili sytuacja się zmienia⁶⁰, ale dominacja pracodawców wzmacniająca swoją pozycję kosztem mniej efektywnych organizacji pracowniczych cały czas jest faktem. Na to nakłada się rosnąca rola pośredników i agencji zatrudnienia, które eliminują lub zasadniczo ograniczają typowe relacje pracownik–pracodawca. Oczywiście zdają sobie sprawę, że jest to efekt procesów cywilizacyjnych polegających na tzw. *franchisingu*, czyli delegowaniu rozmaitych zadań specjalistycznym podmiotom. Jednak w praktyce rynku pracy zjawisko to oznacza zamykanie tzw. działów kadr w firmach i korzystanie z wyspecjalizowanych instytucji, które oferują pracę innym ludzi. Jednym z efektów jest zjawisko tzw. leasingu pracowniczego, które jest w pełni legalne, ale moim zdaniem stanowi źródło wielu patologii i powinno być traktowane jak delikt rynku pracy.

Kolejny ważny obszar to bezpieczeństwo – ta obszerna kategoria obejmuje zarówno wszystko to, co nazywamy BHP, jak również bezpieczeństwo osobiste wszystkich uczestników rynku. Za oczywisty delikt rynku pracy w tej sferze uznałbym np. fatalne warunki socjalne, tam gdzie mają one znaczenie, np. w takich miejscach pracy, w których niezbędnym warunkiem jego opuszczenia jest możliwość higienicznego umycia się po pracy (np. kopalnia). W sferze bezpieczeństwa lokowałbym także takie zachowania, jak tolerowanie przez pracodawcę różnych form przemocy między pracownikami czy groźby jej użycia w relacjach między nimi.

Ostatnim obszarem jest władza, którą tu rozumiem dość klasycznie jako możliwość podejmowania decyzji i wpływania na zachowania innych⁶¹. Stosunek pracy w jakimś zakresie wiąże się z podległością i władzą, co wynika np. z treści art. 22 kodeksu pracy. Lista deliktów rynku pracy w tym zakresie jest stosunkowo długa. Według mojej oceny znalazłyby się na niej np.: arbitralne zwolnienie z powodów pozaekonomicznych, ale także nietransparentne zatrudnienie pracownika, zatrzymanie dokumentów tożsamości pracujących cudzoziemców, utrudnianie przedłużenia

⁶⁰ Spada bezrobocie w Polsce – w kwietniu 2016 r. wyniosło 9,6%. To najmniej od 24 lat, autor: jk PAP, 12.05.2016.

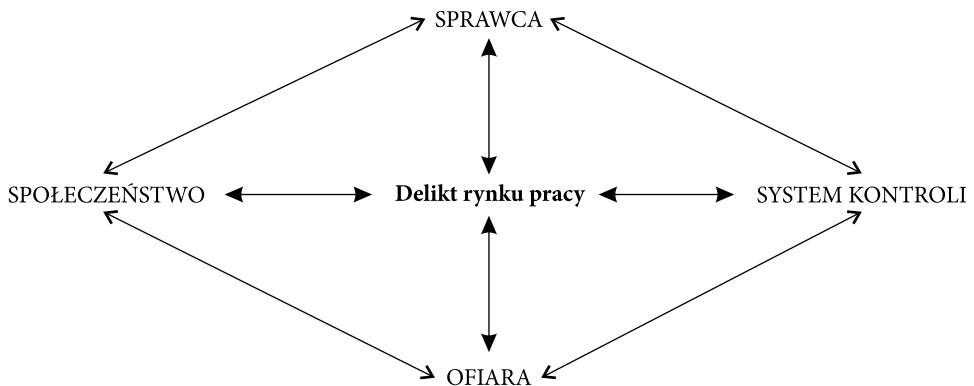
⁶¹ Por. S. Ossowski, *O strukturze społecznej*, PWN, Warszawa 1982, s. 23 i n.

wizy, pobieranie nieuzasadnionych opłat za wykonanie czynności administracyjnych, wszelkie przejawy dyskryminacji, ale także różne formy szantażu kierowane przez związki zawodowe pod adresem pracodawcy lub kierownictwa przedsiębiorstwa.

5. Fenomenologia deliktu rynku pracy

Mając wstępnie wyznaczone obszary, na których może dochodzić do deliktów rynku pracy, możemy skupić uwagę na zdefiniowaniu ich społecznego kontekstu. Będzie to szczególnie użyteczne, kiedy będziemy chcieli stworzyć schemat analizy fenomenologicznej takich zachowań.

Aby właściwie zdefiniować społeczny kontekst każdego negatywnego zachowania na rynku pracy, musimy uwzględnić jego pięć podstawowych komponentów⁶². Są to: samo omawiane zachowanie negatywne, czyli delikt rynku pracy jako kategoria centralna. Dalej jest para dwóch kluczowych aktorów tej społecznej sytuacji, czyli sprawca i ofiara. A także społeczeństwo i społeczny system kontroli zachowań. W postaci graficznej ten system zależności mógłby wyglądać tak:



Rys. 2. Komponenty negatywnego zachowania

Spróbujmy odczytać treść poszczególnych zależności. Rynek pracy jest produktem społecznym – w tym sensie, że jego kształt zależy od społeczeństwa. Im lepiej rozwinięte społeczeństwo i bardziej troskliwe państwo, tym lepiej funkcjonuje rynek pracy. Ale to także społeczeństwo określa, jakie zachowania uznaje za negatywne, jakie za pozytywne, a jakim nie nadaje żadnego „znaku”. Jeśli chodzi o system

⁶² Jedną z inspiracji do stworzenia tego schematu była analiza związków pomiędzy przyczynami przestępstwa oraz jego skutkami zaproponowana przez Franka Schmallegera i przedstawiona w postaci rozbudowanego schematu – zob. F. Schmalleger, *Criminology Today. An Integrative introduction*, Prentice Hall, New Jersey 1999, s. 33.

kontroli, jest on niezwykle rozbudowany i obejmuje kontrolę formalną i nieformalną. W krańcowej postaci kontrola ta przybiera postać prawa karnego, które powinno być tak skonstruowane, żeby budzić jak najmniej sprzeciwów. To zaś jest możliwe, gdy w społeczeństwie istnieje zgoda co do podstawowych wartości, społecznych preferencji i powodów dla społecznego potępienia.

Dla naszej analizy istotne jest zatem twierdzenie, że to społeczeństwo określa, jakie zachowania uznamy za delikt rynku pracy. Jeśli wcześniej starałem się wskazać zachowania, które uznałem za takie właśnie delikty, to dlatego, że tak zdekodowałem społeczną wolę w tym zakresie. Oczywiście w tym czy w innym przypadku mogłem się mylić, bo np. większość społeczeństwa może uważać, że powtarzanie szkalujących plotek o szefie jest miłą rozrywką, ale na tym polega sens społecznego uzgadniania znaczeń, że ten proces odbywa się w dialogu. Jeśli efektem takich uzgodnień jest mniej czy bardziej akceptowany katalog zachowań pozytywnych (akceptowanych) i negatywnych (potępianych) w jakiejś sferze życia, to także społeczeństwo musi wytworzyć mechanizmy gwarantujące, że wola społeczna będzie wcielana w życie. System kontroli społecznej to właśnie wszystkie te mechanizmy, które sprawiają, że efekt społecznych uzgodnień jest traktowany poważnie i otrzymuje społeczną sankcję.

Ale system kontroli społecznej nie zawsze działa skutecznie, co czasem może mieć negatywny wpływ na funkcjonowanie całego systemu społecznego. Dzieje się tak wtedy, kiedy nie zapobiega określonym zachowaniom negatywnym albo niewłaściwie reaguje, kiedy do nich dochodzi. Chyba najlepszym przykładem może być działanie aparatu państwa, który jest zbyt słaby i za bardzo zależny od pracodawców, żeby ograniczyć możliwości stosowania tzw. umów dyskryminujących (czasem nazywanych „śmieciowymi”) w miejsce typowych umów o pracę lub dobrych umów cywilnoprawnych. W tym zakresie państwo nie wywiązuje się ze swojej roli i nie działa prewencyjnie⁶³.

Wracając do schematu, na drugiej osi (wertykalnej) występują natomiast dwaj kluczowi aktorzy interakcji społecznej, którą tu roboczo nazywamy naruszeniem ładu rynku pracy, czyli sprawca i ofiara. Ich status wobec siebie wyznacza istnienie uzgodnionej definicji deliktu rynku pracy. Jeśli takiej definicji by nie było, to i ich wzajemna relacja byłaby określana według innego schematu. Posłużmy się przykładem z dziedziny *savoir vivre*'u. Jest dobrą praktyką, że ludzie spotykający się na ograniczonej przestrzeni pozdrawiają się wzajemnie. We Francji nie można wejść do windy albo przejść korytarzem, „żeby nie być narażonym” na miły zwrot grzecznościowy. W Polsce taki zwyczaj nie obowiązuje i kiedy wchodzimy do windy,

⁶³ Obecnie rząd podejmuje próby uregulowania tej kwestii, ale na razie nie zostały one uwieńczone sukcesem – por. m.in. *Co dalej z umowami śmieciowymi?*, <http://infostrow.pl/wiadomosci/co-dalej-z-umowami-smieciowymi/cid,73121,a> [dostęp: 16.07.2016]; *Zmiany w kodeksie pracy. Koniec śmieciówek?*, http://superbiz.se.pl/wiadomosci-biz/zmiany-w-kodeksie-pracy-koniec-smieciowek_863826.html [dostęp: 17.07.2016].

najczęściej robimy wszystko, żeby przekonać współpodróżnika, że nas po prostu nie ma. Nad Sekwaną takie zachowanie byłoby uznane za grubiaństwo, natomiast w kraju nad Wisłą nikt nie zwraca sobie głowy definiowaniem tej sytuacji i przechodzi nad nią do porządku dziennego.

O tym, że zdarzenia społeczne są interpretowane odmiennie w zależności od kontekstu kulturowego i normatywnego wyposażenia człowieka, nie trzeba nikogo przekonywać. Ta prawidłowość w pełni dotyczy rynku pracy, szczególnie w kontekście poważnego problemu, jakim jest tworzenie i wykorzystywanie zależności wynikających z istnienia dwóch ról: pracodawcy i pracobiorcy. Warto zatem poświęcić chwilę uwagi nieco bardziej pogłębionej analizie relatywizowania oceny określonych zachowań patologicznych w tym specyficznym układzie.

Na wstępie jednak konieczna jest uwaga nieco ogólniejszej natury. Wprawdzie posługujemy się pojęciem rynek pracy, ale w rzeczywistości powinniśmy to określenie brać w cudzysłów, bo nie jest i nie może on być „normalnym” rynkiem. Do argumentów, o których już była obszernie mowa, dodajmy jeszcze jeden pochodzący od eksperta do spraw rynku, ale patrzącego na jego funkcjonowanie przez pryzmat najsłabszych uczestników. Micheal Sandel, bo o nim tu mowa, twierdzi, że najwyższy czas zacząć odczarowywać rynek i uświadomić sobie, że nie wszystko jest na sprzedaż, tak jak nam się jeszcze niedawno wydawało. Autor ten dowodzi, że przekonanie o omnipotencji rynku jest niebezpieczne, bo zagraża idei równości, a poza tym prowadzi do erozji najważniejszych wartości. Nawet najbogatsi muszą wiedzieć, że są rzeczy, których nie kupią.

To nie oznacza, że nie akceptujemy bogactwa i tego, że bogaty ma więcej. Jeśli ktoś jest przedsiębiorcą rozwijającym poważny biznes albo prezesem dużego banku, to akceptujemy, że posiada duży dom i luksusowy samochód. Ale jeśli ten bogaty przedsiębiorca zatrudnia młodą kobietę do sprzątania mieszkania i wymaga, żeby robiła to w koronkowej bieliźnie (przykład pochodzi z badań terenowych przeprowadzonych przez jedną z moich współpracowniczek), to pojawia się pytanie, czy nie nadużywa swojej pozycji pracodawcy. Jeśli chodzi o reakcję tej kobiety, to w zależności od tego, w jakiej sytuacji finansowej się znajduje, albo przyjmie tę propozycję, albo ją odrzuci. Jeśli jest w wyjątkowo trudnej sytuacji i przyjmie tę propozycję, to mamy do czynienia z sytuacją nierówności. Tyle tylko, że tej nierówności już tak łatwo nie jesteśmy w stanie zaakceptować, jak faktu, że ktoś ma luksusowy samochód, a ktoś inny nie. Pytamy więc, czy bogactwo pracodawcy i zła sytuacja ekonomiczna dziewczyny pozwala temu pierwszemu stawiać pracownicy takie wymagania. Intuicja podpowiada, że nie. Ale warto wyjść poza intuicję i zdefiniować tę sytuację w kategoriach deliktu rynku pracy. Wydaje się, że mamy do czynienia z dwoma możliwymi wariantami sytuacji.

W pierwszym wariantcie przedmiotem umowy pomiędzy stronami jest sprzątnięcie domu. Pracodawca oczekuje, że będzie ono wykonywane profesjonalnie i szybko, a także dodatkowo, że praca będzie świadczona w koronkowej bieliźnie. W tym

konkretnym przypadku przedmiotem „obrotu” na rynku pracy jest nie tylko praca młodej kobiety, ale także jej młode, atrakcyjne i skąpo odziane ciało. O ile „obróć” pracą nie budzi wątpliwości, o tyle z zaakceptowaniem kupowania, niejako przy okazji, wizerunku ciała możemy już mieć pewien problem. Ale żeby było jasne, należy podkreślić, że to dość specyficzne oczekiwanie pracodawcy nie wyczerpuje znamion żadnego czynu zabronionego prawem.

Drugi wariant sytuacji może być zasadniczo odmienny. Wtedy przedmiotem umowy pomiędzy pracodawcą i pracobiorcą jest ekspozycja ciała młodej kobiety, która na mocy umowy powinna raz w tygodniu przez cztery godziny przebywać w koronkowej bieliźnie w miejscu wskazanym przez pracodawcę. Jest już tylko przedmiotem negocjacji pomiędzy stronami umowy, czy w tym czasie młoda kobieta będzie wykonywała jakieś czynności porządkowe, czy też nie. Podobnie jak w poprzedniej sytuacji tu również nie można postawić pracodawcy żadnego zarzutu karnego, ale także z trudem ocenilibyśmy jego postępowanie negatywnie w kategoriach czysto moralnych. Jeśli bowiem pracobiorczyni nie jest w sytuacji przymusowej i zaakceptowała warunki umowy, to oczekiwanie pracodawcy można uznać za fanaberię, a na razie za fanaberie się nie karze.

Choć obydwie sytuacje wydają się klarowne, spróbujmy poddać je także ocenie aksjologicznej. Z tej perspektywy powiemy, że w tej pierwszej sytuacji nasze wątpliwości budzi tylko dodatkowe wymaganie pracodawcy co do stroju pracownicy. Żeby nie używać dużych kwantyfikatorów, możemy zapytać, czy to nie jest negatywny skutek nierówności. Co do zasady nie kwestionujemy tego, że pracodawca jest bogaty, a dziewczyna biedna. Ale pytamy, czy ta oczywista nierówność może prowadzić do kolejnej nierówności, która już taka oczywista nie jest. Jest chyba nieusprawiedliwiona.

Druga z opisanych sytuacji jest już pod tym względem bardziej oczywista, bo zawarta została specyficzna umowa o świadczenie dość szczególnej pracy (bycie w bieliźnie). Jeśli potencjalna pracowniczka była świadoma tego, o jaką pracę chodzi, to nie włączamy do oceny tej sytuacji kategorii moralnych. Przecież tak zarabiają na życie np. modelki, a ich praca nie budzi żadnych wątpliwości. No, może poza szczególnymi sytuacjami, kiedy robią to bardzo małe dziewczynki albo kiedy wymagania mody prowadzą do poważnych chorób (anoreksja).

Odwołując się do kategorii, które tu prezentuję, powiedzielibyśmy, że w pierwszym przypadku mielibyśmy do czynienia z deliktem rynku pracy, w tym drugim chyba już nie. W tym pierwszym przypadku byłaby sytuacja nierówności i przymusu, a w tym drugim już raczej nie. Nie stawiam sprawy kategorycznie, bo społeczny wymiar zaistniałej sytuacji i jej społeczny sens mogą być różnie interpretowane przez poszczególnych uczestników rynku pracy.

Posłużmy się kolejnym przykładem. Aby pozostać w kręgu zachowań obyczajowych, założmy, że korzystając z sytuacji zależności młody i bogaty pracodawca operujący w małym mieście wykorzystuje seksualnie swoją pracowniczkę: młodą,

atrakcyjną kobietę samotnie wychowującą dziecko. Dla utrudnienia analizy założymy, że zachowanie pracodawcy nie wyczerpuje znamion czynu opisanego w art. 197 kk, czyli zgwałcenia. Wtedy staje przed nami rozległa paleta zachowań i zależności, a przez to możemy mieć kłopot z jednoznacznym zdefiniowaniem zjawiska. Co więcej, ta sytuacja może oznaczać co innego dla każdego z uczestników rynku pracy. Rozważmy to po kolei:

- dla młodego przedsiębiorcy może to być kolejny udany „podbój”, wprawdzie trochę wymuszony okolicznościami, ale też nie można powiedzieć, że kobieta stawia zdecydowany opór;
- dla młodej kobiety może to być upokorzenie i silna trauma, którą musi znieść, dlatego że jej sytuacja życiowa (małe dziecko) i ekonomiczna (brak alternatywy pracy) są niezwykle trudne;
- dla świadków tego zdarzenia, np. kobiet z tej samej firmy, obserwowana sytuacja może być źródłem frustracji i zazdrości, że młody pracodawca zwrócił uwagę właśnie na tę, a nie inną kobietę;
- dla jednych członków rodziny ofiary (pośrednich uczestników rynku pracy), którzy nie znają prawdy, ta sytuacja może być powodem do dumy, że bogaty przedsiębiorca interesuje się ich córką lub krewną;
- dla innych, którym prawda jest znana, zachowanie kobiety może być heroiczne, mogą ją podziwiać za to, jak dzielnie znosi upokorzenia dla dobra małego dziecka;
- dla inspektora pracy, policjanta czy aktywisty związkowego, który zna zwyczaje pracodawcy, może to być sytuacja zawodowej frustracji, bo wszystko jest zaaranżowane tak, że nie można sprawcy postawić zarzutu, bo nie narusza żadnej normy prawnej.

Ta trudna i skomplikowana sytuacja społeczna została wykreowana na rynku pracy. Nie byłoby jej, gdyby nie istniała silna zależność ekonomiczna między aktorami, gdyby to nie było małe miasto, w którym nie ma wielu dostępnych miejsc pracy i gdyby to młoda kobieta nie była matką samotnie wychowującą małe dziecko. Ale nie byłoby tej trudnej sytuacji także wtedy, gdyby rynek pracy był lepiej kontrolowany zarówno przez państwo, jak i przez innych aktorów społecznych, np. organizacje pozarządowe. Patrząc na problem od strony badań, można sądzić, że kryminologia rynku pracy, jeszcze bardziej niż klasyczna kryminologia, powinna być nauką z pogranicza prawa, szczególnie prawa pracy, psychologii społecznej i pracy socjalnej.

6. Delikty rynku pracy w praktyce życia społecznego

Aby nie pozostawać tylko w kręgu rozważań teoretycznych, podjąłem próbę empirycznego ustalenia, czy i jakie zjawiska uznawane są przez pracowników za negatywne.

W tym celu i na potrzeby tego opracowania wspólnie z moją współpracowniczką⁶⁴ przeprowadziliśmy bardzo wstępny sondaż diagnostyczny na próbie celowej 50 osób, mieszkańców województwa mazowieckiego z Warszawy i okolic. Badanie przeprowadziliśmy jesienią 2014 r. Jego wykonawczynie przekazała respondentom (mniej więcej swoim rówieśnikom) kwestionariusz z kilkoma pytaniami dotyczącymi ich doświadczeń w związku z poszukiwaniem pracy. Badaniem objęci zostali młodzi ludzie w wieku 20–35 lat, w większości kobiety (30 kobiet i 20 mężczyzn), wszyscy pracowali lub poszukiwali pracy na terenie województwa mazowieckiego, byli stosunkowo dobrze wykształceni (w trakcie badań blisko trzy czwarte z nich legitymowało się wyższym wykształceniem lub było w trakcie studiów). Grupa respondentów, których objęliśmy badaniem, nie spełnia kryteriów próby reprezentatywnej (dobór nieprobabilistyczny), dlatego nie wyciągam daleko idących wniosków. Natomiast naszym celem było stworzenie pierwszego, wstępnego katalogu zachowań negatywnych na rynku pracy (deliktów tego rynku) i ten cel został osiągnięty⁶⁵.

Badanych zapytaliśmy przede wszystkim o to, czy w trakcie poszukiwania pracy lub w trakcie jej trwania zdarzyło się coś takiego, co mogliby określić jako negatywne doświadczenie osobiste. Respondenci mieli pełną swobodę w nazywaniu tych doświadczeń i ich opisywaniu. Należy podkreślić fakt, że w pytaniu podkreślaliśmy, że interesowały nas doświadczenia osobiste, a nie praktyki znane ze słyszenia. Oto katalog wskazanych zjawisk negatywnych:

- brak umowy o pracę lub oferta tzw. umowy śmieciowej (zlecenie, umowa o dzieło);
- praca za zbyt niskie wynagrodzenie;
- wymaganie od kandydatów doświadczenia na podobnym lub tym samym stanowisku, podczas gdy młodzi ludzie nie dostają nawet szansy na zdobycie tego doświadczenia;
- nepotyzm w zatrudnieniu, koneksje, zajmowanie stanowisk „po rodzinie”, twierdzenie, że w dzisiejszych czasach można dostać dobrą pracę jedynie „po znajomości”;
- niezgodność oferty pracy z realiami (np. okazuje się, że praca na stanowisku menedżera restauracji to w praktyce sprzątanie i praca w kuchni);
- nieregularne otrzymywanie wynagrodzenia (czasem trzeba czekać kilka miesięcy na pensję);
- brak przerw lub bardzo mało przerw w trakcie pracy;
- nakładanie nadmiernej liczby zadań;
- krytykowanie pracownika i jakości wykonywanej pracy;

⁶⁴ Sondaż przeprowadziła współpracująca z Ośrodkiem Badań Handlu Ludźmi mgr Marta Romańczuk.

⁶⁵ Raport z badań jest dokumentem roboczym i nie był publikowany (w posiadaniu autora).

- wykorzystywanie pozycji służbowej do celów prywatnych (np. zlecenie płatności za prywatne rachunki, szukanie testów przygotowujących do egzaminu gimnazjalnego dziecko przełożonego);
- niestosowne zachowania o podtekście seksualnym, np. propozycje spotkań;
- częste telefony w sprawach zawodowych po pracy lub w dni wolne od pracy;
- ośmieszanie pracownika przy innych osobach;
- nieprofesjonalne spotkania rekrutacyjne, które wyglądają jak „casting”;
- rozmowy kwalifikacyjne prowadzone w obecności innych osób ubiegających się o dane stanowisko;
- brak szacunku dla osób nowo zatrudnionych, lekceważące traktowanie oraz wydawanie sprzecznych poleceń.

Żaden z respondentów, nie wybrał dostępnej w kwestionariuszu odpowiedzi: „Nie mam żadnych negatywnych doświadczeń na rynku pracy”. To pozwala formułować ostrożny, ale kategoryczny wniosek, że zjawiska patologiczne są na nim dość powszechne. A skoro tak, to ten sektor życia społecznego i publicznego należy uznać za wymagający nieco bardziej systematycznego badania, a w dłuższej perspektywie także interwencji – może przede wszystkim – państwa.

Tylko do badanych kobiet skierowaliśmy pytanie, czy kiedykolwiek podczas szukania zatrudnienia zdarzyło się im otrzymać „niemoralną” ofertę pracy albo usłyszeć od potencjalnego pracodawcy pytania lub propozycje o podtekście seksualnym. Okazało się, że co trzecia respondentka (ok. 10) przynajmniej raz w życiu spotkała się z wyżej opisaną sytuacją, w większości spotkało je to niejednokrotnie. Trzeba jednak uściślić, że najczęściej tego typu propozycje były przesyłane pocztą elektroniczną w odpowiedzi na umieszczone w internecie ogłoszenie o poszukiwaniu pracy. Formułowano wprost oferty regularnych spotkań intymnych w zamian za wynagrodzenie bądź spotkań po pracy jako dodatkowy „obowiązek” do oferowanego stanowiska asystentki, sekretarki czy innej pracy w biurze.

W przypadku dwóch kobiet doszło do dwuznacznych propozycji podczas rozmowy kwalifikacyjnej, przy czym nie były one sformułowane wprost, ale w sposób zawoalowany, np.: „Czy zechciałaby Pani od czasu do czasu umówić się ze mną na kawkę po pracy? Oczywiście będzie to dodatkowo premiuwane”. Obydwie te kobiety miały mniej niż 23 lata.

7. Kilka refleksji na temat przestępstw przeciwko prawom pracownika

Przedstawione wyżej negatywne praktyki określam mianem deliktów rynku pracy. Są to najczęściej zachowania pracodawców, które nie powinny być akceptowane, ale które jesteśmy skłonni złożyć na karb trudnej sytuacji ekonomicznej, słabości ludzi czy kryzysu w sferze dobrych obyczajów. Ale na rynku pracy mogą mieć miejsce

także takie zachowania, których negatywna ocena ma również sankcję prawną, są przestępstwem przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, które zostały uregulowane w rozdziale XXVIII kodeksu karnego. Znalazły się tam cztery przestępstwa, które za autorami komentarza do kodeksu karnego można określić jako: naruszenie praw pracowniczych (art. 218 kk), niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego (art. 219 kk), niedopełnienie obowiązków w zakresie BHP (art. 220 kk) oraz ukrywanie wypadków przy pracy i chorób zawodowych (art. 221 kk)⁶⁶.

Warto przyrzeć się treści tych przepisów nieco bliżej. Art. 218 § 1 kk penalizuje zachowanie polegające na złośliwym lub uporczywym naruszeniu praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Czyn ten zagrożony jest karą grzywny, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat dwóch. Jak wynika z treści przepisu ochronie nie podlegają wszelkie prawa pracownika, tylko te, które wynikają ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, a nie z umowy cywilnoprawnej. Jednak w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego⁶⁷, a także doktryny prawa pracy⁶⁸, stosunek pracy, określony w art. 22 § 1 kodeksu pracy, dotyczy każdej sytuacji, w której podmiot zatrudniający jest uprawniony do wydawania pracownikowi poleceń. Natomiast to, jaki rodzaj umowy został zawarty pomiędzy stronami, nie ma znaczenia, gdyż liczy się to, że pracownik jest podporządkowany pracodawcy i jest zobowiązany do stosowania się do jego poleceń.

Naruszenie przepisów art. 219 kk może być związane np. z niewypłacaniem wynagrodzenia lub nieodprowadzaniem składek zdrowotnych na rzecz pracownika i może zostać popełnione zarówno przez działanie, jak i zaniechanie⁶⁹. Podkreślić również należy, że art. 218 kk powiązany jest z przepisami art. 281–283 kodeksu pracy, które również przewidują odpowiedzialność pracodawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Relacja ta polega na tym, że naruszenie przepisów art. 281–283 kodeksu pracy jest wykroczeniem, a jeśli działanie sprawcy jest złośliwe i uporczywe, staje się przestępstwem z art. 218 kk.

Przepisy prawa karnego, które mogą mieć znaczenie z punktu widzenia ochrony istotnych interesów osoby wykonującej pracę zarobkową, znajdują się także w art. 220 i 221 kk. Penalizują one te zachowania pracodawcy, które polegają na tym, że nie zapewnia on pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy albo ukrywa ważne fakty dotyczące tej sfery, co w konsekwencji może prowadzić do utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu pracownika. Postępowanie pracodawcy stypizowane w art. 220 kk podlega stosunkowo surowej karze pozbawienia wolności do lat trzech, odpowiedzialność na mocy art. 221 kk jest nieco mniejsza. Natomiast przepis art. 220 kk bywa określany przez doktrynę prawa karnego jako

⁶⁶ A. Wąsek, R. Zawłocki (red.), *Kodeks karny. Część szczególna*, t. I: *Komentarz do artykułów 117–221*, C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 1376 i n.

⁶⁷ Wyrok SN z 4.04.2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004 Nr 6, poz. 94.

⁶⁸ A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 106, 107.

⁶⁹ A. Wąsek, R. Zawłocki (red.), *Kodeks karny...*, *op. cit.*, s. 1390 i n.

„kwalifikowany typ wykroczenia” z art. 283 § 1 kodeksu pracy⁷⁰. Piszę o tym dlatego, że z przeprowadzonych dotychczas badań na temat pracy przymusowej w Polsce lub pracy Polaków za granicą wynika, że pracodawcy nie przywiązują wagi do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, narażając ich na utratę zdrowia⁷¹. Jest to więc zachowanie, które można zaliczyć do istotnych patologii rynku pracy w Polsce.

Twórcy policyjnej statystyki przestępczości stosują nieco inną nomenklaturę niż ta wypracowana w doktrynie⁷². Przestępstwo opisane w art. 218 kk określane jest jako naruszenie praw pracownika, w art. 219 kk – jako godzenie w interesy pracownika, w art. 220 kk – jako narażenie życia lub zdrowia pracownika na niebezpieczeństwo, oraz w art. 221 kk – jako niezawiadomienie o wypadku przy pracy⁷³. Taką też terminologię zastosowałem w prezentacji danych statystycznych dotyczącej poszczególnych przestępstw.

Tabela 1. Naruszenie praw pracownika (art. 218, §§ 1–3 kk)

Rok	Liczba postępowań wszczętych	Liczba przestępstw stwierdzonych
2016	1 061	1 271
2015	950	1 350
2014	993	1 777
2013	1 060	1 803
2012	860	820
2011	1 230	2 307
2010	1 613	1 899
2009	1 531	1 602
2008	1 406	1 480
2007	1 738	2 054
2006	2 022	3 494
2005	1 955	2 928
2004	1 990	3 873
2003	1 838	7 665
2002	2 020	13 140
2001	2 315	10 437
2000	1 904	4 209

⁷⁰ W. Radecki, *Granice ingerencji prawa karnego w stosunki pracy*, „Prokuratura i Prawo” 2005, nr 6, s. 13.

⁷¹ Zob. Z. Lasocik, Ł. Wieczorek, *Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce. Raport z badań*, Ośrodek Badań Handlu Ludźmi, Warszawa 2011.

⁷² Zob. przyp. 66.

⁷³ Por. <http://statystyka.policja.pl/st/kodeks-karny/przestepstwa-przeciwno-9> [dostęp: 16.07.2016].

Tabela 2. Godzenie w interesy pracownika (art. 219 kk)

Rok	Liczba postępowań wszczętych	Liczba przestępstw stwierdzonych
2016	229	217
2015	200	357
2014	205	356
2013	251	800
2012	179	958
2011	223	564
2010	255	543
2009	188	481
2008	193	452
2007	177	421
2006	194	513
2005	195	323
2004	206	507
2003	196	566
2002	215	800
2001	219	829
2000	241	693

Tabela 3. Narazienie życia lub zdrowia pracownika na niebezpieczeństwo (art. 220 §§ 1–2 kk)

Rok	Liczba postępowań wszczętych	Liczba przestępstw stwierdzonych
2016	2 667	373
2015	2 500	366
2014	2 447	495
2013	2 096	391
2012	1 867	418
2011	1 990	404
2010	1 913	429
2009	1 834	425
2008	2 075	476
2007	1 981	509
2006	1 612	494
2005	1 389	358

Tabela 3 – cd.

Rok	Liczba postępowań wszczętych	Liczba przestępstw stwierdzonych
2004	1 218	390
2003	1 006	274
2002	765	333
2001	673	319
2000	707	371

Tabela 4. Niezawiadomienie o wypadku przy pracy (art. 221 kk)

Rok	Liczba postępowań wszczętych	Liczba przestępstw stwierdzonych
2016	22	21
2015	32	21
2014	35	21
2013	25	33
2012	27	35
2011	32	44
2010	33	59
2009	30	33
2008	35	57
2007	41	52
2006	29	51
2005	31	48
2004	33	48
2003	25	44
2002	34	48
2001	22	45
2000	19	49

Krótką analizę tych danych wypada rozpocząć od konstatacji, że biorąc pod uwagę liczbę osób pracujących w Polsce, liczba ujawnionych przestępstw skierowanych przeciwko ich interesom jest relatywnie niska. W przypadku pierwszego przestępstwa (naruszenie praw) oscyluje ona w granicach 2 tys. zdarzeń rocznie, natomiast gdy chodzi o godzenie w interesy pracownika – liczba przestępstw stwierdzonych nie przekracza tysiąca rocznie. Jeszcze mniej jest zachowań kryminalnych związanych z naruszeniem bezpieczeństwa pracowników, bo stwierdzonych przypadków z reguły jest mniej niż 500, a karalne niezawiadomienie o wypadku przy pracy zdarza się zupełnie sporadycznie – ok. 50 przypadków rocznie.

Jeśli chodzi o problemy bardziej szczegółowe, to warto zwrócić uwagę na trzy kwestie.

Po pierwsze, na dynamikę niektórych przestępstw oraz na istotne różnice w liczbach postępowań wszczętych i przestępstw stwierdzonych. W tej pierwszej kwestii zwraca uwagę fakt gwałtownego wzrostu liczby naruszeń praw pracowniczych w latach 2000–2001. W 2000 r. takich przestępstw było 4 tys., w kolejnym już 10 tys., w następnym ponad 13 tys. Od tego roku liczba analizowanych przestępstw w miarę systematycznie spadała, aby ustabilizować się na poziomie ok. 2 tys.

Gdy chodzi o różnice w liczbach, największe są w przypadku narażenia bezpieczeństwa pracownika; liczba postępowań wszczętych oscyluje w granicach 2 tys., a przestępstw stwierdzonych w ostatnich latach nie było więcej niż 500. Kryminolog rynku pracy musi sobie zadać pytanie, dlaczego tak jest. Bez przeprowadzenia szczegółowych studiów trudno stawiać jednoznaczne tezy. Można jednak pokusić się o przypuszczenie, że to częściowo efekt intensywnych zabiegów ze strony pracodawców, którzy starają się uchylić grożące niebezpieczeństwo i w ten sposób skorzystać z dobrodziejstwa przewidzianego w § 3 art. 220 kk. Warto zbadać to zagadnienie bardziej szczegółowo.

Druga kwestia to w istocie pytanie, jaka jest ciemna liczba przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Elementarna wiedza kryminologiczna, ogólna orientacja w problematyce rynku pracy i minimalne doświadczenie życiowe pozwalają wątpić, żeby w Polsce w ciągu roku tylko 2 tys. razy łamane były prawa pracowników, których w naszym kraju jest ok. 15 mln. To zaś pozwala stawiać bardzo wstępnie tezę, że ciemna liczba omawianych tu przestępstw może być relatywnie wysoka. Konieczne byłyby pogłębione badania tej problematyki, co stanowiłoby właściwy przedmiot badań kryminologii rynku pracy.

I wreszcie trzecia kwestia, która streszcza się w pytaniu, co zrobić z wiedzą, którą uzyskamy w wyniku analiz i badań.

Stawiam je, bo w mojej ocenie zainteresowanie problematyką patologii na rynku pracy nie wykracza poza anegdotyczne doniesienia mediów oraz narzekania co bardziej wrażliwych działaczy społecznych i polityków. Trudno oprzeć się wrażeniu, że istnieje dziwna zmowa „niedziałania”, mimo że nie jest najlepiej i nie ma też widoków na znaczącą poprawę. Zresztą dorobek naukowy polskiej kryminologii w tym zakresie jest mniej niż niewielki. Nie znam żadnych zaawansowanych badań kryminologicznych, które można by traktować jako punkt wyjścia do dalszych analiz. Jest natomiast kilka opracowań monograficznych i prac doktorskich odnoszących się do aspektów karnoprawnych⁷⁴, natomiast ich użyteczność z tego punktu widzenia jest ograniczona.

⁷⁴ Przykładem może być książka Joanny Unterschütz, *Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.

W moim przekonaniu w Polsce potrzebny jest szeroki program badawczy dotyczący kryminologicznych aspektów funkcjonowania rynku pracy. W ramach takiej inicjatywy powinny być prowadzone badania na temat etiologii i fenomenologii przestępstw przeciwko prawom pracowników, a także gromadzone dane dotyczące różnych patologii występujących na rynku pracy. Na początek właściwe resorty powinny zainicjować program powstawania prac magisterskich i doktorskich dotyczących tej problematyki.

8. Praca przymusowa – szczególna forma patologii rynku pracy

Jedną z najpoważniejszych patologii rynku pracy w Polsce jest problem pracy przymusowej i wszelkich form eksploatacji. Jak już była o tym mowa, Konwencja nr 29 z 28 czerwca 1930 r. dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej stanowi, że praca przymusowa lub obowiązkowa to „wszelka praca lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie”. Jest to definicja dość szeroka, co ma dobre i złe strony. Po stronie pozytywów można zapisać to, że na poziomie opisu obejmuje ona wiele stanów faktycznych czy sytuacji. Natomiast brak precyzji staje się problemem, kiedy przychodzi do formułowania zakresu odpowiedzialności sprawcy.

Na gruncie prawa polskiego najważniejsze przepisy dotyczące pracy przymusowej to art. 189a kodeksu karnego z 1997 r.⁷⁵, wprowadzony w wyniku nowelizacji z 20 maja 2010 r.⁷⁶ Zgodnie z treścią tego przepisu „kto dopuszcza się handlu ludźmi, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3”. Wprawdzie nie ma tu mowy o pracy przymusowej, ale ustawodawca rozwiązał ten problem poprzez wprowadzenie do polskiego prawa karnego definicji handlu ludźmi, w której praca przymusowa już się pojawia. Definicja, o której tu mowa, znajduje się art. 115 § 22 kodeksu karnego. Brzmi ona następująco:

„Handlem ludźmi jest werbowanie, transport, dostarczanie, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osoby z zastosowaniem:

- 1) przemocy lub groźby bezprawnej,
- 2) uprowadzenia,
- 3) podstępu,
- 4) wprowadzenia w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania,

⁷⁵ Dz.U. z 1997 r. Nr 88, poz. 553.

⁷⁶ Ustawa z dnia 20 maja 2010 roku o zmianie ustawy – Kodeks karny, ustawy o Policji, ustawy – Przepisy wprowadzające Kodeks karny oraz ustawy – Kodeks postępowania karnego, która weszła w życie 8 września 2010 roku (Dz.U. z 2010 r. Nr 98, poz. 626).

- 5) nadużycia stosunku zależności, wykorzystania krytycznego położenia lub stanu bezradności,
- 6) udzielenia albo przyjęcia korzyści majątkowej lub osobistej, albo jej obietnicy osobie sprawującej opiekę lub nadzór nad inną osobą
– w celu jej wykorzystania, nawet za jej zgodą, w szczególności w prostytucji, pornografii lub innych formach seksualnego wykorzystania, w *pracy lub usługach o charakterze przymusowym* (podkreśl. Z.L.), w żebractwie, w niewolnictwie lub innych formach wykorzystania poniżających godność człowieka albo w celu pozyskania komórek, tkanek lub narządów wbrew przepisom ustawy. Jeżeli zachowanie sprawcy dotyczy małoletniego, stanowi ono handel ludźmi, nawet gdy nie zostały użyte metody lub środki wymienione w pkt 1–6”.

Przyjmując takie określenie handlu ludźmi, polski ustawodawca wzorował się na definicji z Protokołu o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniającego Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, przyjętego przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 15 listopada 2000 r.⁷⁷ (tzw. Protokół z Palermo⁷⁸), a także na aktach prawnych Unii Europejskiej⁷⁹ i Europejskiej konwencji w sprawie działań przeciwko handlowi ludźmi, zwanej też Konwencją warszawską⁸⁰.

Wprawdzie wśród różnych form wykorzystania ofiary handlu ludźmi pojawia się także praca i usługi o charakterze przymusowym, to jednak w prawie próżno szukać objaśnienia, na czym to zachowanie ma polegać. Na podstawie przepisów prawa międzynarodowego, a szczególnie cytowanej wcześniej Konwencji Nr 29 MOP z 1930 r., wiemy, jak należy definiować pracę przymusową lub obowiązkową. Na tym tle użyte w definicji sformułowanie „prace lub usługi o charakterze przymusowym” jest nieprecyzyjne i mało czytelne, a tym samym może spowodować trudności w określeniu odpowiedzialności karnej za przestępstwo handlu ludźmi. Wyrażenie to, jak i cała definicja, może rodzić istotne problemy interpretacyjne, a co za tym idzie – również i trudności w stosowaniu przepisu w praktyce. W literaturze przedmiotu trwa ożywiona dyskusja, czy takie sformułowanie definicji rozwiązuje problem penalizacji pracy przymusowej, ale tu i teraz ma to drugorzędne znaczenie⁸¹.

⁷⁷ Dz.U. z 2005 r. Nr 18, poz. 160.

⁷⁸ Protokół o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniający Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 15 listopada 2000 roku. Dokument znany jest jako Protokół z Palermo, ponieważ został podpisany właśnie w Palermo na Sycylii.

⁷⁹ Decyzja ramowa Rady 2002/629/WSiSW w sprawie zwalczania handlu ludźmi (Dz.U. WE L 203 z 1 sierpnia 2002 r.).

⁸⁰ Konwencja Rady Europy w sprawie działań przeciwko handlowi ludźmi z 2005 r. (Dz.U. z 2009 r. Nr 20, poz. 107).

⁸¹ Zob. m.in.: Z. Lasocik, *O handlu ludźmi w Polsce, czyli o ewolucji zjawiska i budowie systemu jego eliminowania*, „Archiwum Kryminologii” 2012, t. XXXIV; T. Dukiet-Nagórska (red.), *Kodeks karny*.

Z handlem ludźmi i pracą przymusową ściśle wiąże się szersze zjawisko niewolnictwa, spenalizowane w polskim prawie karnym. Stosowne regulacje zawiera art. 8 ustawy Przepisy wprowadzające kodeks karny⁸², który stanowi że „kto powoduje oddanie osoby w stan niewolnictwa lub utrzymuje ją w tym stanie albo uprawia handel niewolnikami, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3”. Podobnie jak w przypadku handlu ludźmi zachowanie to zostało uznane za zbrodnię. Jeśli są jakieś wątpliwości, co jest niewolnictwem, a co nim nie jest, to w jakimś zakresie rozstrzyga je definicja zawarta w art. 115 § 23, zgodnie z którą „niewolnictwo jest stanem zależności, w którym człowiek jest traktowany jak przedmiot własności”. Jest to definicja dość zwięzła, a nawet lakoniczna, która sposobem ujęcia problemu nawiązuje do definicji sformułowanej w Konwencji w sprawie niewolnictwa z 25 września 1926 r.⁸³ Najprościej mówiąc, chodzi o to, że w określaniu istoty niewolnictwa nawiązuje się do treści prawa rzeczowego, a bardziej precyzyjnie – do prawa własności. Może to oznaczać, że każdy, np. pracodawca, kto traktuje drugiego człowieka jak rzecz albo rozporządza człowiekiem tak, jak rozporządza się rzeczą, dopuszcza się zbrodni niewolnictwa. Oczywiście taka interpretacja jest dość szeroka i może być kłopotliwa dla orzecznictwa, ale też pozwala elastycznie odpowiadać na zmieniający się charakter handlu ludźmi i coraz to nowe formy zniewalania ludzi, także na rynku pracy.

Kwestia pracy przymusowej w Polsce nie jest czysto teoretyczna, a została dostrzeżona już w połowie minionej dekady⁸⁴. Jednak w orbicie rzeczywistego zainteresowania państwa znalazła się dopiero wtedy, kiedy zadania różnych instytucji publicznych w tym zakresie zostały opisane w Krajowym Programie Zwalczenia i Zapobiegania Handlowi Ludźmi na lata 2007–2008⁸⁵. Warto jednak odnotować, że w tym dokumencie nie mówi się o pracy przymusowej jako samoistnym naruszeniu praw pracowniczych, ale jako o jednej z form handlu ludźmi:

Ujawnienie w roku 2006 licznych przypadków obywateli polskich – ofiar handlu ludźmi do pracy przymusowej potwierdza przypuszczenia, iż utrzymywanie przez

Część ogólna, szczególna i wojskowa, LexisNexis, Warszawa 2010; O. Sitarz, *Wątpliwości i kontrowersje wokół definicji handlu ludźmi*, „Archiwum Kryminologii” 2010, t. XXXII; Ł. Wieczorek, *Praca przymusowa – zagadnienia prawne i kryminologiczne*, INP PAN, Warszawa 2014 (niepublikowana praca doktorska).

⁸² Dz.U. z 1997 r. Nr 88, poz. 554.

⁸³ Dz.U. z 1930 r. Nr 6, poz. 48.

⁸⁴ T. Bulenda, *Przymus pracy i wykorzystywanie pracowników – aspekty etyczne i prawne*, w: Z. Lasocik (red.), *Handel ludźmi – zapobieganie i ściganie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2006, s. 289 i n. Problem pracy przymusowej został zasygnalizowany także w Krajowym Programie Zwalczenia i Zapobiegania Handlowi Ludźmi na lata 2005–2006, <http://www.handelludzi.eu/hl/baza-wiedzy/krajowy-plan-dzialan/6337,Krajowy-Program-Zwalczenia-i-Zapobiegania-Handlowi-Ludzi-na-lata-2005-2006.html> [dostęp: 17.07.2016].

⁸⁵ <http://www.handelludzi.eu/hl/baza-wiedzy/krajowy-plan-dzialan/krajowy-plan-dzialan-pr> [dostęp: 3.08.2016].

niektóre kraje UE ograniczeń w dostępie do swoich rynków pracy jako skutek uboczny pociąga za sobą wzrost nielegalnego zatrudnienia, w tym także handlu ludźmi do pracy przymusowej. Konieczna jest kampania informacyjna skierowana do osób udających się w poszukiwaniu pracy do krajów UE mająca na celu uświadomienie im ryzyka stania się ofiarą przestępstwa. Należy w tym celu wykorzystać możliwości organizacyjne MSWiA, MPiPS oraz MSZ i realizowane przez nie programy dotyczące Polaków poza granicami kraju. Niezbędne jest nawiązanie współpracy ze środkami masowego przekazu (s. 2).

Twórcy Programu przewidzieli także dokonanie analizy prawa polskiego pod kątem ewentualnego ścigania handlu ludźmi do pracy przymusowej:

Coraz liczniejsze są sygnały o przypadkach handlu ludźmi do pracy przymusowej. Tylko jeden z nich stał się przedmiotem procedury karnej. Należy dokonać analizy stanu prawa celem zidentyfikowania przepisów odnoszących się do tego zjawiska oraz ujawnienia ewentualnych luk, które utrudniają postępowanie karne. W związku z nasileniem się zjawiska handlu ludźmi do pracy przymusowej na terenie Europy eksperci zwracają uwagę na nieadekwatność przepisów prawa międzynarodowego i krajowego, odnoszących się do pracy przymusowej. Jest wysoce prawdopodobne, że ta sytuacja ma miejsce także w Polsce (s. 4).

W kolejnym Programie Krajowym, tym razem na lata 2009–2010, tych zadań dla służb państwowych było już nieco więcej. Wśród nich było np. szkolenie funkcjonariuszy organów porządku publicznego na ten temat, co jest zadaniem stałym, ale interesujące, że dostrzeżono wreszcie rolę inspekcji pracy i zorganizowano szkolenia dla pracowników tej instytucji. Teraz z perspektywy czasu możemy powiedzieć, że te szkolenia nie przyniosły znaczącego efektu, ale ważne, że problem zauważono. Ważnym zadaniem było prowadzenie badań naukowych dotyczących profilu ofiary, w tym ofiary pracy przymusowej. Warto też zwrócić uwagę, że w Programie Krajowym na lata 2009–2010 jest ciągle mowa o handlu ludźmi do pracy przymusowej, a nie o pracy przymusowej jako zjawisku samoistnym.

Podkreślam ten aspekt analizy, bo w moim przekonaniu w Polsce z trudem i raczej powoli oswajamy się z myślą, że takie zjawisko istnieje. Oczywiście często zdarzają się takie sytuacje, że kiedy pytam moich rozmówców (np. przedstawicieli pracodawców) o problem pracy przymusowej w Polsce, to dwukrotnie się upewniają, że dobrze zrozumieli moje pytanie. Nawet osoby, które „nominalnie” należałoby uznać za ekspertów, są zaskoczone, że w Polsce może występować zjawisko pracy przymusowej.

Gdyby szukać wyjaśnienia tego stanu rzeczy (ale nie usprawiedliwienia), można by argumentować, że w naszej świadomości nowożytny handel ludźmi niemal od zawsze (początek lat 90.) kojarzył się z prostytutką i handlem kobietami na potrzeby tzw. seks-biznesu. Dopiero po mniej więcej dekadzie okazało się, że handel ludźmi wcale nie musi być ograniczony do eksploatacji seksualnej kobiet, ale może przybierać

inne formy, które mogą prowadzić do eksploatacji cudzej pracy. W ten sposób w domenie publicznej zaczęła się pojawiać praca przymusowa jako samoistne zjawisko społeczne, a także fenomen kryminologiczny. Jednak ten trudny problem nigdy nie stał się przedmiotem poważnej debaty publicznej. To dlatego Ośrodek Badań Handlu Ludźmi Uniwersytetu Warszawskiego już w marcu 2010 r. zorganizował I Krajowe Spotkanie nt. Pracy Przymusowej, w którym wzięli udział przedstawiciele niemal wszystkich instytucji państwowych i organizacji pozarządowych, które naszym zdaniem mogły odegrać jakąkolwiek rolę w eliminowaniu pracy przymusowej. Spotkanie potraktowaliśmy jako okazję do zrobienia swoistego remanentu sił intelektualnych i dostępnych środków do radzenia sobie z tym problemem. Najważniejszym rezultatem tego spotkania było *Memorandum w sprawie pracy przymusowej*, skierowane do władz państwowych, organizacji pozarządowych i mediów⁸⁶.

Na potrzeby tego artykułu zacytuję tylko dwa, moim zdaniem ważne fragmenty *Memorandum*:

„Praca przymusowa jest szczególną formą zniewolenia, a w krańcowych sytuacjach może przybierać postać niewolnictwa. Mimo że „sprawcami” pracy przymusowej są najczęściej indywidualni przedsiębiorcy i osoby prywatne, to jednak ofiary (głównie cudzoziemcy) najbardziej obawiają się represji ze strony państwa, działającego poprzez wyspecjalizowane służby kontrolne i organy ścigania”.

W innym miejscu pisaliśmy natomiast:

„Praca przymusowa jest w Polsce problemem, którego skala wskazuje na potrzebę pilnych działań. Przede wszystkim zaś konieczne jest:

1. rzeczywiste zainteresowanie władz państwowych i samorządowych,
2. przeprowadzenie gruntownych studiów i analiz tego problemu,
3. podjęcie szeregu działań na rzecz stworzenia systemu identyfikacji ofiar i eliminowania zjawiska pracy przymusowej w Polsce,
4. zagwarantowanie w tym procesie udziału związków zawodowych i organizacji pracodawców,
5. stworzenie systemu wsparcia, także finansowego, dla aktywności samych obywateli, działających w ramach struktur społeczeństwa obywatelskiego”⁸⁷.

Choć od czasu przyjęcia *Memorandum* upłynęło sześć lat, to wszystko, o czym wtedy napisaliśmy, nadal pozostaje aktualne. Jednak podstawowy problem polega na tym, że nadal nie widać rzeczywistego zainteresowania państwa, a szczególnie mobilizacji wszystkich instytucji, które mogą coś zrobić, aby zmierzyć się z problemem pracy przymusowej. Przede wszystkim, zgodnie z przewidywaniami, nie ma

⁸⁶ Tekst *Memorandum* jest dostępny m.in. w publikacji Ośrodka Badań Handlu Ludźmi UW pt. *Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce. Sektory w gospodarce podatne na wykorzystywanie ludzi do pracy przymusowej oraz struktura pomocy dla ofiar pracy przymusowej w Polsce*, dostępnej na stronie ILO, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_146622.pdf, s. 51 i n. [dostęp: 9.08.2016].

⁸⁷ *Ibidem*.

instytucji, o której można powiedzieć, że jest liderem w trudnym procesie organizacji systemu eliminowania pracy przymusowej z praktyki życia publicznego w Polsce. Także zaangażowanie dwóch kluczowych aktorów, czyli związków zawodowych i pracodawców, jest ciągle znikome, chociaż trzeba przyznać, że po stronie związków zawodowych widać zdecydowanie więcej oznak rzeczywistego zainteresowania⁸⁸.

Problem pracy przymusowej pojawił się także w kolejnym Krajowym Planie Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi na lata 2011–2012⁸⁹. Tym razem jednak twórcy Planu nadali mu nieco inną rangę, ponieważ praca przymusowa pojawia się w preambule tego dokumentu, w której wskazane są najważniejsze cechy zjawiska w Polsce. W dokumencie tym czytamy m.in.: „Nasilenie się zjawiska handlu ludźmi zaobserwowano w Polsce na początku lat 90. Obecnie Polska nie jest już tylko krajem pochodzenia ofiar, ale także krajem tranzytowym, przez który odbywa się transfer ofiar z Europy Wschodniej do Europy Zachodniej oraz krajem docelowym dla ofiar wykorzystywanych głównie w prostytucji i pracy przymusowej”⁹⁰. A dalej autorzy Programu stwierdzają, że „z ostatnich danych wynika również, że [...] liczba ofiar handlu ludźmi do pracy przymusowej stopniowo równoważy się z liczbą ofiar wykorzystania w prostytucji”⁹¹. I kończą ważną propozycją: „w roku 2012, z uwagi na coraz częściej pojawiające się przypadki handlu ludźmi do pracy przymusowej, konferencja krajowa zostanie w całości poświęcona temu zagadnieniu”⁹².

Taka ocena rangi zjawiska pracy przymusowej znajduje odzwierciedlenie w określeniu listy zadań, które poszczególne instytucje, głównie jednak MSW, powinny podjąć. Najważniejsze są te, których celem jest podnoszenie świadomości osób, które są potencjalnymi ofiarami pracy przymusowej, a zatem kampanie informacyjne dotyczące handlu ludźmi do pracy przymusowej skierowane do osób przybywających do Polski w celu podjęcia pracy oraz kampanie skierowane do osób udających się w poszukiwaniu pracy do krajów UE. Wśród proponowanych działań znaczącą rolę odgrywają szkolenia, tym razem dla inspektorów pracy nt. zjawiska handlu ludźmi do pracy przymusowej (zadanie stałe) oraz spotkanie informacyjne nt. handlu ludźmi w szczególności do pracy przymusowej dla personelu konsularnego krajów pochodzenia ofiar identyfikowanych w Polsce.

Twórcy Krajowego Planu Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi na lata 2013–2015, którego realizacja zakończyła się w ubiegłym roku, wybrali drogę na skróty i niemal dosłownie powtórzyli wszystko to, co znalazło się w poprzednim Planie.

⁸⁸ Przykładem może być konferencja naukowa „Kryminologiczne aspekty funkcjonowania rynku pracy i zatrudnienia w Polsce” zorganizowana przez OPZZ 8 grudnia 2014 r., <http://www.opzz.org.pl/-/konferencja-naukowa-w-opzz> [dostęp: 9.08.2016].

⁸⁹ <http://www.handelludźmi.eu/hl/baza-wiedzy/krajowy-plan-dzialan/krajowy-plan-dzialan-pr> [dostęp: 3.08.2016].

⁹⁰ *Ibidem*, s. 1.

⁹¹ *Ibidem*, s. 3.

⁹² *Ibidem*, s. 9.

Niejako na przekór ograniczonemu zainteresowaniu państwa problematyką pracy przymusowej i niskiej efektywności działań instytucji publicznych w tym zakresie praca przymusowa w Polsce ma miejsce⁹³ i powinna być przedmiotem zainteresowania wszystkich aktorów operujących na rynku pracy. Biorąc po uwagę potrzeby kryminologii rynku pracy, której rozwój tu antycypuję, ważne byłoby wskazanie najważniejszych problemów związanych z tą kwestią.

Po pierwsze, trzeba pamiętać, że ofiarami pracy przymusowej w Polsce najczęściej padają cudzoziemcy, i to zarówno ci, którzy mają nieuregulowany status, jak i ci, którzy przybyli do Polski legalnie z pozwoleniem na pracę. Ci pierwsi stają się ofiarami, bo ich sytuacja prawna czyni z nich podmioty podatne na wykorzystanie. Sytuacja tych drugich jest lepsza, ale i tak brak znajomości realiów rynku polskiego, brak znajomości języków obcych czy fizyczna izolacja od społeczeństwa polskiego (np. pracownicy mieszkają tam, gdzie pracują) sprawiają, że stają się ofiarami zniewolenia i eksploatacji.

Ofiary pracy przymusowej zidentyfikowane w Polsce najczęściej pochodzą z trzech krajów ościennych: Ukrainy, Białorusi, Rosji oraz Rumunii. Natomiast jeśli chodzi o kraje bardziej odległe, to wśród najczęściej wymienianych są: Chiny, Wietnam, Tajlandia, Filipiny, Uzbekistan, Tadżykistan, Indie, Korea, Nepal i Bangladesz.

Po drugie, kluczowy dla późniejszej eksploatacji pracownika cudzoziemskiego jest etap rekrutowania go. Z punktu widzenia przebiegu rekrutacji mogą istnieć trzy sytuacje, które wyznaczają wzajemne relacje pracodawcy i pracownika. Pierwsza ma miejsce wtedy, kiedy pracodawca sam go rekrutuje. Wtedy ta relacja jest bardziej bezpośrednia i osobowa, pracodawca interesuje się pracownikiem i więcej o nim wie, a jednocześnie można od niego więcej oczekiwać. Druga sytuacja jest wtedy, kiedy pracodawca wynajmuje pośrednika, który w jego imieniu rekrutuje pracownika. Wtedy ta relacja jest podobna, jednak może być mniej intensywna, bo pracownik znalazł się w firmie na skutek działania innego podmiotu niż sam pracodawca, zatem część lojalności pracownika jest także po jego stronie. Trzecia możliwość to klasyczny leasing pracowniczy, kiedy pracodawca nie rekrutuje i nie zatrudnia pracownika, tylko wynajmuje go od specjalistycznej firmy świadczącej takie usługi. W tym modelu relacja pracodawca–pracownik jest zupełnie bezosobowa, bo ten pierwszy stanowi tylko jeden z elementów osiągnięcia finalnego efektu przedsiębiorstwa⁹⁴. O tym, jaki charakter ma ta relacja, najlepiej świadczy określenie użyte w ustawie regulującej leasing pracowniczy: ten, kto korzysta z pracy pracownika, jest określany jako „pracodawca-użytkownik”. Nie trzeba szczególnej wrażliwości, żeby uznać taki zabieg za wątpliwy etycznie. Natomiast trzeba mieć świadomość, że rosnąca rola leasingu

⁹³ Ł. Wieczorek, *Praca przymusowa...*, *op. cit.*, *passim*.

⁹⁴ Więcej na ten temat zob. Z. Lasocik, E. Rekosz-Cebula, Ł. Wieczorek, *Handel ludźmi do pracy przymusowej: mechanizmy powstawania i efektywne zapobieganie*, Rada Państw Morza Bałtyckiego, Warszawa–Sztokholm 2014.

pracowniczego prowadzi do coraz częstszych i coraz poważniejszych naruszeń praw pracowników.

Z rekrutacją pracowników, szczególnie cudzoziemskich, jest tak, że im bardziej ten proces jest nieuczciwy, tym większe prawdopodobieństwo, że pośrednik lub pracodawca będą mieli „silne argumenty”, żeby zmusić pracownika do uległości i do pracy. Takim skutecznym mechanizmem zagwarantowania sobie jego uległości jest „związanie długiem” (*debt bondage*)⁹⁵. W największym skrócie jest to sytuacja, w której pośrednik/werbownik przedstawia potencjalnemu pracownikowi z Wietnamu nieuczciwą ofertę pracy w Polsce, obiecując mu np. wynagrodzenie rzędu 500 euro miesięcznie. Jednocześnie organizuje transport, którego koszty mogą wynosić 5 tys. euro. Wprowadzony w błąd pracownik oblicza sobie, że nominalnie spłaci dług po 10 miesiącach, i dlatego podpisuje umowę. Na miejscu okazuje się, że wynagrodzenie nawet nie jest zbliżone do obiecanego, a oprócz tego musi on pokryć koszty pobytu albo transportu do pracy. Szybko się okazuje, że rzeczywiste „odpracowanie” długu będzie możliwe po 10 latach.

Po trzecie, chodzi o całą gamę deliktów rynku pracy związanych z podporządkowaniem pracowników, szczególnie cudzoziemskich. W praktyce chodzi o takie postępowanie wobec nich, żeby przejąć kontrolę nad ich postępowaniem. Biorąc pod uwagę szczególną sytuację pracownika cudzoziemskiego, skutecznym instrumentem wywierania takiego wpływu jest przejęcie paszportu lub innego dowodu tożsamości. Z rozmów, które prowadzimy z różnymi osobami (w tym z ofiarami), wynika, że tak postępują niektóre polskie gospodynie domowe zatrudniające cudzoziemki do pracy w domu oraz niektórzy polscy rolnicy, którzy zatrudniają cudzoziemskich pracowników sezonowych. Warto, żeby wiedzieli, że „zabezpieczając w ten sposób swoje interesy”, prowadzą do zniewolenia pracownika i ocierają się o pracę przymusową. Ale warto także zbadać te problemy i przedstawić empiryczne dane dotyczące skali zjawiska i jego rzeczywistego charakteru.

Ale stosowane są także bardziej drastyczne metody (niektóre z nich sprzeczne z prawem karnym), takie jak przymus fizyczny, w tym dotkliwe pobicia, przymus psychiczny i groźby, rozdzielenie rodziców i dzieci (ten sposób został zastosowany przez grupę przestępczą zmuszającą kobiety do żebrania na ulicach kilku polskich miast), izolowanie pracowników od kontaktów społecznych poprzez zakwaterowanie ich w miejscu pracy, odbieranie telefonów komórkowych, pozbawianie snu oraz wykorzystywanie skłonności pracowników do alkoholu lub świadome kreowanie takiej skłonności.

Po czwarte, istotna jest ekologia patologii rynku pracy, rozumiana jako poszukiwanie sektorów szczególnie narażonych na nadużycia oraz jej geografia traktowana

⁹⁵ Mechanizm określany także mianem „niewola za długi”; takiego terminu używa Uzupełniająca konwencja w sprawie zniesienia niewolnictwa, handlu niewolnikami oraz instytucji i praktyk zbliżonych do niewolnictwa, podpisana w Genewie 7 września 1956 r.

w sensie czysto przestrzennym. Z przeprowadzonych dotychczas badań wynika jednoznacznie, że w przypadku Polski najbardziej narażone sektory to rolnictwo, budownictwo i przetwórstwo spożywcze⁹⁶, a także pomoc domowa i sprzątanie⁹⁷. Sporadycznie pojawia się tzw. przemysł lekki (szycie) czy gastronomia, przy czym ta ostatnia sfera gospodarki jest narażona na eksploatację znacznie bardziej w krajach, w których występują duże skupiska migrantów i funkcjonuje tzw. gastronomia etniczna.

Po piąte wreszcie, należy zadać wiele pytań o rolę wszystkich podmiotów-uczestników rynku w zbiorowym dziele eliminowania patologii w jego funkcjonowaniu. A lista tych podmiotów jest relatywnie długa, bo są na niej: państwo, pracodawca, pracownik, pośrednik pracy i związek zawodowy. Każdy z nich ma znaczącą rolę do odegrania.

Najkrócej rzecz ujmując, państwo powinno być efektywnym regulatorem stosunków społecznych na rynku. Jeśli chodzi o pracownika, to w jego przypadku najważniejsza jest wiedza – im więcej wie o rynku pracy, tym trudniejszym jest celem dla werbownika-przestępcy, dla nieuczciwego pośrednika czy dla nierzetelnego pracodawcy. Oczekiwania wobec pracodawców dotyczą tego, że zaangażują się oni w budowanie systemów samoregulacji w zakresie najwyższych standardów zatrudnienia i korzystania z pracy innych osób. U podłoża tego podejścia musi jednak leżeć przekonanie o podmiotowości pracownika i przysługujących mu prawach. Jeśli chodzi o pośredników pracy, najważniejsze jest stworzenie systemu skutecznej certyfikacji i weryfikacji agencji zatrudnienia oraz zestawu dobrych praktyk, które ograniczą ryzyko patologii na rynku pracy. Natomiast związki zawodowe powinny edukować pracowników i tworzyć infrastrukturę instytucji gotowych zawsze udzielić pomocy, kiedy doszło do naruszenia praw pracowniczych.

Podsumowanie

Rynek pracy jest jednym z najbardziej zapomnianych obszarów życia społecznego w Polsce. Pozostawiony wolnej grze rynkowej, trochę lekceważony przez polityków i niemal opuszczony przez państwo, stał się miejscem powstawania różnych zjawisk patologicznych: od masowego stosowania umów dyskryminujących („śmieciovych”) po dwuznaczne zachowania seksualne pracodawców. Wydaje się, że pomysł rozwijania nowego obszaru analiz społecznych, jakim może być kryminologia rynku pracy, pojawia się w samą porę.

⁹⁶ J. Filipowicz, Z. Lasocik, Ł. Wieczorek, *Praca przymusowa – zagrożone sektory gospodarki i pomoc ofiarom*, Ośrodek Badań Handlu Ludźmi UW, Warszawa 2010.

⁹⁷ Z. Lasocik, E. Rekosz-Cebula, *Potrzeba stworzenia nowej metodologii badania zjawiska pomocy domowej*, w: *Tworzenie nowej jakości w systemie eliminowania handlu ludźmi w Polsce – raport z badań*, Ośrodek Badań Handlu Ludźmi UW, Warszawa 2016, s. 115 i n.

Elementarna wiedza na temat funkcjonowania społeczeństwa oraz podstawowa wiedza ekonomiczna podpowiadają, że kluczem do zrozumienia zachowań ludzkich są motywacje, które nimi kierują, albo bodźce, na które reagują. W praktyce życia społecznego wszyscy uczymy się sterować tymi motywacjami i uczymy się reagować na bodźce. Na poziomie społecznej aktywności jednostki obydwie te czynniki powinny działać tak, że skłaniają ludzi, by robili jak najwięcej dobrego i jak najmniej złego. W praktyce to najczęściej nie działa i okazuje się, że ludzie czynią sporo złego. Warto badać, dlaczego robią to także na rynku pracy.

W największym uproszczeniu można powiedzieć, że istnieją trzy podstawowe mechanizmy motywacyjne, które stymulują nasze zachowanie: motywacje o charakterze ekonomicznym, motywacje o charakterze społecznym i motywacje o charakterze moralnym⁹⁸. Każda z tych motywacji może mieć zastosowanie w analizie przyczyn, dla których ludzie robią coś złego albo dlaczego tego nie robią. I tak: 1) nie wyrządzam zła, bo to mi się po prostu nie opłaca; albo 2) nie robię tego, bo nie chcę, żeby inni ludzie źle o mnie mówili; i wreszcie 3) nie robię krzywdy innym, bo uważam to za złe i będę się z tym źle czuł. Na koniec stawiam pytanie, czy i w jakim zakresie te trzy mechanizmy możemy zastosować do analizy patologii rynku pracy, a w perspektywie także do jego sanacji.

⁹⁸ S.D. Levitt, S.J. Dubner, *Freakonomia. Świat od podszewki*, Wyd. Helion, Gliwice 2006, s. 42 i n.