

Elżbieta Kryńska

Katedra Polityki Ekonomicznej
Uniwersytet Łódzki¹

Ekonomiczny kontekst problemu społecznego — przypadek prekariatu

Streszczenie

Przedmiotem opracowania są społeczne i ekonomiczne (z położeniem nacisku na ten ostatni) warunki istnienia prekariatu — jednej z siedmiu grup społecznych wyodrębnionych przez Guya Standinga. Opracowanie składa się z trzech części. W pierwszej z nich dokonano próby oszacowania liczebności zbiorowości zaliczanej do prekariatu na polskim rynku pracy. W części drugiej przedstawiono społeczne i polityczne skutki istnienia prekariatu. W trzeciej zaś omówiono przyczyny i okoliczności powstania i utrwalania się prekariatu na rynku pracy. Opracowanie zamykają konkluzje zawierające trzy podstawowe wnioski dotyczące skali prekariatu na współczesnych rynkach pracy, jego uwarunkowań ekonomicznych oraz dającej się przewidzieć przyszłości. Zwrócono tam uwagę na to, że w zbiorowości tworzącej prekariat mogą się znaleźć także osoby, którym taka pozycja na rynku pracy w pełni odpowiada.

Słowa kluczowe: prekariat, rynek pracy, zatrudnienie, globalizacja, delokalizacja

¹ Katedra Polityki Ekonomicznej UŁ, ul. Rewolucji 1905 r. 41/43, 90-214 Łódź; adres elektroniczny autorki: ekryn@uni.lodz.pl.

Wprowadzenie

Zasadniczym przedmiotem analiz podjętych w artykule są konteksty — społeczny i ekonomiczny (z położeniem nacisku na ten ostatni) prekariatu², czyli wyodrębnionej przez Guy'a Standinga grupy społecznej. Prekariat jako grupa społeczna został już dość dobrze scharakteryzowany i przedstawiony w polskiej literaturze przedmiotu (np. Szarfenberg 2015, Urbański 2014, Poławski 2012, s. 122–147, Sowa 2010, s. 101–132), co zwalnia z obowiązku jego szczegółowego opisu. Dla porządku zostaną jedynie przytoczone najważniejsze ustalenia dotyczące tej grupy.

W pierwszej dekadzie XXI w. brytyjski socjolog i ekonomista Guy Standing zidentyfikował siedem grup społecznych (Standing 2010, s. 102–115, Standing 2011, s. 7–8), do których zaliczył:

- **elity** — składające się z małej liczby absurdalnie bogatych obywateli globalnych;
- **salariat**, w skład którego wchodzi osoby mające stabilne zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, skoncentrowane w dużych korporacjach, agencjach rządowych i administracji publicznej, w tym służby cywilnej;
- „**proficians**” składające się z osób dysponujących umiejętnościami pozwalającymi im na uzyskiwanie wysokich dochodów z pracy kontraktowej (np. w charakterze konsultantów czy ekspertów) lub prowadzonej na rachunek własny;
- **pracowników fizycznych**, będących trzonem dawnej klasy robotniczej;
- **bezrobotnych**;
- **osoby niedostosowane społecznie**, żyjące na marginesie społeczeństwa oraz
- **prekaritat**, w której skład wchodzi osoby pozbawione różnych form gwarancji bezpieczeństwa związanego z zatrudnieniem, m.in. takich jak: minimalne wynagrodzenie, indeksacja wynagrodzeń, kompleksowe zabezpieczanie społeczne, opodatkowanie pracy zapewniające zmniejszanie nierówności dochodowych i uzupełnienie niskich dochodów, możliwość zakładania i przystępowania do związków zawodowych lub innych reprezentacji pracowników, możliwość rozwoju zawodowego przez szkolenia i staże, ochrona przed arbitralnym zwolnieniem czy ochrona przed wypadkami i chorobami związanymi ze świadczeniem pracy.

Zgodnie z koncepcją Standinga, na współczesnym, konkurencyjnym rynku pracy obserwuje się zjawisko wyraźnego kurczenia dwóch grup, czyli „salariatu” i pracowników fizycznych, przy znaczącym wzroście (przede wszystkim w sensie ilościowym) prekariatu. Niesie to za sobą poważne konsekwencje natury społecznej, ponieważ świadczona przez prekariuszy praca generalnie nie daje możliwości budowania ścieżki rozwoju zawodowego ani tożsamości zawodowej. Rodzi to brak poczucia solidarności ze społecznością pracy, poczucie alienacji, instrumentalne podejście do obowiązków, oportunizm oraz postawy i działania wynikające z niepewności i dużego ryzyka „wyautowania” z miejsca pracy.

² Słowo „prekariat” powstało z połączenia wyrazów *precarious* i *proletariat*, czyli oznacza osoby należące do najuboższej klasy, niepłacące podatków, dające państwu tylko potomstwo. Po raz pierwszy użyte zostało przez francuskich socjologów w latach 80. XX w. w celu opisanego pracowników tymczasowych i sezonowych.

Prekariat jako grupa społeczna jest z reguły postrzegany i analizowany przez pryzmat społecznych lub/i politycznych konsekwencji istnienia. Celem opracowania jest identyfikacja ekonomicznych przyczyn i okoliczności powstania i utrwalania się prekariatu na współczesnych rynkach pracy. Osiągnięciu tak sformułowanego celu posłużyły analizy najważniejszych procesów obserwowanych w gospodarkach w ostatnich kilkudziesięciu latach, wywierających zasadniczy wpływ na rynki pracy. Zaliczono do nich postępującą globalizację, przyspieszenie postępu technicznego, zwłaszcza w zakresie technologii komunikacyjnych i informacyjnych (ICT), zmiany w modelach ekonomicznych państw oraz zmiany zachodzące w modelu pracy. Zasadnicze analizy poprzedza próba oszacowania skali zjawiska prekariatu w polskim rynku pracy.

Prekariat — skala zjawiska. Studium przypadku Polski

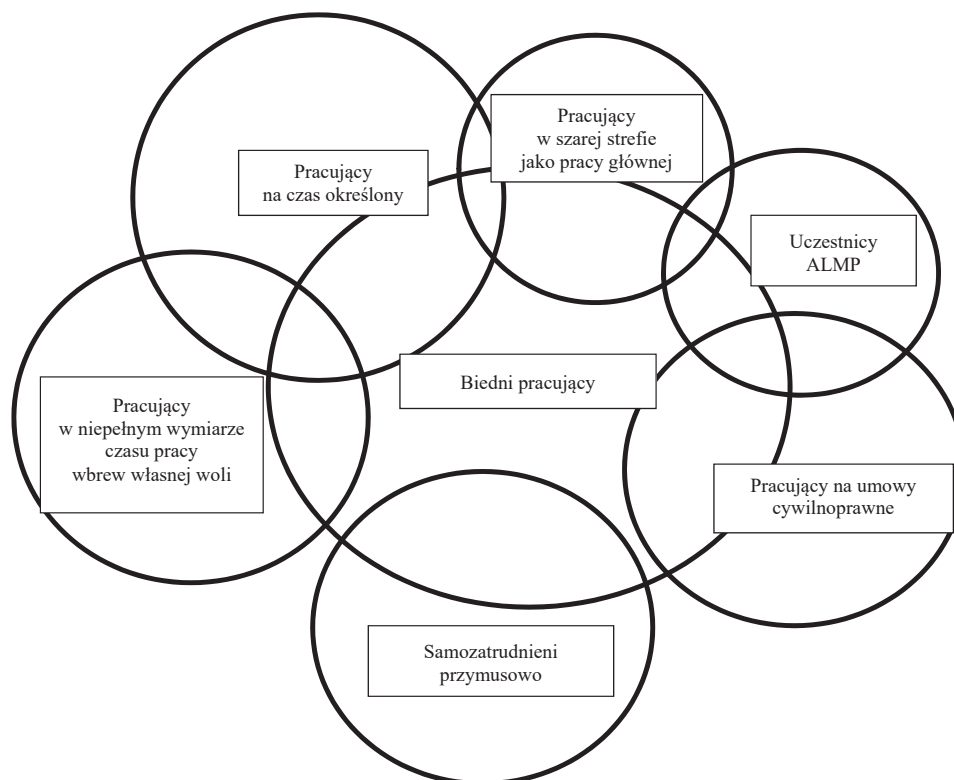
Zbiorowość, którą można byłoby objąć pojęciem prekariatu, jest w rzeczywistości trudna do zidentyfikowania i oszacowania za pomocą danych gromadzonych i udostępnianych w ramach statystyki publicznej. Tworzą ją bowiem osoby o różnym statusie — świadczący pracę lub próbujący ją podjąć jako pracownicy najemni lub działający na rachunek własny tak na legalnym rynku pracy, jak i w tzw. „szarej strefie”. Mogą być to np. pracownicy sezonowi, zatrudnieni na czas określony, pracujący (nie z własnej woli) w niepełnym wymiarze czasu, pozornie samozatrudnieni wykonawcy zależni czy bezrobotni niemający szans na integrację społeczną, aktywizowani w ramach aktywnej polityki rynku pracy. Mogą to być również osoby, których prekaryjność nie wynika z formy zatrudnienia czy statusu na rynku pracy, a z powodu uzyskiwania niskiego wynagrodzenia z tytułu tak czy inaczej świadczonej pracy, czyli tzw. biedni pracujący. Dodać trzeba, że poszczególne zbiorowości nie są nierozłączne i pojedyncza osoba może jednocześnie pracować w „szarej strefie”, jako pracy głównej, uczestniczyć w jakimś programie aktywnej polityki rynku pracy i kwalifikować się jednocześnie do zbiorowości „biednych pracujących”. Tę nierozłączność zbiorowości stanowiących współczesny prekariat ilustruje rysunek 1.

Dostępne dane statystyczne pozwalają jedynie na mało precyzyjne przybliżenie wielkości zbiorowości tworzącej prekariat. W tym celu badacze posługiwali się takimi wskaźnikami, jak np. staż pracy (*job tenure*) określający stabilność pracy (*job stability*) czy ryzyko dochodu (*income risk*) określające zmienność zarobków³. Znaczna część badań jest oparta na analizach zbiorowości pracowników „warunkowych” (*contingent workers*). Grupa ta bywa różnie definiowana, ale na ogół definicje te mówią o krótkookresowym (dorywczym) stosunku pracy (niepewności zatrudnienia) oraz braku prawnych i instytucjonalnych regulacji wynagradzania za pracę (niepewności dochodu z pracy). Wśród typów *contingent workers* wyodrębnia się m.in. pracujących w niepełnym wymiarze czasu, na czas określony, na wezwanie oraz pracowników wypożyczanych i kontraktowych (w tym także samozatrudnionych) (Horne, Williamson, Herman, 2005, s. 1.1–1.6).

³ Omówienia tych badań znaleźć można w: Szarfenberg 2015, s. 4–6.

Próby określenia skali zatrudnienia prekaryjnego w Polsce do tej pory były podejmowane sporadycznie. Najczęściej opierały się na informacjach dotyczących rodzajów umów o pracę, przy czym rodzajem wyróżniającym ten typ zatrudnienia stały się umowy na czas określony (zob. Bednarski, Frieske 2012, Kiersztyn 2012, s. 93–121).

Rysunek 1. Zbiorowości tworzące prekariat



Źródło: opracowanie własne.

Identyfikacji zbiorowości prekariuszy służyły również informacje o pracy świadczonej na podstawie umów cywilnoprawnych, czyli regulowanej w Polsce przez przepisy Kodeksu cywilnego (zob. Krasiejko 2016, s. 19–27). Zalicza się do nich umowy-zlecenia, umowy o dzieło, kontrakty menedżerskie i pozostałe umowy cywilnoprawne. Tego typu formy zatrudnienia charakteryzuje wiele cech niekorzystnych. Zaliczyć do nich trzeba przede wszystkim terminowość i niestabilność, niskie na ogół gratyfikacje finansowe, brak lub ograniczony zakres ubezpieczeń społecznych z tytułu świadczenia pracy oraz ryzyko ekonomiczne. Jeżeli stanowią one dla pracownika jedyną lub choćby główną formę zatrudnienia, zatrudnienie to można traktować jako prekaryjne. Warto przy tym dodać, że prekaryjność umów cywilnoprawnych jest przez niektórych badaczy traktowana jako kolejny etap rozwoju stosunków zatrudnienia (Godlewska-Bujok 2014, s. 2–6).

Co ciekawe, identyfikujący zbiorowość prekariuszy badacze polscy generalnie nie sięgali po dane dotyczące pracy nierejestrowanej⁴, czyli świadczonej w „szarej strefie” gospo-

⁴ Zgodnie z definicją Głównego Urzędu Statystycznego przez pracę nierejestrowaną rozumie się (GUS 2010, s. 10):

darki. A tam właśnie występuje w czystej postaci rzeczywisty brak wszystkich gwarancji opisanych przez Standinga.

Nie jest to zasadniczym celem opracowania, ale spróbujmy choćby w wielkim przybliżeniu określić na podstawie danych statystyki publicznej wielkość zbiorowości wchodzących w skład prekariatu w Polsce w 2014 r. Zbiorowości te zostały wyspecyfikowane na prezentowanym już schemacie (rysunek 1).

- „biedni pracujący” (*working poor*) — kategoria ta nie występuje w polskiej statystyce publicznej. Jako jej przybliżeniem posłużymy się kategorią pracowników niskopłaconych (*low-wage-workers*), za których uważa się w statystyce międzynarodowej osoby zarabiające mniej niż 2/3 mediany przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (Bosch, Weinkopf, 2008, s. 5). Ponieważ mediana wyniosła wówczas 3292 zł (GUS 2015, s. 8), pracowników niskopłaconych było co najmniej **1472,7** tys.⁵. Należy jednak wyraźnie podkreślić, że liczba ta nie odzwierciedla w pełni wielkości zbiorowości „biednych pracujących” ponieważ, po pierwsze, nie obejmuje osób zarabiających od 2053,87 do 2194,37 zł (nie przewidziano w statystyce tego przedziału wynagrodzeń), po drugie zaś — z natury rzeczy dotyczy jedynie pracujących otrzymujących wynagrodzenie, czyli pracowników najemnych⁶;
- zatrudnieni na czas określony — **3652** tys. (GUS 2015a);
- pracujący w niepełnym wymiarze czasu z powodu niemożności znalezienia pracy w pełnym wymiarze czasu — **352** tys. (GUS 2015a);
- pracujący w „szarej strefie” jako w pracy głównej — **396** tys. (GUS 2015b);
- uczestnicy programów ALMP — **504,8** tys. (MPiPS 2015);
- osoby pracujące na umowę o dzieło i umowę-zlecenie niezatrudnione na umowę o pracę — **1169** tys. (GUS 2015c).

W trzech zbiorowościach, które bez ryzyka popełnienia większego błędu można traktować jako rozłączne (zatrudnieni na czas określony, pracujący w „szarej strefie” jako pracy głównej oraz pracujący na umowę o dzieło i umowę zlecenie, niezatrudnieni na umowę o pracę), pracowało w sumie **5217** tys. osób. Ponieważ w tym czasie w całej gospodarce

-
- pracę najemną wykonywaną bez nawiązania stosunku pracy, czyli bez umowy o pracę, umowy-zlecenia, umowy o dzieło lub jakiegokolwiek pisemnej umowy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem; praca nie może być również wykonywana na podstawie powołania, mianowania lub wyboru; z tytułu wykonywania pracy nierejestrowanej pracownik nie uzyskuje ubezpieczenia społecznego, a więc uprawnień do korzystania ze świadczeń społecznych; okres wykonywania tej pracy nie jest także zaliczany jako składkowy z punktu widzenia tych ubezpieczeń, a pracodawca nie odprowadza odpowiednich sum z tytułu wypłacanego wynagrodzenia; od dochodów z pracy nierejestrowanej nie są płacone podatki dochodowe,
 - pracę na własny rachunek, jeśli z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej nie są realizowane obowiązki finansowe wobec państwa (np. podatki).

⁵ Tytuł pracowników otrzymywało wynagrodzenia brutto niższe niż 2053,87 zł (GUS 2016).

⁶ Kategoria „biednych pracujących” obejmuje osoby, które pomimo osiągnięcia dochodów z pracy zawodowej doświadczają biedy. Ponieważ jednak ubóstwo jest definiowane na poziomie gospodarstwa domowego, za pracującą osobę ubogą uważa się osobę pracującą, która jest członkiem uboższego gospodarstwa domowego (zob. Bukowski, Magda 2013, s. 118).

narodowej pracowało **16 018 tys.** osób (GUS 2015a), stanowili oni łącznie prawie 1/3 (dokładnie 32,6%) pracujących ogółem. A doliczyć trzeba byłoby całkowicie nieznaną częśći pozostałych zbiorowości, spośród których najmniej rozpoznana jest zbiorowość osób pracujących na własny rachunek niejako pod przymusem (kiedy pracodawca uzależnił powierzenie pracy od założenia przez nich działalności gospodarczej), czyli pozornie samozatrudnionych. Ostrożnie szacując można przyjąć, iż o pracy prekaryjnej można mówić w przypadku co najmniej 40% pracujących w Polsce.

Spoleczne i polityczne skutki istnienia prekariatu

Prekariat obejmuje zbiorowość bardzo dużą, wartą skupienia uwagi, ponieważ tworzą ją ludzie niepewni swojej sytuacji zawodowej, wyłączeni z rozwoju zawodowego i sfrustrowani. Nie będąc w stanie uczestniczyć w liczących się strukturach i sieciach społeczno-gospodarczych, stanowią realne zagrożenie dla ładu społecznego. Zostali nazwani przez Standinga „*The Dangerous Class*”, ponieważ są podatni na polityczną retorykę (np. neofaszystowską), namawiającą do zmian naruszających istniejący porządek w kierunku niepożądanym, bo szkodliwym dla rozwoju społeczeństw. Warunki pracy i życia powodują, że stają się politycznymi oportunistami chętnie przystępującymi do ruchów ekstremalnych, wykorzystujących nastroje ksenofobiczne, nacjonalistyczne czy rasistowskie. Dokonywane przez nich wybory polityczne mogą przesunąć wahadło polityk gospodarczych opartych obecnie najczęściej na nurtach neoliberalnych do skrajnego etatyzmu lub (co gorzej) do socjalizmu.

Według niektórych badaczy prekariat jest pojęciem odpowiadającym marksowskiej „rezerwowej armii pracy”. Odwołanie do koncepcji Karola Marksa ma miejsce również w porównaniu pracowników prekaryjnych z XIX-wieczną przemysłową klasą robotniczą, zwłaszcza w kontekście jej potencjału rewolucyjnego. Podobnie, jak wówczas, również obecnie grupa niezadowolonych pracowników może podjąć walkę na rzecz poprawy warunków pracy i życia (Jakonen, Peltokoski, Toivanen, 2012, s. 8–9).

Konsekwencje istnienia prekariatu analizowane w skali jednostkowej są najczęściej odnoszone do osób wchodzących w skład tej grupy społecznej. Skutki te wynikają bezpośrednio z braku gwarancji zatrudnienia, miejsca pracy, dochodu, warunków pracy i innych. W krótkim okresie prowadzą m.in. do pauperyzacji i zachwiania poczucia bezpieczeństwa socjalnego prekariuszy i ich rodzin. Prekariusze nie mają bowiem ochrony gwarantowanej przez system prawa pracy i stosunków przemysłowych. W wielu przypadkach nie przysługują im płatne urlopy, nie są szkoleni na koszt firmy, nie należy im się wynagrodzenie za nadgodziny, nie przysługuje odzież ochronna, nie korzystają z funduszu socjalnego ani innych przywilejów pracowniczych, nie partycypują w procesie podejmowania decyzji w podmiotach gospodarczych. W długim okresie — jeżeli nie zapewnią sobie dodatkowego ubezpieczenia — mogą być pozbawieni prawa do emerytury lub ich emerytura wyliczona na podstawie składek od minimalnego dopuszczalnego dochodu może się okazać niewystarczająca do zaspokojenia podstawowych potrzeb.

W nowszej książce Guy Standing proponuje wiele konkretnych działań na rzecz eliminacji negatywnych skutków istnienia prekariatu. Powinny być one podejmowane w ramach

tworzenia Dobrego Społeczeństwa (*Good Society*), w którym zarówno nierówność, jak i niestabilność pracy i życia ulegają ograniczeniu. Działania te winny zatem prowadzić do stopniowej eliminacji prekariatu. Przedstawia je licząca 29 artykułów Karta Prekariatu (*Precariat Charter*). Ich podjęcie powinno przywrócić prekariuszom prawa polityczne (np. art. 28 *Revive deliberative democracy*), obywatelskie (np. art. 5 *Promote associational freedom*), społeczne (np. art. 1 *Redefine work as productive and reproductive activity*) i ekonomiczne (np. art. 25 *Move towards a universal basic income*). Wymaga to jednak przygotowania nowych umów społecznych (Standing 2014, s. 127 i dalsze).

Czy jednak tego typu umowy w aktualnych uwarunkowaniach gospodarczych i w świetle globalnego i jednocześnie ekonomicznego charakteru przyczyn powstania prekariatu są obecnie możliwe do zawarcia?

Przyczyny i okoliczności ekonomiczne powstania i utrwalania się prekariatu na rynku pracy

Za główne czynniki determinujące powstanie prekariatu uważa się (Beck 2014, s. 12 i dalsze, Wierzbicki 2015, s. 54–60, Standing 2011, s. 24 i dalsze, Sowa 2010, s. 116 i dalsze):

- zmianę modelu ekonomicznego współczesnych państw i społeczeństw, polegającą na transformacji koncepcji *welfare state* w koncepcję wzrostu gospodarczego opartego na konkurencyjności i elastyczności. W tym modelu człowiek w procesie pracy jest widziany przez pryzmat kosztów, generowanych głównie przez nadmiar przywilejów socjalnych;
- dążenie do zwiększenia elastyczności rynku pracy, przez m.in. ograniczenia roli związków zawodowych i kształtowania prawa pracy pod kątem pracodawców;
- zmianę modelu pracy — przejście od powtarzalnych, mało skomplikowanych czynności wykonywanych w ramach pracy najemnej (najczęściej w działalności przemysłowej) do zajęć wymagających wyspecjalizowanej wiedzy, wykonywanych w sektorze usługowym;
- możliwość minimalizacji kosztów pracy przez wykorzystanie narzędzi wniesionych przez rewolucję informacyjną (komputerów, robotów itp.), co umożliwi zatrudnianie dorywcze, czasowe („elastyczne”);
- delokalizację miejsc pracy, czyli eksport pracy wielkoprzemysłowej z krajów najbogatszych do uboższych, o taniej sile roboczej. W krajach najbogatszych przyczyniało się to bezpośrednio do utraty pracy przez proletariat wielkoprzemysłowy, który był zmuszony podejmować zatrudnienie nietrwałe.

Należy zwrócić uwagę, że przyczyny te mają charakter ściśle ekonomiczny, zdeterminowany dwiema w istocie kategoriami: konkurencji i elastyczności. Obie te kategorie nie są oczywiście nowe, towarzyszą „od zawsze” procesom społeczno-gospodarczym. Ich znaczenie wzrosło jednak w ostatnich kilkudziesięciu latach ze względu na pogłębianie się procesu globalizacji, czyli tworzenia się jednolitej gospodarki światowej, następującego dzięki likwidacji barier dzielących rynki lokalne, regionalne, krajowe i wreszcie kontynentalne. Analizy historyczne dowodzą, że scalanie się, a następnie powiększanie obszarów rynków trwa od stuleci. Obecna faza tego procesu, będąca skutkiem dalszej

ewolucji społecznego i międzynarodowego podziału pracy, polega — najogólniej rzecz ujmując — na zwiększonej mobilności towarów i kapitału, a tym samym na powstawaniu rynku światowego, na którym są ustalane jednolite parametry, obowiązujące (teoretycznie) wszystkich uczestników wszędzie jednakowej gry ekonomicznej. Zdaniem badaczy faza ta charakteryzuje się kryzysem tzw. państwa socjalnego oraz prawdziwą eksplozją roli rynków finansowych (Osterhammel, Peterson 2005). Pole, na którym rozgrywa się konkurencyjna walka o dochody i wpływy, rozszerza się, a gospodarka światowa staje się coraz bardziej zintegrowana.

W literaturze przedmiotu wskazuje się na wielość uwarunkowań powstania i trwania tendencji globalizacyjnych, mających charakter gospodarczy, społeczny, technologiczny, kulturowy oraz instytucjonalny (Łukaszewicz 2001, Stiglitz 2004, Rybiński 2007, Rodrik 2011). Czynnikiem instytucjonalnym byłoby np. stopniowe znoszenie znacznej części instrumentów protekcyjnych, likwidujące bariery wymiany gospodarczej i otwierające rynki towarów i usług. Podobny charakter mają uzgodnienia międzynarodowe dotyczące funkcjonowania rynków kapitałowych, zwłaszcza w obszarze ich deregulacji dopuszczającej swobodny przepływ kapitałów. Czynnikiem technologicznym jest oczywiście przede wszystkim postęp techniczny i technologiczny, zwłaszcza w zakresie rozwoju telekomunikacji i technologii informacyjnej, ułatwiający koordynację produkcji jednej firmy w należących do niej zakładach zlokalizowanych na terytoriach wielu krajów. Postęp techniczny wpłynął zasadniczo na lokalizację przestrzenną przemysłu przetwórczego, który — nie tracąc swojego naturalnego lokalnego zakorzenienia — stawał się w coraz większym stopniu uniwersalny i globalny. Czynnikiem przyspieszającym proces globalizacji był również postęp w transporcie, zmniejszający w praktyce fizyczne odległości między krajami. Czynnikiem o charakterze zarówno społecznym, jak i kulturowym stała się głównie unifikacja wzorców konsumpcji i ich szybka przenośność w przestrzeni, następująca w wyniku efektu naśladownictwa. Do czynników gospodarczych zaliczyć należałoby przede wszystkim zmiany w obszarze polaryzacji przedsiębiorstw, jako skutek zróżnicowanego zakresu koncentracji ekonomicznej gospodarki światowej. Doprowadziły one stopniowo do powstania i rozwoju wielkich korporacji wielonarodowych i ponadnarodowych, kierujących się w formułowanych strategiach nie tylko i nie przede wszystkim maksymalizacją zysku, zwłaszcza krótkookresowego, ale perspektywiczną ekspansją.

Wskazane czynniki determinujące procesy globalizacyjne obserwowane we współczesnej gospodarce światowej nie powinny być postrzegane jedynie przez pryzmat ogrywanej przez nie roli sprawczej, ale również jako skutek globalizacji. Mamy tu bowiem do czynienia ze związkami o charakterze sprzężenia zwrotnego.

Nie wymaga szczególnego procesu dowodowego teza, iż czynniki determinujące procesy globalizacyjne oraz ich skutki wywierają potężny wpływ na współczesne rynki pracy, niezależnie od ich obszarów. Jednym z nich jest proces delokalizacji, czyli całkowite lub częściowe zaprzestanie działalności przedsiębiorstwa w jednym kraju, z równoczesnym otwarciem przedsiębiorstwa za granicą, lub mówiąc inaczej — przesunięcie całości lub części produkcji dóbr i usług z kraju do kraju przez bezpośrednie inwestycje zagraniczne lub *outsourcing* (*offshoring*). Delokalizacja jest najbardziej jaskrawym przejawem globalnego

zwrotu w działalności wytwórczej, prowadzącego do nowego międzynarodowego podziału pracy w sferze wytwarzania. Ułatwiły ją dwa podstawowe czynniki. Pierwszym jest łatwość przepływu kapitału, likwidująca w praktyce formalne granice między krajowymi rynkami pracy. Powstaje popyt na pracę o zasięgu ponadnarodowym, wpływający w zasadniczy sposób na wielkość i strukturę popytu na pracę na lokalnych, regionalnych, krajowych i w końcu — kontynentalnych rynkach pracy. Drugim czynnikiem ułatwiającym proces delokalizacji jest postęp techniczny i technologiczny, zwłaszcza w zakresie rozwoju telekomunikacji i technologii informacyjnej (ICT), ułatwiający koordynację produkcji jednej firmy w należących do niej zakładach zlokalizowanych na terytoriach wielu krajów. Wpływa tym samym zasadniczo na lokalizację przestrzenną przemysłu przetwórczego. Swoboda decyzyjna dotycząca ekspansji w przestrzeni, połączona ze stosunkowo łatwą koordynacją i organizacją działalności zakładów należących do jednego przedsiębiorstwa, skutkuje w zasadzie nieograniczonymi możliwościami dyslokacji przemysłu przetwórczego i niektórych rodzajów usług.

Delokalizacja doprowadziła do światowej konkurencji w zakresie oferowania warunków do tworzenia miejsc pracy i dlatego należy poświęcić jej szczególne miejsce w rozważaniach dotyczących okoliczności powstania i istnienia prekariatu. Chodzi bowiem o to, że wśród tych warunków mających przyciągnąć kapitał i w ślad za nim miejsca pracy są takie, jak wysokość kosztów pracy, sytuacja na rynku pracy, a także instytucjonalne warunki jego funkcjonowania (np. istnienie i wysokość płacy minimalnej, stopień prawnej ochrony zatrudnienia czy siła przetargowa związków zawodowych). Są one rozpatrywane oczywiście łącznie z wieloma innymi warunkami (jak np. poziom kwalifikacji i produktywność zasobów pracy), ale znaczenie tych pierwszych w procesie decyzyjnym jest istotne.

Innym czynnikiem generującym procesy globalizacji i jednocześnie z nich wynikającym, a mającym zasadniczy wpływ na współczesne rynki pracy, jest działalność wielkich ponadnarodowych korporacji. Są one zaliczane, obok państw o dużym i średnim potencjale ekonomicznym, militarnym i ludnościowym, międzynarodowych instytucji finansowych i banków działających w układach międzynarodowych oraz wielkich firm doradczych i instytucji ratingowych, do podmiotów gospodarczych działających na zglobalizowanym rynku. Ponadnarodowe korporacje są obecnie najsilniejszą i czołową grupą podmiotów w gospodarce światowej oraz w procesie umiędzynarodowienia działalności gospodarczej (Dach 2009, s. 13–29). Są — z jednej strony — beneficjentami procesu globalizacji, a z drugiej — jego siłą napędową.

Jak zauważył to już ćwierć wieku temu Robert Bernard Reich, struktura organizacyjna ponadnarodowych korporacji jest odmienna od spotykanej w tradycyjnych firmach. Przyjmuje bowiem postać „sieci pająka”, której jądrem jest zespół twórczy, odkrywający i rozwiązujący strategiczne problemy korporacji (Reich 1996, s. 71 i dalsze). Zmiany organizacji i zarządzania w wielkich korporacjach, polegające na odejściu od zarządzania hierarchicznego na rzecz funkcjonalizacji i decentralizacji, jest umożliwiony oczywiście dzięki ICT. Jakie ma to konsekwencje dla rynku pracy? Przede wszystkim takie, że korporacje ponadnarodowe wymagają stosunkowo niewielkiego zatrudnienia stałego. Na ich obrzeżach znajdują się firmy lub pracownicy angażowani do wykonywania określonych czynności, dostarczania określonych usług bądź nawet elementów majątku trwałego (pomieszczenia biurowe, hale

fabryczne i inne). Czas zaangażowania jest przy tym ściśle określony i dostosowany do koncepcji strategicznych zespołu twórczego. Ponieważ w świecie globalnego współzawodnictwa siła robocza widziana bywa wyłącznie przez pryzmat kosztów, ograniczanie zatrudnienia stałego jest jednym ze sposobów osiągnięcia i utrzymania konkurencyjności w warunkach wahań rynkowych. Rośnie w to miejsce zatrudnienie czasowe, najczęściej kontraktowe, niewiążące pracodawcy i pracownika stałymi więzami, pozwalające przedsiębiorstwom na elastyczne dostosowywanie się do zmian na rynkach produktów. Czyli prekariat.

Oczywiście, ponadnarodowe korporacje nie stanowią — jak dotąd — trzonów gospodarek narodowych. Dominują w nich podmioty gospodarcze małe i średnie. Jakkolwiek często znajdują się one w sytuacji podległości i zależności wobec wielkich korporacji, to równie często działają na rynkach lokalnych (jak np. piekarnie, warsztaty samochodowe czy fryzjerskie). Do swego funkcjonowania (jeżeli nie są to podmioty jednoosobowe, czyli tzw. samozatrudnieni) potrzebują również pracowników najemnych. I w ich przypadku działanie w środowisku totalnej konkurencji przyczynia się do utrwalania warunków istnienia prekariatu. Niestabilne i nisko opłacane miejsca pracy są niewątpliwie sposobem obniżenia kosztów pracy (zarówno płacowych, jak i pozapłacowych) we wszystkich podmiotach gospodarczych. W złej sytuacji finansowej firm, w przypadku okresowej bądź trwałej dekonstrukcji w obsługiwanych przez nie segmentach rynków produktów, zatrudnienie prekaryjne może być istotnym czynnikiem obniżki kosztów działalności i zwiększenia tą drogą konkurencyjności na rynkach produktów. Więcej — trzeba wyraźnie powiedzieć, że w warunkach stabilności i wysokiej dochodowości dla pracowników tych miejsc pracy mogłoby w ogóle nie być — ich istnienie wykluczyłby rachunek kosztów w firmie. Idąc dalej — zatrudnienie prekaryjne daje możliwość elastycznego dostosowywania wielkości załogi do potrzeb wyznaczanych na rynkach produktów, przy ograniczeniu tzw. kosztów transakcyjnych i pominięciu skomplikowanych na ogół procedur związanych z naborem oraz zwalnianiem pracowników. Może też stanowić rodzaj wstępnej selekcji kandydatów do pracy, których okres takiej aktywności w firmie staje się czasem wykorzystywanym na ocenę przydatności do pracy na stałe.

Nasze dotychczasowe analizy czynników ekonomicznych sprzyjających powstaniu i utrwalaniu się prekariatu na rynku pracy dotyczyły jedynie jego strony popytowej. Należy zatem zwrócić uwagę na jeden z aspektów podażowej strony rynku pracy, który je wzmacnia — a być też może — przyspiesza. Aspektem tym są współczesne fale migracyjne. Postawy coraz liczniejszej grupy migrantów, często oczekujących jakichkolwiek miejsc pracy, niezależnie od ich jakości wyrażającej się choćby poziomem różnego typu gwarancji bezpieczeństwa, zachęcają wręcz do obniżania standardów pracy. Tym samym stają się swego rodzaju akceleratorem zmian na współczesnych rynkach pracy, zmian prowadzących do pogłębienia ich segmentacji.

Jak widać z tej analizy, okoliczności gospodarcze powstania i utrwalania się prekariatu nie tylko jako grupy społecznej, ale jako zjawiska na rynku pracy, są bezwzględne. Czy wobec tego opracowanie postulowanej przez Standinga Karty Prekariatu, a zwłaszcza odrębnie w każdym kraju, byłoby pożądane? Czy w ogóle rozwiązanie tego problemu jest możliwe w świetle trwałości i uporczywości oddziaływania czynników ekonomicznych? Wydaje się to mocno wątpliwe.

Wnioski i uwagi końcowe

Analizy przeprowadzone w opracowaniu pozwoliły na sformułowanie trzech zasadniczych wniosków.

Po pierwsze, prekariat tworzy liczna i na dodatek rosnąca grupa pracujących. Przeprowadzone w opracowaniu szacunki wskazują, że w Polsce stanowi ona co najmniej 40% osób świadczących pracę (niezależnie od formalnego czy nieformalnego statusu na rynku pracy). Sam Standing w jednym z wywiadów określił, iż jest to około 40% dorosłej populacji. Zazaczył jednocześnie, że liczba ta została określona na podstawie zarówno wyrwykowych badań, jak i takowych danych statystycznych, jest to zatem szacunek, a w dużej mierze strzał⁷.

Po drugie, istnienie i utrwalanie się prekariatu ma podłoże czysto ekonomiczne. Zostało zdeterminowane przede wszystkim zjawiskami gospodarczymi, sprzężonymi ściśle z kierunkami i skalą postępu technicznego, zwłaszcza w obszarze ICT. Zjawiska te powodują zmiany na popytowej stronie rynku pracy, prowadzące do wykształcania się segmentu miejsc pracy niegwarantujących różnego rodzaju bezpieczeństwa zajmującym je pracownikom. Są one wzmacniane przez nasilające się procesy migracyjne zasobów pracy.

Po trzecie, w świetle siły i uporczywości swych przesłanek i okoliczności ekonomicznych, zjawisko prekariatu ma i w dającej się przewidzieć przyszłości będzie miało tendencję do petryfikacji. Zjawiska i sytuacje na rynku pracy mają bowiem charakter pochodny — są w znaczącej części odzwierciedleniem przekształceń dokonujących się w gospodarce. A te przebiegają współcześnie pod dyktando postępującej globalizacji, zwiększającej pole współzawodnictwa i zmniejszającej możliwości reakcji pozostających do dyspozycji pojedynczych krajów, zwłaszcza tych, które nie są ani jej siłą napędową, ani beneficjentem.

Kończąc, warto jednak dodać, że zmiany na współczesnym rynku pracy wynikają nie tylko z potrzeb ekonomicznych, czyli z konieczności dostosowania do zmian zachodzących w gospodarkach i ich otoczeniu. Są także pośrednim skutkiem zachowań niektórych grup zasobów pracy. W ostatnim ćwierćwieczu zaobserwowano bowiem zmiany postaw niektórych grup pracowników (zwłaszcza osób młodych). Ta zmiana przejawia się w rezygnacji ze zwyczajowej (niejako tradycyjnej) ścieżki rozwoju zawodowego (stopniowego awansowania w warunkach pracy najemnej) na rzecz kariery zawodowej nieciągłej (*bondaryless carrier*). Polega ona — rzecz mocno uogólniając — na rozwoju zawodowym różnokierunkowym, np. przeplataniu się pracy najemnej z pracą na rachunek własny i nabywaniu w ten sposób różnorodnych doświadczeń zawodowych (Baltes i in. 2011, s. 197–225). Innymi słowy — niestabilność ścieżki kariery zawodowej prekariusza nie zawsze i nie w każdym przypadku jest dla niego obciążeniem czy stanem niepożądanym. Może nawet wręcz odpowiadać osobom, dla których taki tryb świadczenia pracy jest właśnie świadectwem ich podmiotowości na rynku pracy i którym niemiła jest perspektywa trwającej przez całe życie „kary pozbawienia wolności” (*jail sentences*) (Jakonen, Peltokoski, Toivanen 2012, s. 4).

⁷ Wywiad dla portalu Wirtualna Polska, 22.10.2015 (Wirtualna Polska, <http://wiadomosci.wp.pl/kat,141202,title,Bezwarunkowy-dochod-podstawowy-Prof-Guy-Standing-kazdemu-sie-nalezy,wid,17923766,wiadomosc.html?ticaid=116cbc> [dostęp: 6.04.2016]).

Bibliografia

- Baltes, B.B., Finkelstein, L.M., Kooij, T.A.M., De Lange, A.H., Jansen, P.G.W. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, nr 32(2).
- Beck, U. (2014). *Władza i przeciwładza w epoce globalnej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Bednarski, M., Frieske, K.W. (red.) (2012). *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Bosch, G., Weinkopf, C. (red.) (2008). *Low-Wage Work in Germany*. New York: Russell Sage Foundation.
- Bukowski, M., Magda, I. (red.) (2013). *Zatrudnienie w Polsce 2011. Ubóstwo a praca*. Warszawa: Instytut Badań Strukturalnych.
- Dach, Z. (2009). Globalizacja — wyzwania i zagrożenia. W: Z. Dach (red.), *Polska wobec procesów globalizacji*. Kraków: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
- Godlewska-Bujok, B. (2014). Prekariat a umowy prekaryjne. Głos w dyskusji. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 9.
- GUS (2010). *Praca nierejestrowana w Polsce w 2009 r.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- GUS (2015). *Jakość życia w Polsce*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- GUS (2015a). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2014*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- GUS (2015b). *Praca nierejestrowana w Polsce w 2014 r.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- GUS (2015c). *Pracujący w gospodarce narodowej w 2014 r.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- GUS (2016). *Rocznik Statystyczny Pracy 2015*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Horne, M.S., Williamson, T.S., Herman, A. (2005). *Contingent workforce business and legal strategies*. New York: Law Journal Press.
- Jakonen, M., Peltokoski, J., Toivanen, T. (2012). *Occupy Life! Precarity and Basic Income*. Paper to be Presented in Basic Income Earth Network's (BIEN) Congress in München 16.9.2012, http://www.basicincome.org/bien/pdf/munich2012/Jakonen_Peltokoski_Toivanen.pdf [dostęp: 6.04.2016].
- Kiersztyn, A. (2012). Analiza ekonomicznych konsekwencji zatrudnienia na czas określony dla jednostek i gospodarstw domowych. W: M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Krasiejko, I. (2016). Asystenci rodziny zatrudnieni na umowę zlecenia jako prekariusze — zagrożenie dla profesjonalizacji zawodu. *Polityka Społeczna*, nr 1.
- Łukaszewicz, A. (2001). Globalizacja a Unia Europejska. *Ekonomia*, nr 3.

- MPiPS (2015). *Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny — grudzień 2014*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, file:///C:/Users/IPiSS/AppData/Local/Temp/BEZROBOCIE%20REJESTROWANE%20W%20POLSCE%20-grudzien%202014.pdf [dostęp: 2.04.2016].
- Osterhammel, J., Peterson, N.P. (2005). *Globalization a Short History*. Princeton: Published by Princeton University Press.
- Poławski, P. (2012). Prekariat stabilizacja w gorszym segmencie rynku pracy. W: M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Reich, R.B. (1996). *Praca narodów. Przygotowanie się do kapitalizmu XXI wieku*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Rodrik, D. (2011). *Jedna ekonomia, wiele recept. Globalizacja, instytucje i wzrost gospodarczy*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyka Polityczna.
- Rybiński, K. (2007). *Globalizacja w trzech odsłonach*. Warszawa: Difin.
- Sowa, J. (2010). Prekariat — proletariat epoki globalizacji. W: J. Sokołowska (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*. Łódź: Muzeum Sztuki w Łodzi.
- Standing, G. (2010). *Work After Globalization Building Occupational Citizenship*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Standing, G. (2011). *The Precariat. The New Dangerous Class*. London, New York: Bloomsbury Academic.
- Standing, G. (2014). *A Precariat Charter From Denizens to Citizens*. Sydney, London, New Delhi, New York: Bloomsbury Publishing.
- Stiglitz, J.E. (2004). *Globalizacja*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szarfenberg, R. (2015). *Prekarność, prekaryjność, prekariat — krótkie wprowadzenie* (wersja 3.0, 01.10.15), <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/prekariat3.pdf> [dostęp 15.03.2016].
- Urbański, J. (2014). *Prekariat i nowa walka klas. Przeobrażenia współczesnej klasy pracowniczej i jej form walki*. Warszawa: Instytut Wydawniczy Książka i Prasa.
- Wierzbicki, A.P. (2015). *Przyszłość pracy w społeczeństwie informacyjnym*. Warszawa: PAN, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus”, Instytut Łączności.

Summary

The paper discusses social and economic dimensions of the precariat (focusing mainly on the latter) — one out of seven social groups distinguished by Guy Standing. The paper consists of three sections. In the first one is an attempt to estimate the number of persons classified as the precariat on the Polish labour market was made. The second part presents social and political consequences of the precariat. The third part discusses causes and circumstances of the emergence and embedment of the precariat on the labour market. The paper sums up with three main conclusions on the scale of the precariat on the con-

temporary labour markets, its economic determinants and possible future developments. It was also pointed out that within the precariat there are persons who accept and feel well to be in such a position on the labour market.

Key words: the precariat, labour market, employment, globalization, relocation

Cytowanie

Elżbieta Kryńska (2017), *Ekonomiczny kontekst problemu społecznego — przypadek prekariatu*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” nr 36(1), s. 13–26. Dostępny w Internecie na www.problempolitykispolecznej.pl [dostęp: dzień, miesiąc, rok]