
Procesy polaryzacji pracy w epoce kapitalizmu postindustrialnego w świetle wybranych teorii socjologicznych i ekonomicznych

Niniejszy tekst przybliży problematykę polaryzacji pracy, która została omówiona na gruncie teorii Petera Druckera, Richarda Floridy, Manuela Castellsa i Guya Standinga. Polaryzacja pracy jest tu analizowana jako dynamika zmian, osadzona w realiach właściwych dla współczesnej gospodarki rynkowej, określonej jako kapitalizm postindustrialny. Proces polaryzacji kształtują takie siły i zjawiska jak: wzrost znaczenia wiedzy w gospodarce, automatyzacja i komputeryzacja pracy, deindustrializacja, ekspansja nisko kwalifikowanych miejsc pracy w sektorze usługowym, uelastycznienie zasobów siły roboczej, offshoring produkcji oraz globalizacja migracji zarobkowej. Zjawiska te prowadzą do silnego zróżnicowania statusu pracowników z dolnych i górnych poziomów struktury zawodowej, przy względnym ograniczeniu szczelbli średnich. Z jednej strony wyłania się rdzeń siły roboczej grupujący wysoko wykwalifikowanych specjalistów, menedżerów i techników. Z drugiej strony tworzy się pokaźna populacja pracowników, którzy boleśnie doświadczają procesów ekonomicznej degradacji.

W podsumowaniu zostaje wykazana przydatność kategorii polaryzacji pracy dla badań społecznych i analiz teoretycznych dotyczących istotnych zagadnień i zjawisk naszych czasów.

Słowa kluczowe: kapitalizm postindustrialny, marginalizacja, polaryzacja, praca, siła robocza

Otrzymano: 4.01.2019

Zaakceptowano po recenzjach: 29.07.2019

Wstęp

Celem artykułu jest przybliżenie kondycji współczesnej siły roboczej oraz struktury rynku pracy wraz z uwzględnieniem dominujących procesów, które kształtują jego oblicze. Założenie, które określa przyjętą tu perspektywę badawczą, to przekonanie, że dzisiejszy kapitalizm od lat 70. XX w. przeszedł głęboką transformację, która wprowadziła go w postindustrialną fazę rozwojową. Daniel Bell jako jeden z pierwszych podjął się próby jej opisu w swojej słynnej książce *Nadejście społeczeństwa postindustrialnego* (z 1974 r.). Od niego zapożyczam też pojęcie postindustrializmu, włączając je w szersze pole analiz badawczych i odniesień teoretycznych dotyczących refleksji nad współczesnym kapitalizmem¹.

Kapitalizm postindustrialny będzie tu rozumiany jako zaawansowany, rynkowy reżim gospodarczy, który charakteryzują trzy konstytutywne własności. Pierwsza to wzrost znaczenia usług. Sektor ten obejmuje dziś większość wytwarzanego bogactwa oraz miejsc pracy kosztem spadku zatrudnienia i udziału w produkcie krajowym brutto w sektorze produkcji przemysłowej. Druga własność, którą za M. Castellsem uznamy za konstytutywną dla współczesnej gospodarki rynkowej, to sieciowa logika praktyk, procesów i instytucji ekonomicznych. W przeciwieństwie do hierarchicznych i ześrodkowanych korporacji przemysłowych przypominających piramidy² kapitalizm postindustrialny wyłonił nowy, sieciowy wzór organizacyjny, którego powstanie i przewaga konkurencyjna zostały umożliwione dzięki rewolucji technologii informacyjno-komunikacyjnych. Dominującą rolę odgrywają dziś przedsiębiorstwa zorganizowane jako horyzontalnie zintegrowane sieci, wiążące funkcjonalnie wydzielone jednostki, powołane doraźnie dla realizacji określonych projektów biznesowych. Trzecia własność kapitalizmu postindustrialnego łączy się ze szczególnym znaczeniem wiedzy, informacji oraz innowacji technologicznych, które stanowią źródło wzrostu produktywności pracy, jednocześnie wyznaczając nowe linie podziałów w obrębie pracowników.

Każdy ze wskazanych tu elementów kształtuje procesy produkcji, stosunki pracy i formy zatrudnienia. Centralną hipotezą badawczą artykułu jest przekonanie, że efektem ekspansji postindustrialnego kapitalizmu jest zjawisko polaryzacji pracy. Będzie ono rozumiane jako proces różnicowania statusu poszczególnych kategorii zawodowych, co na poziomie weberowskiego „typu idealnego”³ przyjmuje postać bifurkacji siły roboczej, koncentrującej się w ramach dwóch oddzielnych segmentów wraz ze względnym zanikiem warstw pośrednich. A z kolei każdy z tych segmentów grupuje

1 R. Sennett, *Koroźja charakteru*, Warszawa 2006; R. Sennett, *Kultura nowego kapitalizmu*, Warszawa 2010; M. Hardt, A. Negri, *Imperium*, Warszawa 2005; M. Hardt, A. Negri, *Rzecz-pospolita*, Kraków 2012; M. Castells, *Spoleczeństwo sieci*, Warszawa 2007; Z. Bauman, *Płynna nowoczesność*, Kraków 2006; P. Drucker, *Spoleczeństwo pokapitalistyczne*, Warszawa 1999; R. Florida, *Narodziny klasy kreatywnej*, Warszawa 2010; U. Beck, *Spoleczeństwo ryzyka*, Warszawa 2002; S. Sassen, *Globalizacja: eseje o nowej mobilności ludzi i pieniędzy*, Kraków 2007; G. Standing, *Prekariat*, Warszawa 2014; G. Esping-Andersen, *Spoleczne podstawy gospodarki postindustrialnej*, Warszawa 2010.

2 R. Sennett, *Kultura...*, *op. cit.*, R. Florida, *op. cit.*

3 M. Weber, „Obiektywność” poznania w naukach społecznych [w:] *Problemy socjologii wiedzy*, Warszawa 1985.

pracowników wyraźnie odmiennych pod względem kompetencji, typu wykonywanej pracy, roli oraz udziału w procesach gospodarczych właściwych dla postindustrialnego kapitalizmu.

Prezentowany wywód ma charakter teoretyczny. Jego ramy wyznaczają analizy czterech wybitnych teoretyków współczesnego kapitalizmu: P. Druckera, R. Floridy, M. Castellsa oraz G. Standinga. Elementy ich teorii będą zrekonstruowane w dwóch odrębnych blokach ze względu na podobieństwa wątków i tematów. W pierwszym zostaną zestawione koncepcje P. Druckera i R. Floridy, w drugim M. Castellsa i G. Standinga. Na podstawie tych teorii zostaną wyprowadzone wnioski obrazujące zjawisko polaryzacji pracy oraz wyjaśniające procesy ekonomiczne, które je determinują.

Punktem wyjścia dla omawianej tu problematyki jest diagnoza D. Bella zawarta w jego klasycznej pracy pt. *Nadejście społeczeństwa postindustrialnego*. Jedną z ważniejszych prognoz tego naukowca, wyprowadzona z obserwacji ówczesnych tendencji i danych statystycznych dotyczących gospodarki amerykańskiej, zakładała „niezwykły wzrost specjalistycznego i technicznego zatrudnienia”⁴ przy względnym spadku liczby nisko wykwalifikowanych pracowników⁵. Słowem, przyjmował on, że przy dynamicznym przyroście wysoko kwalifikowanych stanowisk pracy nastąpi stopniowe podniesienie się ogółu siły roboczej na wyższe szczeble struktury zawodowej. Już w latach 90. poddano to przekonanie znaczącej rewizji. Okazało się bowiem, że w państwach zachodnich, w szczególności w USA i Wielkiej Brytanii (gdzie występują liberalne reżimy opiekuńcze), wystąpił szybki przyrost niskopłatnych, zautomatyzowanych i niewymagających kompetencji miejsc pracy w rozrastającym się sektorze usług. Temu procesowi towarzyszył od początku lat 70. XX w. wzrost nierówności dochodowych, w głównej mierze uwarunkowany rosnącym zróżnicowaniem w dystrybucji płac⁶. Teoretycy, którzy akcentowali te zjawiska, eksponowali wizję silnie spolaryzowanej struktury zawodowej: jej górne i dolne warstwy rozrastają się kosztem średnich. Trafnie klimat tych sporów oddaje Gøsta Esping-Andersen:

Wielu badaczy tych kwestii utrzymywało jednak, że – inaczej, aniżeli sugerował Bell – tendencja do rozwoju usług prowadzi do spadku kwalifikacji i proletaryzacji podstawowych zasobów siły roboczej (Braverman 1974). Inni – Kuttner (1983) oraz Bluestone i Harrison (1986) wskazywali na to, że większość nowych miejsc pracy to zajęcia „byłe jakie”, niewymagające wysokich kwalifikacji i niskopłatne. Ponieważ deindustrializacja prowadzi do likwidacji wielu tradycyjnych, dobrze płatnych miejsc pracy dla ludzi o wysokich kwalifikacjach, to, czego możemy się spodziewać w rezultacie, to nowy wymiar społecznej polaryzacji: zanikają środkowe elementy struktury klasowej, pozostaje wąska, liczebnie niewielka elita profesjonalistów i managerów i masowe zatrudnienie oferowane przez McDonald’sy rynku pracy⁷.

4 D. Bell, *Społeczeństwo postindustrialne*, „Przegląd Polityczny” 2004, nr 64, s. 120.

5 D. Bell, *Nadejście społeczeństwa postindustrialnego. Próba prognozowania społecznego*, Warszawa 1975; D. Bell, *Społeczeństwo...*, *op. cit.*

6 T. Piketty, *Ekonomia nierówności*, Warszawa 2015.

7 G. Esping-Andersen, *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, Warszawa 2010, s. 262.

Okazało się, iż obietnice powszechnego dobrobytu, którymi legitymizowano politykę deregulacji rynków, niskich podatków, globalizacji i minimalnego państwa coraz bardziej traciły na wiarygodności, rodząc wzbierającą falę protestów na całym świecie.

P. Drucker i R. Florida o polaryzacji pracy i narodzinach klasy usługowej

Książka P. Druckera wydana w 1993 r. pod wiele mówiącym tytułem *Spółczesność pokapitalistyczna* była jedną z ważniejszych publikacji, która znacząco korygowała optymistyczne przewidywania D. Bella. Już we wstępie do niej znajdujemy zdanie o istotnym znaczeniu:

rzeczywistym i kontrolującym zasoby oraz całkowicie rozstrzygającym „czynnikiem produkcji” nie jest teraz ani kapitał, ani własność ziemiska, ani siła robocza. Jest nim wiedza. Zamiast kapitalistów i proletariuszy klasami społeczeństwa pokapitalistycznego są wykwalifikowani pracownicy i pracownicy świadczący usługi⁸.

Odkrywamy tu dwie istotne myśli. Po pierwsze wiedza i wykształcenie stanowią dziś niepomniernie ważniejszy czynnik produkcji niż ziemia, kapitał czy siła robocza, których efektywne wykorzystanie w epoce industrialnej stanowiło źródło „bogactwa narodów”. Choć wiedza zawsze miała swój udział w rozwoju gospodarek i społeczeństw, to wzrost jej znaczenia współcześnie wynika z faktu, iż istniejące jej zasoby są nieustannie rozwijane, uzupełniane i aktualizowane, by w rezultacie wytworzyć nową jakość.

W tym kontekście możemy wrócić do drugiej myśli P. Druckera z przywołanego wcześniej cytatu: wzrost znaczenia wiedzy jest źródłem nowych podziałów ekonomiczno-społecznych. Beneficjentami obecnej transformacji są mianowicie „wykształceni pracownicy”, najczęściej nazywani przez tego naukowca „pracownikami wiedzy”. Nabyte przez nich w procesie edukacji umiejętności i wiadomości są nie tylko ich narzędziem pracy, ale i własnym „środkiem produkcji”, który mogą „zabrać ze sobą tam, gdzie chcą”⁹. Ich stosunek do maszyn i urządzeń, które obsługują, jest współzależny: nowoczesne, skomputeryzowane urządzenia wymagają przecież zaawansowanej wiedzy potrzebnej do ich obsługi. Pracownicy wiedzy z racji wysokich kwalifikacji posiadają szeroką autonomię pracy, względnie samodzielnie decydując o tym, jak wykonywać swoje obowiązki i zlecone im zadania. Tym samym nie zależą bezpośrednio od przełożonych, od ich bezdyskusyjnych poleceń i drobiazgowego nadzoru. Biorą jednak odpowiedzialność za jakość i wyniki swojej pracy.

Znaczącą i wzrastającą liczebnie kategorię zawodową wśród tej grupy stanowią według P. Druckera technicy. Jako spadkobiercy wykwalifikowanych robotników tworzą

⁸ P. Drucker, *op. cit.*, s. 202.

⁹ *Ibidem*, s. 63.

wykształcony personel nowoczesnych zakładów przemysłowych. Ucieleśniają oni przyszłość pracy fizycznej, która wraz z postępem technologicznym zostanie zastąpiona przez coraz bardziej zaawansowane technicznie maszyny produkcyjne.

Robotnicy w małych firmach nie są pracownikami fizycznymi produkującymi i przemieszczającymi rzeczy i surowce. Są robotnikami wyposażonymi w wiedzę. Mała firma zmienia proces produkowania stali, odchodząc od korzystania z siły mięśni i umiejętności, a stawiając na wykorzystanie wiedzy w pracy¹⁰.

Wzrost znaczenia techników jest pochodną zmian w przemyśle polegających na nieustannej modernizacji technologii produkcyjnych. Ich rola polega właśnie na zarządzaniu skomputeryzowanym procesem produkcji przemysłowej. Wykonywana przez nich praca nie opiera się już na użyciu siły fizycznej, ale na wykorzystaniu wiedzy i operowaniu informacją. To właśnie różni ich coraz bardziej od robotników niewykwalifikowanych, tracących na znaczeniu proporcjonalnie do rozwoju modernizacji przemysłowej. To oni są ofiarami postępującego od mniej więcej połowy lat 50. spadku zatrudnienia w tym obszarze gospodarki. W tym sensie postęp technologii zwiększający produktywność pracy i powiązane z nim rosnące znaczenie wiedzy, kwalifikacji i wykształcenia zarysował wyraźną linię podziału w przestrzeni do tej pory spójnej klasy pracowniczej, dramatycznie zwiększając dystans między technikami o wysokich kompetencjach a robotnikami niewykwalifikowanymi. Ci pierwsi systematycznie zwiększają swój udział w grupie przemysłowej siły roboczej, rosną również ich zarobki. Udział tych drugich konsekwentnie maleje, przynajmniej w krajach rozwiniętych, zaś ich realne wynagrodzenie wykazuje tendencję spadkową.

Choć współczesna gospodarka rynkowa sprzyja marginalizacji niewykwalifikowanych pracowników przemysłowych, to nie skazuje ich na los XIX-wiecznego proletariatu. Zatrudnienie w tej branży oferuje im względnie przyzwoity standard dochodów, ochrony socjalnej i praw pracowniczych, wywalczony w epoce industrialnej przez ruch robotniczy. Istotnym elementem teorii P. Druckera jest to, iż wraz z narodzinami kapitalizmu postindustrialnego dostrzega on obok klasy jego beneficjentów kategorię zawodową, którą z powodzeniem możemy uznać za nowy proletariat. Jest nią tzw. klasa usługowa. Wyjaśnijmy na wstępie, iż termin ten, co mógłby sugerować dosłowny odbiór nazwy, nie obejmuje po prostu ogółu pracowników zatrudnionych w sektorze usług, a jedynie jego określony segment. Dotyczy on zawodów i zajęć, których historycznym odpowiednikiem są prace wykonywane przez dawną służbę domową w domach arystokratów i bogatych mieszczan. Angielski rzeczownik *service* posiada przynajmniej dwa znaczenia: usługa, jak również służba. Forma czasownikowa jeszcze lepiej oddaje zbieżność tych znaczeń: usługiwać i służyć. Klasa usługowa (*service class*) to tyle, co klasa służebna, choć w specyficznym współczesnym tego słowa znaczeniu. Obejmuje ona nisko kwalifikowanych pracowników świadczących prace usługowo-służebne, słowem: wykonujących proste prace usługowe. I tu znów rozstrzygające znaczenie ma dla tego badacza wiedza, a raczej

¹⁰ *Ibidem*, s. 64.

jej deficyt: miarą prostoty prac usługowych jest znikomy nakład wiedzy. Z tego też powodu świadczenie usług stanowi, według niego, modalność tradycyjnie rozumianej pracy fizycznej, wykonywanej przez robotników fabrycznych z epoki kapitalizmu przemysłowego. Dlatego też jeśli

mówimy o pracownikach zatrudnionych i polegających na świadczeniu usług – kasjer w supermarkecie, sprzątaczką w szpitalu, kierowca przewożący towary – ich sytuacja może nie różnić się od sytuacji osoby pobierającej zapłatę, wczorajszego „robotnika”, którego są bezpośrednimi spadkobiercami. Ludzie ci stanowią jedną czwartą lub nawet więcej ogólnej siły roboczej; swą liczbą przewyższają robotników przemysłowych¹¹.

Poza wymienionymi przez P. Druckera zawodami dodajmy kolejne z tej grupy: ochroniarze, niewykwalifikowane opiekunki dzieci, osób niepełnosprawnych oraz niedołączonych, obsługa cateringu, pomoce kuchenne i domowe, kelnerzy.

Wedle P. Druckera istotnym czynnikiem decydującym o niskim statusie zawodowym i ekonomicznej deprivacji pracowników usługowych jest mała produktywność wykonywanych przez nich prac. W przeciwieństwie do pracowników wiedzy, którzy dzięki umiejętnościom i wiadomościom oraz ich ciągłej aktualizacji są w stanie systematycznie zwiększać efektywność swojej pracy, pracownicy usługowi mają bardzo ograniczone pole manewru. Jak bowiem kelner, ochroniarz, opiekunka do dzieci, pomoc kuchenna, sprzątaczką czy kasjer są w stanie zwiększać produktywność swojej pracy, to znaczy w krótszym czasie wykonać efektywniej wyznaczone zadania i czynności? Oprócz niewielkiej produktywności zatrudnionych wchodzących w skład klasy usługowej charakteryzują następujące cechy: brak formalnych kwalifikacji, niski stopień wyuczonych umiejętności, proste czynności niewymagające przygotowania i wiedzy, wysoki nakład pracy fizycznej, brak autonomii oraz odpowiedzialności zawodowej, wykonywanie poleceń przełożonych. W konsekwencji tego stanu rzeczy pracownicy usługowi są wyjątkowo nisko wynagradzani. Wszystkie te czynniki przesądzą o lokalizacji tego typu miejsc pracy na najniższych szczeblach współczesnej struktury zawodowej. Z tych właśnie powodów klasa usługowa staje się proletariatem kapitalizmu postindustrialnego.

R. Florida przyjmuje za P. Druckera, że wiedza ma współcześnie kluczowe znaczenie dla dynamiki wzrostu dzisiejszych gospodarek rynkowych. Zdaniem autora *Narodzin klasy kreatywnej* istnieje jednak bardziej fundamentalna siła, która wprawia w ruch współczesny kapitalizm i określa jego specyfikę.

Ja jednak widzę główną siłę napędową w kreatywności, czyli tworzeniu z owej wiedzy nowych użytecznych form. Według mojego sformułowania „wiedza” oraz „informacja” to narzędzia i materiały kreatywności. „Innowacja”, czy to w postaci nowego, technologicznego przedmiotu, materialnego, czy w postaci nowego modelu lub metody biznesowej, jest produktem kreatywności¹².

¹¹ *Ibidem*, s. 57.

¹² R. Florida, *op. cit.*, s. 61.

Kreatywność towarzyszy człowiekowi od zarania dziejów, jednak dzisiaj stała się ona podstawowym źródłem produktywności gospodarczej. Współcześnie najbardziej konkurencyjne, rentowne i rozwojowe przedsiębiorstwa oraz branże to właśnie awangarda gospodarki kreatywnej.

Według R. Floridy kreatywność to specyficznie ludzka umiejętność, niemalże cecha gatunkowa człowieka. Określa ją zdolność redefiniowania istniejących treści w nietypowych kontekstach, wytwarzanie nowych form na drodze syntezy elementów pochodzących ze starych konstrukcji, eksperymentowanie z nieszablonowymi rozwiązaniami, duch nowatorstwa. Co istotne, kreatywność jest zjawiskiem społecznym: aktywizuje się w środowisku politycznym sprzyjającym wolności czy w zróżnicowanym otoczeniu kulturowym, akceptującym odmienności i indywidualność. Nade wszystko jednak kreatywność nie znosi hierarchicznej struktury zarządzania, dyscypliny, nadzoru, jasno wyznaczonych ról i zadań. Tak rozumiana staje się współcześnie rosnącym na znaczeniu fenomenem ekonomicznym i przyjmuje postać tzw. pracy kreatywnej. R. Florida określa ją jako „zastosowanie i wykorzystanie wiedzy do wytwarzania innowacyjnych produktów gospodarczych”¹³. Jak widać, praca kreatywna nie może obejść się bez wiedzy, a więc i formalnego wykształcenia, a jednak nie jest jedynie jej prostym zastosowaniem w procesie pracy. Wymaga operowania nią w sposób nowatorski, pomysłowy i niekonwencjonalny.

Wszystkie zawody i prace, które wymagają inwencji własnej, nie podlegają rutynie, nie polegają na wykonywaniu zautomatyzowanych i powtarzalnych czynności, nie są bezpośrednio nadzorowane, nie przebiegają według regularnych cykli zostają przez tego amerykańskiego naukowca wyodrębnione i zakwalifikowane jako zawody pracy kreatywnej. Z kolei ogół pracowników, którzy je wykonują, tworzy tzw. klasę kreatywną. Składa się ona z dwóch segmentów. Pierwszy z nich stanowi superkreatywny rdzeń. W jego skład wchodzi takie profesje jak: naukowcy, wykładowcy, inżynierowie, programiści, artyści, reżyserzy, projektanci, architekci, dziennikarze, pisarze, wydawcy, analitycy, intelektualiści. Przedstawiciele tych zawodów zajmują się „produkowaniem nowych form czy projektów łatwo zbywalnych i mających szerokie zastosowanie”¹⁴. Drugi segment to: profesjonaliści pracujący w dziedzinach wymagających zaawansowanej wiedzy, sektor *high-tech*, usługi finansowe, zawody prawnicze, ochrona zdrowia, biznes, ale również ratownictwo medyczne. Ich praca polega na twórczym rozwiązywaniu konkretnych problemów przy wykorzystaniu rozległej wiedzy. Wymaga się od nich samodzielnego myślenia. Często zmuszeni są, by stosować standardowe metody w niekonwencjonalny sposób, odnosząc je do nowych zastosowań. Integralną częścią tej grupy są technicy, którzy przy wykorzystaniu wiedzy i wykonanych pomiarów przeprowadzają analizę stanu rzeczy, by na jej podstawie dobrać odpowiednie środki, a w rezultacie podjąć skuteczne działania. Na podstawie danych z USA R. Florida szacuje, iż klasa kreatywna stanowi tam ok. 30 proc. zatrudnionych. Do 1950 r. wynosiła niecałe 10 proc., a zatem od tego

¹³ *Ibidem*, s. 22.

¹⁴ *Ibidem*, s. 84.

czasu znacznie wzrosła jej liczebność. Superkreatywny rdzeń to ok. 15 mln pracowników – 12 proc. siły roboczej.

Obok klasy kreatywnej ten sam badacz wyróżnia klasę robotniczą, a więc zatrudnionych w produkcji przemysłowej, transporcie, przewozach i zawodach remontowo-budowlanych. Największy procentowy udział robotników osiągnął apogeum w latach 1920–1950, sięgając wtedy ok. 40 proc. w całkowitej liczbie pracujących zawodowo. Od lat 50. zaczął sukcesywnie spadać, osiągając w 1998 r. 33 mln, czyli ok. 25 proc. zatrudnionych. Dzięki wywalczonym w przeszłości prawom pracowniczym i ochronie socjalnej ich sytuacja materialna nie jest najgorsza. R. Florida nie poświęca wiele uwagi tej grupie, przyjmując, iż w wyniku przenoszenia miejsc zatrudnienia w przemyśle do krajów o niższych kosztach pracy oraz na skutek wciąż wzrastającej wydajności produkcji przemysłowej klasa ta będzie się systematycznie kurczyć, konsekwentnie tracąc na znaczeniu.

Inaczej w przypadku trzeciej wyróżnionej grupy, która ze względu na swoją liczebność oraz ekonomiczne upośledzenie tworzy nową jakość w uniwersum współczesnego kapitalizmu. To klasa usługowa. R. Florida podejmuje ten wątek dzięki koncepcji P. Druckera, ale rozwija go w kontekście własnej perspektywy teoretycznej. Do klasy usługowej zalicza pracowników, którzy są często nielegalnymi emigrantami, wykonującymi nieskomplikowane, rutynowe prace usługowe, które nie wymagają szerokiej, a tym bardziej formalnej wiedzy, pomysłowości czy innowacyjności. Najczęściej posiadają słabe wykształcenie, a ich kwalifikacje ograniczają się do łatwo przyswajalnych umiejętności, umożliwiających wykonywanie prostych prac. W tej grupie mieszczą się pracownicy cateringu, sprzątaczkę, dozorcę, ochroniarze, opiekunki osób starszych i niepełnosprawnych, urzędnicy biurowi, kelnerzy, pomoce domowe czy nianie. Wedle szacunków R. Floridy w USA ich liczebność to dziś ok. 55 mln pracowników, a więc ok. 43 proc. siły roboczej. Jest to więc najbardziej liczebna klasa w modelu stratyfikacyjnym tego naukowca, która podobnie jak klasa kreatywna gwałtownie zwiększyła się w ciągu ostatnich 50 lat.

Istotnym i oryginalnym wkładem R. Floridy w analizę postępującego w rozwiniętych gospodarkach rozpadu ogółu siły roboczej na klasę kreatywną i usługową jest uchwycenie oraz wyjaśnienie związku między równoległym wzrostem obu tych kategorii a naturą relacji, które je łączą.

Rozwój klasy usługowej nastąpił w dużej mierze w odpowiedzi na zapotrzebowanie gospodarki kreatywnej. Ponieważ członkowie klasy kreatywnej są dobrze wynagradzani, dużo pracują i mają nieprzewidywalne godziny pracy, potrzebują coraz większej armii pracowników usługowych, którzy zajęliby się nimi i ich codziennymi obowiązkami domowymi¹⁵.

Wzrost klasy usługowej jest niejako konsekwencją ekspansji klasy kreatywnej. Klasa usługowa wykonuje po prostu obowiązki, prace i czynności, których zapracowani pracownicy kreatywni, w dodatku dobrze wynagradzani, nie mają czasu bądź po prostu nie chcą realizować. Rozwój klasy kreatywnej, ale dodajmy do tego również emancypację

¹⁵ *Ibidem*, s. 85.

zawodową amerykańskich kobiet wygenerowały popyt na prace usługowe i reprodukcyjne, stymulując wzrost podaży pracowników świadczących tego typu usługi. W tym sensie klasa usługowa tworzy infrastrukturę wspomagającą materialne podstawy aktywności zawodowej klasy kreatywnej.

W podobny sposób postrzega sytuację klasy usługowej Saskia Sassen¹⁶. Zwraca ona jednak uwagę na dwie istotne cechy działalności zarobkowej pracowników i pracownic świadczących tego typu usługi. Po pierwsze pracują oni w znacznej mierze w sektorze gospodarki nieformalnej, co znacząco obniża standardy wykonywanej przez nich pracy. Jest ona zatem tania, ciężka, fizycznie wyniszczająca, ale również charakteryzująca się bardzo wysokim stopniem niepewności zatrudnienia. Po drugie do wykonywania tych usług rekrutowani są głównie, choć nie tylko, imigranci i imigrantki, przy bardzo dużym odsetku kobiet.

Obraz imigrantki obsługującej białą specjalistkę z klasy średniej zastąpił tradycyjną wizję czarnej służącej obsługującej białego pana¹⁷.

Imigrantki odgrywają dominującą rolę w takich grupach zawodowych jak pomoce domowe i kuchenne, opiekunki dzieci i osób starszych oraz życiowo niesamodzielnych, a także sprzątaczk. Często nie znając języka kraju, w którym pracują, nie mając prawa stałego pobytu czy zezwolenia na pracę, a także będąc postrzegane jako słabsze i bardziej uległe niż mężczyźni, są praktycznie bezsilne wobec nadużyć ze strony pracodawców. Warto zatem uzmysłowić sobie, że niedola pracy usługowej ma w znacznej mierze twarz migrantki prekariuszki.

M. Castell i G. Standing o polaryzacji pracy i powstaniu „zbywalnej siły roboczej”

Praca naukowa M. Castellsa co najmniej od czasu napisania trylogii *The Information Age: Economy, Society and Culture* koncentruje się wokół kompleksowej teorii postindustrialnej transformacji rozumianej jako historyczny ruch wyłaniania się „gospodarki informacyjnej”, obejmującej tak rewolucję technologii informacyjnych, jak i głęboką restrukturyzację kapitalizmu¹⁸. Integralnym elementem tego projektu badawczego jest analiza procesów polaryzacji pracy, które według hiszpańskiego socjologa konsekwentnie towarzyszą ekspansji postindustrialnego kapitalizmu, przeplatając krzywą wzrostu produktywności, bogactwa i władzy.

W analizach tego badacza możemy wyodrębnić dwie aktywne siły, które stymulują procesy rozwarstwienia w obrębie postindustrialnego rynku pracy: modernizację

¹⁶ S. Sassen, *Globalizacja...*, *op. cit.*

¹⁷ *Ibidem*, s. 95.

¹⁸ M. Castells, *Społeczeństwo...*, *op. cit.*

technologiczną, ze szczególnym uwzględnieniem ekspansji technologii informacyjnych, oraz reorganizację produkcji i działalności biznesowej według formatu przedsiębiorstwa sieciowego.

W pierwszym przypadku mamy do czynienia z postępowaniem technicznym polegającym na automatyzacji i komputeryzacji procesów produkcji zarówno w sektorze przemysłowym, jak i usługowym. Postęp ten pozwala

zastępować pracę, która ma być zakodowana w programowalnych sekwencjach i wspomóc pracę, która wymaga umiejętności analizy, podejmowania decyzji, i przeprogramowywania w czasie rzeczywistym na poziomie, który ujarzmić może jedynie ludzki mózg¹⁹.

Innymi słowy, modernizacja technologiczna sprzyja polaryzacji siły roboczej w dwojaki sposób. Po pierwsze dzięki substytucji powtarzalnych oraz rutynowych prac przez zautomatyzowane czynności maszynowe następuje systematyczne ograniczenie zapotrzebowania na prawie wcale lub słabo wykwalifikowanych pracowników, szczególnie w sektorze produkcji przemysłowej. Po drugie coraz szersze wykorzystanie w działalności gospodarczej technik informacyjnych zwiększa znaczenie specjalistycznych umiejętności i sformalizowanej wiedzy, generując wzrost popytu na pracowników o wysokich kompetencjach. Joseph Stiglitz pisze z kolei, że w efekcie rozwoju technologicznego:

Zwiększył się popyt na wykwalifikowanych pracowników, a wielu niewykwalifikowanych zastąpiono maszynami. Nazywa się to rozwojem technologicznym promującym wysokie kwalifikacje [...]. Oczywiście, że innowacje czy też inwestycje zmniejszające popyt na niewykwalifikowanych robotników (np. inwestycje w automatyzację produkcji) osłabiają popyt na niewykwalifikowaną siłę roboczą i prowadzą do obniżenia jej pensji²⁰.

Z perspektywy nisko kwalifikowanej siły roboczej obserwujemy efekt polaryzacji, który w kategoriach makroekonomicznych możemy przedstawić jako ograniczenie popytu na pracowników o niewielkich kompetencjach, skutkujące tendencją spadkową ich wynagrodzeń. Z kolei dla wysoko kwalifikowanej siły roboczej modernizacja technologiczna oferuje jednoznaczne korzyści. Oznacza ona bowiem zwiększenie zapotrzebowania na pracowników posiadających specjalistyczną wiedzę i profesjonalne umiejętności w zakresie: przetwarzania informacji, operowania systemami obliczeniowymi, programowania algorytmów, zarządzania bazami danych, obsługi skomputeryzowanych parków maszynowych oraz pracy w warunkach autonomii i względnej decyzyjności. Istotny jest w tym przypadku fakt, iż, odwrotnie niż w razie nisko kwalifikowanej siły roboczej, ekspansja technik informacyjnych skutkuje znaczącym wzrostem popytu na wysoko kwalifikowanych pracowników w warunkach ich względnie ograniczonej podaży.

¹⁹ *Ibidem*, s. 238.

²⁰ J. Stiglitz, *Cena nierówności*, Warszawa 2015, s. 138.

Drugim i znacznie dla M. Castellsa istotniejszym czynnikiem stymulującym procesy polaryzacji siły roboczej jest upowszechnianie się w skali globalnej nowego wzoru organizacji działalności gospodarczej, nazwanego przez niego „przedsiębiorstwem sieciowym”.

Rozumiem przez to strukturę organizacyjną zbudowaną wokół projektów gospodarczych, realizowanych przez współpracujące ze sobą różne części różnych firm, tworzących sieć na czas realizowania danego projektu, i zmieniających konfigurację tych sieci przy wdrażaniu każdego nowego projektu²¹.

Tak scharakteryzowana forma ekonomiczna zaczyna wypierać dominujące w epoce przemysłowej hierarchiczne, pionowo i koncentrycznie zintegrowane korporacje, które kontrolowały nierzadko całość procesu produkcji – od pozyskania surowców aż do sprzedaży detalicznej włącznie²². W przeciwieństwie do nich przedsiębiorstwo sieciowe tworzy horyzontalnie ustrukturyzowaną platformę kooperacji ekonomicznej, integrującą względnie autonomiczne jednostki gospodarcze lub ich wewnętrzne komórki, z których każda pełni określoną funkcję w ramach realizowanego projektu biznesowego. Ten sieciowy organizm nie mógłby istnieć i efektywnie funkcjonować bez wykorzystania technologii informacyjnych, które umożliwiają komunikację tak wewnątrz jego organów, jak i pomiędzy nimi, zapewniając koordynację wykonywanych przez nie czynności oraz pozwalając zarządzać całością procesu w ramach spłaszczonej i wewnętrznie rozproszonej hierarchii organizacyjnej.

Z perspektywy omawianych tu zagadnień centralne znaczenie ma podstawowa własność przedsiębiorstwa sieciowego, jaką jest elastyczność. Sieciowa struktura organizacyjna pozwala na dość swobodną zmianę konfiguracji powiązań między węzłami w zależności od natury realizowanych projektów biznesowych. Ze względu na określone uwarunkowania, np. po zakończeniu danego projektu i podjęciu decyzji o rozpoczęciu nowego, możliwe jest przeprogramowanie całej struktury. Może ono polegać na zmianie powiązań pomiędzy tworzącymi ją elementami, wyłączeniem z niej części dotychczasowych jednostek i równoczesnym włączeniu nowych.

Elastyczność struktury i funkcjonowania przedsiębiorstwa sieciowego stymuluje zjawisko polaryzacji pracy na dwa sposoby, które w gruncie rzeczy stanowią dopełniające się wymiary tego samego procesu. Pierwszym z nich jest elastyczność zarządzania pracą, zaś drugim elastyczność stosunków zatrudnienia.

Elastyczność zarządzania pracą jest pochodną rozparcelowania strumienia pracy na odcinki i etapy zachodzące w rozproszonych przestrzennie i wydzielonych organizacyjnie jednostkach. W każdej z nich wykonywane są równolegle określone zadania i funkcje, które na drodze synchronizacji oraz kooperacji zostają zestrojone w sieciowy proces produkcji.

21 M. Castells, *Galaktyka Internetu*, Poznań 2003, s. 80.

22 S. Sennet, *Kultura...*, *op. cit.*; M. Castells, *Społeczeństwo...*, *op. cit.*; R. Florida, *op. cit.*

Elastyczność pracy

idzie w parze z szeroko stosowanymi w biznesie rozwiązaniami w postaci podwykonawstwa, korzystania z obsługi zewnętrznej (*outsourcing*), przenoszenia produkcji za granicę (*offshoring*), konsultingu, ograniczania rozmiarów firmy (*downsizing*) i dostosowania produkcji do potrzeb klientów (*customizing*)²³.

Innymi słowy, elastyczność w sposobie funkcjonowania przedsiębiorstwa sieciowego wyraża się bezpośrednio w rozmaitych strategiach elastycznego rozporządzania zasobami siły roboczej w skali globalnej. I tak na przykład *outsourcing* pozwala na okresowe wynajmowanie pracowników do wykonywania określonych prac bez potrzeby ich etatowego zatrudnienia we własnej firmie. Z kolei podwykonawstwo oznacza zlecenie wykonania określonej części realizowanego projektu podmiotowi zewnętrznemu. Natomiast *offshoring* (pracy) polega na przeniesieniu części procesów biznesowych przedsiębiorstwa za granicę, do krajów o niższych kosztach²⁴.

Wymienione tu praktyki mają fundamentalne znaczenie z punktu widzenia problemu polaryzacji pracy, przy czym szczególnie niekorzystnie wpływają na sytuację nisko kwalifikowanych pracowników. Po pierwsze *outsourcing*, podwykonawstwo i *offshoring* pozwalają na dzielenie całkowitego procesu pracy na dwa zasadnicze odcinki i odpowiadające im moduły produkcyjne. W dwóch pierwszych przypadkach mamy do czynienia z praktykami swobodnego dobierania i eksploatacji zewnętrznych zasobów siły roboczej wraz z możliwością ich stosunkowo bezproblemowego włączania i wyłączenia z realizowanych projektów biznesowych. Z kolei *offshoring* oznacza przeniesienie znaczącej części procesów produkcyjnych do krajów taniej siły roboczej i niskich podatków przy jednoczesnym utrzymaniu siedzib firm i szerzej – najważniejszych podzespołów operacyjnych – na terenie państw bogatej Północy. Przy tym odbywa się to bez konieczności brania odpowiedzialności za warunki pracy i zatrudnienia pozyskiwanych zewnętrznie pracowników. Oczywiście decydujące znaczenie ma tu redukcja kosztów działalności w sytuacji globalnej konkurencji, co w konsekwencji prowadzi do pogoni za coraz słabiej opłacaną siłą roboczą pracującą w coraz gorszym położeniu – w warunkach jej rynkowej nadpodaży.

Po drugiej praktyce *offshoringu* wpłynęła zdecydowanie niekorzystnie na zasoby pracowników o niskich kompetencjach w krajach rozwiniętych, ponieważ

stanowiska pracy wymagające wykonywania rutynowych czynności przeniesiono do krajów, gdzie za tę samą pracę robotnikom można było zapłacić ułamek tego, co zatrudnionym na Zachodzie²⁵.

Dzięki redukcji miejsc pracy dla osób słabo wykwalifikowanych (szczególnie w przemyśle) *offshoring*, obok wcześniej wymienionych przyczyn związanych z postępem

²³ M. Castells, *Spoleczeństwo...*, *op. cit.*, s. 259.

²⁴ J. Urry, *Offshoring*, Warszawa 2015.

²⁵ J. Stiglitz, *op. cit.*, s. 140.

technologicznym, przyczynił się do wzrostu nadpodaży tej grupy zatrudnionych, potęgując degradację jej statusu rynkowego, wzrost zagrożenia strukturalnym bezrobociem i spadek wynagrodzeń. W sensie ogólnym przyczynił się on do tego, iż pracownicy o niskich kwalifikacjach stali się zastępowalnym, wymienialnym i zbywalnym czynnikiem procesów wytwarzania wartości ekonomicznej i to w sytuacji, w której górne warstwy struktury zawodowej zdecydowanie zyskały na znaczeniu.

Kolejnym czynnikiem silnie sprzyjającym polaryzacji pracy jest elastyczność zatrudnienia. Zorganizowany kapitalizm epoki przemysłowej²⁶ wraz z jego zestandaryzowaną produkcją masową, układami zbiorowymi, siłą związków zawodowych czy sztywnymi standardami prawa pracy wytworzył uregulowany i zinstytucjonalizowany wzór zatrudnienia, którego naczelną normą była nie tyle elastyczność, ile bezpieczeństwo.

Standardową formą zatrudnienia było zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin, w stałej pracy kończącej o regularnej porze według względnie dopasowanego rozkładu, w miejscu zatrudnienia utrzymywanym przez pracodawcę. [...] W większości przypadków administrowane przez państwo ubezpieczenie w przypadku utraty pracy służyło (między innymi) do łagodzenia zagrożenia zbliżającego się bezrobocia. W tym sensie praca była „zinstytucjonalizowana”²⁷.

Ten industrialny model częściowo, ale konsekwentnie się rozpada, nie przystając do elastycznych wymogów gospodarki budowanej w coraz większym stopniu na bazie struktury przedsiębiorstwa sieciowego. Natomiast rysujące się tendencje na postindustrialnym rynku pracy pozwalają wnosić o tym, iż wyłania się nowy paradygmat stosunków pracy. Jego prawdopodobnie najbardziej wyrazistą manifestacją jest ekspansja tzw. niestandardowych form zatrudnienia. Za Darinem Barneyem możemy zaliczyć do nich: pracę w niepełnym wymiarze godzin (*part-time work*), pracę czasową (*temporary work*), samozatrudnienie (*self-employment*), pracę na kontrakt podzielony na odcinki (*episodic contract work*), konsulting, pracę jako wolny strzelec (*freelancing*)²⁸. Wielość tych zróżnicowanych modeli zatrudnienia pozwala przyporządkować i dopasować dobrany spośród nich tryb do określonego odcinka procesu pracy ze względu na jego specyfikę, znaczenie i długość trwania, aby w ten sposób zoptymalizować pod względem wydajności i rentowności całokształt realizowanego projektu. Niestandardowe formy zatrudnienia umożliwiają swobodne oraz elastyczne regulowanie przyływów i odpływów zasobów siły roboczej. Ma to zasadniczą wartość z powodu doraźnego charakteru procesów realizowanych w formule przedsiębiorstwa sieciowego.

Według analizy danych statystycznych dokonanych przez M. Castellsa niestandardowe formy zatrudnienia objęły na przełomie XX i XXI w. ok. 30 proc. całkowitej siły roboczej w krajach rozwiniętych, przy czym w takich epicentrach gospodarki

26 S. Lash, J. Urry, *The end of organized capitalism*, Oxford 2004.

27 D. Barney, *Spółczesność sieci*, Warszawa 2008, s. 114.

28 *Ibidem*.

informacyjnej jak Dolina Krzemowa w USA sięgają nawet 70 proc. Skala tego zjawiska wydaje się narastać. Ważny jest jednak fakt, iż ekspansja tego fenomenu nie jest neutralna i nie oddziałuje z tą samą mocą na sytuację różnych segmentów siły roboczej. Inaczej mówiąc, uwyraźnia się dość silna prawidłowość: elastyczność zatrudnienia w znacznie większym stopniu dotyka pracowników z niższych warstw zawodowych, pogłębiając ich trudną sytuację na rynku pracy, zaś tych z wyższych warstw dotyczy statystycznie rzadziej bądź jest przez nich wybierana dobrowolnie ze względu na oferowane im korzyści. Komentując sytuację profesjonalistów, menedżerów i techników, Felix Stadler zauważa:

W kategoriach porównawczych w kontekście ogólnego uelastyczenia stabilność pracy jest w ich przypadku nadal relatywnie wysoka²⁹.

Nawet gdy okresowo pracują na zasadach elastycznych kontraktów, mogą czuć się stosunkowo bezpieczni. Tracąc jedno stanowisko, są w stanie szybko znaleźć inne. Ich pozycja zawodowa jest bowiem korzystna ze względu na wysoki popyt zgłaszany na ich kwalifikacje. A to skutecznie minimalizuje ryzyko trwałego wykluczenia z rynku pracy. Natomiast dla pracowników o niskich kompetencjach tak w przemyśle, jak i w usługach niestandardowe formy zatrudnienia to najczęściej narzucane im przez pracodawców ramy oraz warunki pracy. Pozwalają one pracodawcom na szybkie zatrudnienie, a przede wszystkim zwalnianie takich pracowników w zależności od zmiennych uwarunkowań otoczenia gospodarczego. W ten sposób stają się oni bezpośrednio zależni od fluktuacji cykli koniunkturalnych przy wysokim ryzyku częstego i długookresowego zerwania ciągłości aktywności zawodowej.

Na tym etapie rekonstrukcji castellsowskiej wizji polaryzacji pracy wyłania się dość wyraźny obraz silnego rozwarstwienia postindustrialnej siły roboczej. Prezentuje on dualny podział procesów produkcyjnych na dwa odrębne moduły. Pierwszy z nich, który za R. Floridą można nazwać kreatywnym (lub podstawowym), skupia w sobie całokształt funkcji operacyjnych związanych z pracą kreatywną, a więc: konceptualizację i projektowanie, analizowanie i przetwarzanie danych, badania oraz innowacje technologiczne, zarządzanie, marketing, *public relations*, rachunkowość i finanse, usługi prawne czy doradztwo biznesowe. Drugi, który można określić wykonawczym, obejmuje realizację prostych zadań wytwórczych i montażowych. Istotnym kryterium wyodrębnienia obu tych modułów jest zróżnicowanie typów pracy i przypisanych do nich segmentów siły roboczej. Dla modułu podstawowego będzie to praca kreatywna z wysokim nakładem wiedzy i kompetencji, realizowana przez wysoko wykwalifikowanych specjalistów, menedżerów czy techników. Dla modułu wykonawczego są to czynności proste i mechaniczne, którym często towarzyszy wysoki nakład siły fizycznej. Wykonują ją nisko wykwalifikowani pracownicy. Na ten spolaryzowany podział, przebiegający według typów pracy i rodzajów siły roboczej, nakładają się różnice w sposobie, w jaki każda z dwóch wyodrębnionych kategorii pracowników podlega praktykom elastycznego zarządzania

²⁹ F. Stadler, *Manuel Castells. Teoria społeczeństwa sieci*, Kraków 2012, s. 75.

pracą oraz uelastycznienia zatrudnienia. Tę kwestię, w niezwykle esencjalnej formie, prezentuje sam M. Castells:

Dominującym modelem pracy w nowej, opartej na informacji gospodarce jest podział na „rdzeń siły roboczej”, który tworzą operujący informacją menedżerowie i ci, których Reich nazywa „symbolicznymi analitykami”, oraz na „rozporządzalną siłę roboczą”, która może podlegać automatyzacji i/lub najmowi/zwalnianiu/przenoszeniu za granicę, w zależności od popytu i kosztów pracy. Ponadto sieciowa forma organizacji biznesu umożliwia zlecanie usług na zewnątrz i podwykonawstwo jako formy eksternalizacji pracy w elastycznej adaptacji do warunków rynku³⁰.

Zgodnie z tym ujęciem moduł podstawowy skupia rdzeń siły roboczej, który ustanawia metaforycznie obrazowane centrum rynku pracy. W obrębie tego rdzenia praktyki uelastyczniania pracy i zatrudnienia obejmują względnie niedużą część siły roboczej, a w przypadku tych pracowników, których dotyczą, nie skutkują istotnym pogorszeniem ich statusu, za to wielu z nich umożliwiając znaczne korzyści zawodowe. Z kolei „rozporządzalna siła robocza” dryfuje na peryferiach rynku pracy, rozpościerających się w granicach modułu wykonawczego. Zalicza się do niej klasa nisko kwalifikowanych pracowników i pracownic, których rola w procesach ekonomicznych ogranicza się do wykonania zleconego im ogólnie zadania. M. Castells określa ich jako „narzędzia (*the operated*) (albo ludzkie roboty)” bądź „wykonawców (*executants*)”³¹. Cechą konstytutywną tego segmentu siły roboczej jest „rozporządzalność”. Dla tego badacza nadwyżka podaży tego typu siły roboczej, jej globalna dostępność oraz możliwość zastąpienia jej przez automaty i urządzenia produkcyjne, przesądza o degradacji jej statusu do roli plastycznego, wymiennalnego i zbywalnego zasobu, którym można swobodnie i tanio dysponować. To zaś staje się możliwe dzięki metodom elastycznego zarządzania pracą oraz ekspansji niestandardowych form zatrudnienia. Te dwie strategie upłynnienia zasobów pracy przenikają rozporządzalną siłę roboczą, a przy tym dotkliwie pogarszają jej położenie, w niewyobrażalnie większym stopniu niż pracowników skupionych w module kreatywnym.

W analizach badawczych M. Castellsa i G. Standinga daje się dostrzec istotna zbieżność. Dotyczy ona przede wszystkim kryterium dualnego podziału w obrębie współczesnej siły roboczej oraz określenia statusu grup defaworyzowanych na postindustrialnym rynku pracy. Można przyjąć, iż „zbywalność” i „rozporządzalność” to ogólne przesłanki, na bazie których G. Standing rozwija swoją koncepcję prekaryzacji pracy i prekariatu. Tyle tylko, że idzie on znacznie dalej (przynajmniej w tej kwestii) niż M. Castells. W ujęciu G. Standinga stanowią one czynniki, które skutkują dotkliwą „niestabilnością” oraz „niepewnością” tak pozycji zawodowej, jak i ogólnej kondycji życiowej. I właśnie te cechy tworzą jądro zjawiska prekaryzacji.

³⁰ M. Castells, *Społeczeństwo...*, *op. cit.*, s. 271.

³¹ *Ibidem*, s. 240.

Być „sprekaryzowanym” oznacza być poddanym presji i doświadczeniom prowadzącym do niepewnej egzystencji, życia w terażniejszości bez tożsamości zapewniającej poczucie bezpieczeństwa³².

Zjawisko to definiuje G. Standing przez „brak bezpieczeństwa pracy” w siedmiu aspektach: rynku pracy, zatrudnienia, miejsca pracy, bezpieczeństwa (warunków pracy), reprodukcji umiejętności, dochodu oraz reprezentacji³³. Jeśli bezpieczeństwo pracy materializujące się w instytucjach rynku pracy i systemach zabezpieczeń społecznych charakteryzowało kapitalizm przemysłowy, stanowiąc socjalną zdobycz ruchu robotniczego, to jego postępująca erozja, obejmująca coraz większą część populacji aktywnych zawodowo, wyróżnia nową historyczną postać zglobalizowanej gospodarki rynkowej.

Prekaryzacja pracy znajdująca swój wyraz w rozpadzie struktur bezpieczeństwa pracy ma swoje źródło w rozmaitych procesach i zjawiskach, które towarzyszą transformacji współczesnego kapitalizmu w skali światowej. Najważniejszą rolę odgrywają tu procesy uelastycznienia rynku pracy. G. Standing wyróżnia cztery podstawowe formy elastyczności pracy. Pierwsza to elastyczność ilościowa, która polega na możliwości swobodnego regulowania wielkości zatrudnienia przez przedsiębiorstwa w zależności od sytuacji rynkowej i zmian w koniunkturze gospodarczej. Umożliwia ją deregulacja prawa pracy, w szczególności liberalizacja przepisów o ochronie zatrudnienia. Za sprawą możliwości szybkiego i taniego zwalniania pracowników realne staje się bezproblemowe pozbywanie się okresowo niepotrzebnej i kosztownej w utrzymaniu siły roboczej. Drugą formą jest elastyczność funkcjonalna. Umożliwia ona firmom częste przesuwanie pracowników z jednego stanowiska pracy na inne, wraz z przypisaniem im nowych funkcji i zadań. Dzięki temu przedsiębiorstwa są w stanie szybko zmieniać wewnętrzną strukturę podziału pracy, reorganizując realizowane procesy produkcyjne w reakcji na dynamikę otoczenia gospodarczego. Jeśli elastyczność ilościowa podważa bezpieczeństwo zatrudnienia, to elastyczność funkcjonalna skutkuje niepewnością miejsca pracy. Trzecim typem jest elastyczność umiejętności zawodowych. Nakłada ona na pracowników nieformalny imperatyw pozbywania się starych i przyswajania nowych kwalifikacji. Jest pochodną wymaganego od dzisiejszych pracowników zadania ustawicznego uczenia się przez całe życie zawodowe. Jednak w przypadku sprekaryzowanej siły roboczej oznacza to konieczność przyswajania wciąż nowych, tymczasowych umiejętności, co efektywnie uniemożliwia im doskonalenie kompetencji w ramach określonego zawodu czy specjalizacji. Czwartą, ostatnią z wyszczególnionych form, jest elastyczność płacowa, która obejmuje wysokość bądź strukturę wynagrodzenia. W podstawowym znaczeniu dotyczy ona regulowania pieniężnej wartości płac, a w szczególności obniżania ich w zależności od kondycji finansowej firmy. W szerszym ujęciu obejmuje ona różnorodne mechanizmy uelastyczniania struktury wynagrodzeń, np. pozwala pracodawcom na dzielenie wynagrodzenia na dwa elementy: niską, stałą pensję

³² G. Standing, *Prekariat...*, *op. cit.*, s. 60.

³³ *Ibidem*, s. 49.

podstawową oraz część, której wartość uzależniona jest od wyników pracy. Szczególnie eksponowaną przez G. Standinga postacią elastyczności płacowej jest zjawisko nazwane przez niego „restrukturyzacją dochodu”. Polega ono na wyłączeniu pracowników objętych określonymi formami niestandardowego zatrudnienia z udziału w rozmaitych świadczeniach i uprawnieniach pracowniczych, gwarantowanych pełnoetatowej sile roboczej zarówno na poziomie firmy, jak i publicznych systemów zabezpieczeń. Mowa tu o takich pozapłacowych formach wsparcia jak zakładowe czy państwowe programy emerytalne, płatne urlopy zdrowotne, rodzicielskie czy wypoczynkowe, uprawnienia do zasiłków dla bezrobotnych, ale także okresowe dodatki płacowe czy premie. Efektem takiego wykluczenia w przypadku sprekaryzowanej siły roboczej jest redukcja wynagrodzenia do czysto pieniężnej zapłaty za wykonaną pracę. Istotną konsekwencją elastyczności płacowej jest niepewność i nieprzewidywalność dochodu.

Obok procesów uelastycznienia pracy do czynników sprzyjających prekaryzacji pracy G. Standing zalicza szereg zjawisk wpisujących się w specyfikę współczesnej postaci kapitalizmu. Jednym z nich jest

zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, sprytny eufemizm, który [...] stał się cechą naszej gospodarki opartej na usługach³⁴.

Choć niepełne etaty pozwalają wielu kobietom na godzenie obowiązków domowych i opiekuńczych z pracą zawodową³⁵, spychają je na marginalne pozycje w strukturze przedsiębiorstw, pozbawiając możliwości awansu i znaczącej części praw pracowniczych. Z kolei staże dotyczą głównie młodych ludzi rozpoczynających życie zawodowe. Choć mają one ułatwić im zdobycie podstawowych doświadczeń i w ten sposób wprowadzić ich na rynek pracy, to nagminnie są wykorzystywane przez pracodawców jako środek obniżenia kosztów działalności gospodarczej. Dlatego stażyści po ich wygaśnięciu nie są zatrudniani w firmie, zaś na ich miejsce przyjmuje się nowe osoby. Podobną rolę odgrywa praca w *call centers*. Ich pracownicy są postrzegani jako niewykwalifikowana siła robocza. Często są zatrudniani w ramach elastycznych kontraktów oraz outsourcingu. Z tych powodów kanały awansu na wyższe szczeble hierarchii zawodowej są dla nich zablokowane, zaś dostępną dla nich alternatywą stają się inne sprekaryzowane prace. Jeszcze inną drogę prekaryzacji wyznacza praca w sektorze gospodarki nieformalnej. Jest to najczęściej praca nisko płatna, ciężka, pozbawiona odpowiednich zabezpieczeń i ochrony prawej, wyłączona z systemu ubezpieczeń społecznych, a przy tym niedająca możliwości ani rozwoju zawodowego, ani awansu.

Każde z tych zjawisk wpływa na dynamikę procesów polaryzacji siły roboczej. Dzielą one populację pracujących na dwie odrębne kategorie. Ci wszyscy, którzy w mniejszym lub większym stopniu uczestniczą w procesach prekaryzacji, zasilają populację prekariuszy pracujących w warunkach niepewności, bez gwarancji ciągłości zatrudnienia

³⁴ *Ibidem*, s. 58.

³⁵ G. Esping-Andersen, *Społeczne...*, *op. cit.*

i perspektywy przewidywalnej kariery zawodowej, a przy tym pozbawionych poza-
 płacowych korzyści, form wsparcia i zabezpieczenia socjalnego, przynależnych z racji
 etatowej i instytucjonalizowanej formy pracy. Z kolei ci, którzy trwale funkcjonują
 poza zasięgiem tych procesów, cieszą się zatrudnieniem w ramach etatowych, bezter-
 minowych umów, gwarantujących trwałość stosunku pracy wraz z całym katalogiem
 należnych z tego tytułu świadczeń, uprawnień i gratyfikacji. Ten zasadniczy dualny
 podział implikuje dalsze różnicowania, w przypadku każdej z tych dwóch kategorii,
 w zakresie dostępnych uprawnień i możliwości w obszarze życia zawodowego (np.
 pewny vs niepewny dochód, przewidywalna kariera zawodowa vs minimalne szanse
 rozwoju zawodowego), jak i pozazawodowego (poczucie stabilności vs nieprzewidy-
 walność doświadczenia życiowego).

Znaczące wydaje się również u G. Standinga ujęcie tej dychotomii w kategoriach stra-
 tyfikacji klasowej. Na pozór trudno znaleźć w jego koncepcji czytelny wzór polaryzacji
 klasowej. W swoich pracach wskazuje on aż siedem grup społecznych składających się
 na system stratyfikacyjny współczesnych społeczeństw, są to: elita finansowa, salariat,
proficians, klasa robotnicza, prekariat, bezrobotni, wykluczeni³⁶. Jednak ten złożony wzór
 stratyfikacyjny zdaje się podlegać redukcji do podstawowej dychotomii klasowej zgodnie
 z logiką samego procesu prekaryzacji. Procesy te formują prekariat jako grupę doświad-
 czającą dojmującej niepewności zatrudnienia, przez co odślaniają pęknięcie w struk-
 turze klasowej zbudowanej na fundamencie instytucjonalizacji i regulacji stosunków
 pracy. Tak jak u Karola Marksa dualne napięcie między pracą a kapitałem organizowało
 wczesny kapitalizm, tak u G. Standinga opozycja między bezpieczeństwem pracy a jej
 niepewnością tworzy oś polaryzacji, na której wspiera się dzisiejszy kapitalizm. Jeśli więc
 prekariat reprezentuje drugi człon tej opozycji, to ten pierwszy musi materializować się
 w tej klasie, która w największym stopniu korzysta z instytucji i regulacji gwarantujących
 bezpieczeństwo pracy. Tą zaś jest salariat.

Klasa ta składa się z osób zatrudnionych na długoterminowe umowy, zapewniające
 jej członkom stabilność, o ile stosują się oni do konwencjonalnych reguł zachowania
 i wykonywania obowiązków. Salariat otrzymuje od przedsiębiorstw znaczne świadczenia
 pozapłacowe i wszystkie formy bezpieczeństwa opisane w poprzedniej książce. Salariat
 był głównym beneficjentem XIX-wiecznych rządów socjaldemokracji. Jego członkowie
 są najbliżsi posiadania wszystkich praw związanych z obywatelstwem narodowym.
 Większość z nich cieszy się także obywatelstwem korporacyjnym lub zawodowym
 lub oboma naraz, w tym sensie, że otrzymują oni świadczenia i prawa przyznawane
 członkom tych „klubów”³⁷.

Salariat jest zatem klasą w najwyższym stopniu reprezentującą zasadę bezpieczeństwa
 pracy: jego członkowie objęci są etatowym zatrudnieniem na czas nieokreślony, posia-
 dają wysoką pensję o stałej wysokości, zapewniającą długookresową przewidywalność

³⁶ G. Standing, *Prekariat...*, *op. cit.*

³⁷ G. Standing, *Karta Prekariatu*, Warszawa 2015, s. 19.

dochodu, otrzymując premię, okazjonalne dodatki pieniężne oraz inne pozapłacowe korzyści w postaci świadczeń i uprawnień, gwarantowanych tak na poziomie firmy, jak i państwa. W tym znaczeniu salariat tworzy człon klasowej dychotomii z prekariatem, który z definicji wykluczony jest z tego typu korzyści i zabezpieczeń.

G. Standing pokazuje, że ten dualizm wytwarzany jest w głównym nurcie procesów prekaryzacji:

dominujący obraz prekariatu wyrasta z kategorii elastyczności ilościowej i z tego, co długo nazywano nietypowymi czy niestandardowymi formami zatrudnienia. Firmy głównego nurtu zlecają znaczną część swojej pracy wykonawcom zewnętrznym, utrzymując niewielki salariat (korporacyjnych obywateli), którego lojalność cenią, i z którym dzielą kluczowe środki – wiedzę umożliwiającą firmom usługowym „pogoń za rentą”³⁸.

W tym przypadku mamy do czynienia z analogicznym ujęciem zjawiska polaryzacji pracy do tego, które wypracował M. Castells. Salariat tworzy rdzeń siły roboczej, która uczestniczy w centrum procesów gospodarczych, zaś prekariat krąży na ich orbicie, tworząc klasę „rozporządzalnych” i „zbywalnych” pracowników.

Innym sposobem na konceptualizację dychotomii dwóch segmentów współczesnej siły roboczej staje się dla G. Standinga kategoria obywatelstwa rozumiana zgodnie z koncepcją Thomasa Humphreya Marshalla³⁹. Przypomnijmy, iż T.H. Marshall w swojej klasycznej pracy *Citizenship and social class* postulował definiowanie statusu obywatela w epoce nowoczesnego państwa dobrobytu nie tylko w kategoriach praw cywilnych, politycznych, ale również powszechnych praw społecznych.

Prawa społeczne dotyczą zatem uprawnień do pomocy, do posiadania minimum dochodu i podstawowego standardu życia. W przypadku praw społecznych zasadnicze znaczenia mają działania i instytucje *welfare state*: system edukacyjny i inne usługi społeczne⁴⁰.

Wspomniane przez Tomasza Kaźmierczaka „działania i instytucje” obejmują zarówno ochronę interesów pracowniczych w ramach kodeksu pracy, jak i system zabezpieczeń społecznych, które w koncepcji T.H. Marshalla miały neutralizować czy równoważyć nierówności klasowe będące rezultatem swobodnej gry sił rynkowych. Do tej właśnie koncepcji obywatelskości odwołuje się G. Standing, ujmując polaryzację siły roboczej jako nierówność statusu obywatelskiego w zakresie posiadanych praw socjalnych. Konstruując pojęcie „denizena/ zbywatela”, autor *Karty Prekariatu* stwierdza:

Pojęcie to da się również rozszerzyć na życie korporacyjne, z różnego typu „pełnoprawnymi” obywatelami i denizenami korporacji. Można uznać, że salariat ma (przynajmniej domniemane) prawo głosu w firmie, które inne grupy obywateli z jawnym prawem głosu

³⁸ G. Standing, *Prekariat...*, *op. cit.*, s. 87.

³⁹ T. Marshall, *Sociology at the Crossroads and other Essays*, London 1963.

⁴⁰ T. Kaźmierczak, *Praca Socjalna. Między upośledzeniem społecznym a obywatelskością*, Katowice 2006, s. 22.

w strategicznych decyzjach – posiadacze akcji i właściciele – z góry akceptują. Pozostali pracownicy powiązani z korporacją – tymczasowi, dorywczy, podwykonawcy itd. – są denizenami posiadającymi niewiele uprawnień czy praw⁴¹.

Podczas gdy salariusze są pełnowartościowymi obywatelami, posiadając szerokie prawa wynikające z unormowanego stosunku zatrudnienia, to prekariusze, będąc w pełni lub w znacznej części ich pozbawieni, skazani są na status zbywateli i pozostają zredukowani do roli „zbywalnej siły roboczej”.

Podsumowanie i wnioski

Mniej więcej od czasu ostatniego światowego kryzysu gospodarczego z 2008 r. na pierwszy plan debaty publicznej w krajach rozwiniętych (i nie tylko) wysunął się temat nierówności dochodowych. Podejmowany tak przez dziennikarzy, liderów partyjnych, aktywistów społecznych, jak i uznanych badaczy stał się żywo dyskutowanym zagadnieniem pierwszorzędnej rangi. Bez wątplenia zjawisko dysproporcji dochodowych, narastających tak naprawdę od lat 80. XX w.⁴², było obecne w dyskursie publicznym i akademickim już wcześniej, jednak załamanie światowego systemu ekonomicznego na początku XXI w. w szczególności sposób uwyraźniło skalę i znaczenie tego fenomenu. Okazało się bowiem, iż inaczej niż w czasie Wielkiego Kryzysu z lat 1929–1933, kiedy to spadek dochodów objął wszystkie klasy społeczne, ostatnie załamanie gospodarcze pozwoliło utrzymać, a nawet powiększyć udział najbogatszych elit w podziale globalnego bogactwa. Ci najzamożniejsi to według wiarygodnych danych nie więcej niż 1 proc. populacji w społeczeństwach zachodnich⁴³. Ten fakt przyczynił się, szczególnie na gruncie amerykańskim, do tego, iż dominującym wyobrażeniem społecznych podziałów stała się opozycja 1 proc. kontra 99 proc. reszty społeczeństwa⁴⁴.

To popularne i publicystycznie nośne obrazowanie społecznych podziałów może jednak przesłaniać fakt, iż od czasów znacząco poprzedzających ostatni kryzys gospodarczy społeczeństwa epoki postindustrialnej pogłębia rosnące rozwarstwienie w wymiarze stosunków pracy. Istotność tego faktu eksponują omówione wcześniej koncepcje P. Druckera, R. Floridy, M. Castellsa i G. Standinga. Podkreślmy tu wyraźnie, iż fenomen określony jako polaryzacja pracy nie daje się po prostu zredukować do podziałów społecznych wyznaczonych topografią nierówności dochodów. Rozwarstwienie postindustrialnej siły roboczej nie jest po prostu inną formą wyrazu dysproporcji dochodowych, choć wydaje się przynajmniej równie jak one społecznie i ekonomicznie doniosłe. Dzieje się tak przynajmniej z dwóch powodów.

41 G. Standing, *Prekariat...*, *op. cit.*, s. 56.

42 T. Piketty, *op. cit.*; G. Therborn, *Nierówność, która zabija*, Warszawa 2015; R. Wilkinson, K. Pickett, *Duch równości*, Warszawa 2011.

43 G. Therborn, *op. cit.*; J. Stiglitz, *op. cit.*; G. Standing, *Karta...*, *op. cit.*

44 J. Stiglitz, *op. cit.*

Po pierwsze obraz dychotomii, jaki niesie zjawisko polaryzacji pracy, zdaje się w istotnym stopniu kwestionować klasyczne wyobrażenie zrównoważonej i spójnej struktury społecznej, opartej na silnej pozycji klasy średniej. Niezależnie od nurtu teoretycznego, w którym pojęcie to było konceptualizowane, wskazywało ono na silny udział grup i pozycji zawodowych średniego szczebla w całokształcie struktury zawodowej, a tym samym i struktury społecznej⁴⁵. Obejmowało zawody związane z wykonywaniem pracy umysłowej (tzw. białe kołnierzyki), inteligencję, kadry kierownicze średniego szczebla, drobnych przedsiębiorców i urzędników. W tym sensie pojęcie klasy średniej należy rozumieć w jego historycznym kontekście, a ten odsyła do typowego modelu rynku pracy i struktury zatrudnienia z epoki kapitalizmu przemysłowego. Natomiast w czasach kapitalizmu postindustrialnego procesy polaryzacji pracy prowadzą do spadku liczby średnio wynagradzanych miejsc zatrudnienia dla robotników i pracowników umysłowych przy równoległym przyroście liczby miejsc dla wysoko opłacanych specjalistów i menedżerów oraz znacznym wzroście podaży nisko opłacanych stanowisk⁴⁶. Ta zauważalna tendencja stała się dziś przyczynkiem do sporu o kryzys czy zanik klasy średniej. I tak na przykład S. Sassen mówi o segmentacji klasy średniej.

Kiedy mówię o polaryzacji użytkowania gruntów, organizacji rynków pracy, rynku mieszkaniowego i struktury konsumpcji, nie znaczy to, że jestem przekonana o zaniku klasy średniej. Mam raczej na myśli proces, w którego wyniku wzrost przyczynia się bardziej do nierówności niż do ekspansji klasy średniej [...]. W wielu dzisiejszych człowiek gospodarkach możemy obecnie obserwować segmentację klasy średniej, która zaznacza się w górnej i dolnej części silniej niż we wcześniejszych okresach⁴⁷.

Z kolei J. Stiglitz zagadnienie zaniku tej klasy wiąże ze spadkiem wskaźników mobilności społecznej w USA, czyli z blokadą kanałów awansu społecznego, skutkującą reprodukcją i utrwalaniem się silnych podziałów klasowych⁴⁸.

Choć zjawisko kryzysu klasy średniej dotyczy w szczególności społeczeństwa amerykańskiego, nie ogranicza się z pewnością tylko do niego. Występuje bowiem wszędzie tam, gdzie zaznacza się silnie dominacja cech właściwych dla kapitalizmu postindustrialnego. Niezależnie od tego, czy zjawisko to będziemy rozumieć jako erozję lub segmentację klasy średniej, warto zadać sobie pytanie o to, jak przedstawia się współcześnie empiryczna treść pojęcia tej klasy średniej. Jakie ma granice zastosowania? W jakim stopniu jest ono w stanie utrudnić bądź ułatwić nam zrozumienie istotnych mechanizmów i zjawisk określających specyfikę czasów, w których żyjemy? Odpowiedzi na te pytania prowadzą do refleksji nad skalą oraz zaawansowaniem procesów polaryzacji pracy w konkretnym, podlegającym badaniu kontekście społecznym.

45 H. Domański, *Czy są w Polsce klasy społeczne?*, Warszawa 2015.

46 S. Sassen, *Globalizacja...*, *op. cit.*

47 *Ibidem*, s. 141.

48 J. Stiglitz, *op. cit.*

Po drugie uwzględnienie problematyki polaryzacji pracy w badaniach społecznych umożliwia adekwatne rozpoznanie oraz wyjaśnienie procesów powstawania nowych grup czy klas defaworyzowanych w ramach realiów ekonomicznych właściwych dla postindustrialnego kapitalizmu. Śledząc dynamikę rozwarstwienia siły roboczej, jesteśmy w stanie uchwycić zjawisko marginalizacji znaczącego segmentu współczesnego rynku pracy. Tym samym uwyrażnia się perspektywa formowania „klas” o podrzędnym znaczeniu i peryferyjnej pozycji względem głównego nurtu współczesnej gospodarki wolnorynkowej. W tym kontekście można mówić o narodzinach nowego przemysłowego proletariatu, co w perspektywie historycznej miałoby swoją analogię w powstaniu klasy robotników przemysłowych we wczesnej fazie formowania się kapitalizmu przemysłowego.

Zrekonstruowane w głównej części tego artykułu elementy teorii P. Druckera, R. Floridy z jednej strony oraz M. Castellsa i G. Standinga z drugiej bez wątpienia udostępniają solidne ramy konceptualne dla analizy zjawiska ekonomicznej degradacji znaczącego odsetka współczesnej siły roboczej. Do dyskusji pozostaje kwestia, do jakiego stopnia te różne ujęcia teoretyczne pozostają komplementarne i wzajemnie przekładalne. W jakim np. stopniu kategorie: klasy usługowej, prostej/ zbywalnej siły roboczej czy prekariatu pokrywają się w znaczeniu wspólnej empirycznej egzemplifikacji. Zasadnym wydaje się przypuszczenie, że kategorie te (podobnie jak i teorie, do których przynależą) stanowią odmienne, ale w znacznym zakresie zgodne drogi do ujęcia i opisu tego samego zjawiska. W tym zakresie, w jakim pozostają one zgodne, tworzą zbiór wspólny, obejmujący charakterystyki powtarzające się najczęściej w każdej czy w większości z tych teorii. Charakterystyki te wskazują zarówno na procesy ekonomicznej degradacji, jak i cechy właściwe grup nimi objętych. Do pierwszej kategorii możemy zaliczyć: wzrost znaczenia wiedzy w gospodarce, automatyzację i komputeryzację pracy, deindustrializację, ekspansję nisko kwalifikowanych miejsc pracy w sektorze usługowym, uelastycznienie zasobów siły roboczej o niskich kompetencjach, offshoring produkcji oraz globalizację migracji zarobkowej. Do tej drugiej grupy natomiast włączymy: niskie kwalifikacje i dochody, wykonywanie prostych, rutynowych prac (często fizycznych), brak autonomii zawodowej i zależność decyzyjna od przełożonych/ pracodawców, brak bądź bardzo ograniczona perspektywa kariery i rozwoju zawodowego, pracę w ramach niestandardowych form zatrudnienia lub w sektorze nieformalnym, dojmujące poczucie niepewności i niestabilności. Ten katalog dość formalnych cech warto dopełnić spostrzeżeniem, iż skład społeczny grup defaworyzowanych wyróżnia znaczący odsetek migrantów i migrantek oraz generalnie wysoki udział kobiet. Na względzie należy również mieć fakt, iż ich społeczną i ekonomiczną kondycję określa wysokie ryzyko wykluczenia społecznego, które wiąże się z łatwością nagłej utraty zatrudnienia, niskimi standardami ochrony i bezpieczeństwa pracy oraz częściowym lub całkowitym wyłączeniem z zabezpieczeń socjalnych. Ponadto czynnikiem dopełniającym niedogodność ich zawodowego położenia jest to, iż w popularnej opinii pracownicy i pracownice z tych grup wykonują prace łatwe, o marginalnym znaczeniu, a do tego niewymagające istotnych umiejętności. Stąd też grupom tym nie przysługuje właściwie żadne przypisane społecznie uznanie, a to

oznaczać może, iż ich przedstawicielki i przedstawiciele borykają się z problemem niskiego poczucia wartości⁴⁹.

Z kolei należy dostrzec również istotne różnice w charakterystyce klas defaworyzowanych. Zauważmy, że zarówno P. Drucker, R. Florida i M. Castells eksponują silnie niskie kwalifikacje jako integralną własność portretowanych przez nich grup ekonomicznie zdegradowanych. Dokonując takiego przypisania, obejmowali oni zróżnicowane kategorie marginalizowanych na rynku pracowników jednym statusem nisko wykwalifikowanej siły roboczej. W koncepcji G. Standinga spotykamy znacząco odmienne ujęcie omawianego problemu.

Być może równie interesujący sposób zakreślania granicy prekariatu związany jest z tym, co możemy nazywać „dysonansem statusu”. Ludzie z relatywnie wysokim formalnym wykształceniem, zmuszeni akceptować pracę o statusie lub zarobkach poniżej ich oczekiwań i kwalifikacji, będą tym przypuszczalnie sfrustrowani⁵⁰.

Innymi słowy, G. Standing unaocznia, pominiętą przez P. Druckera, R. Floridę i M. Castellsa, lukę między kompetencjami a statusem wykonywanej pracy, która występuje w przypadku prekariatu. Odślania to ukryty wymiar niedogodności, jakiej doświadcza prekariat: konieczność pracy poniżej kwalifikacji wywołuje silne rozczarowanie i frustracje. Emocje tego typu mogą dodatkowo pogłębiać poczucie marginalności i degradacji, które trwale towarzyszą grupom defaworyzowanym.

49 A. Honneth, *Walka o uznanie*, Kraków 2012; N. Fraser, A. Honneth, *Redystrybucja czy uznanie*, Wrocław 2005.

50 G. Standing, *Prekariat...*, *op. cit.*, s. 48.

dr Sebastian Michalik
Instytut Badań Edukacyjnych

ŹRÓDŁA

- Barney D., *Spoleczeństwo sieci*, Warszawa 2008.
- Bauman Z., *Płynna nowoczesność*, Kraków 2006.
- Bauman Z., *Płynny lęk*, Kraków 2008.
- Bauman Z., *Globalizacja. I co z tego dla ludzi wynika*, Warszawa 2006.
- Beck U., *Spoleczeństwo ryzyka*, Warszawa 2002.
- Bell D., *Nadejście społeczeństwa postindustrialnego. Próba prognozowania społecznego*, Warszawa 1975.
- Bell D., *Spoleczeństwo postindustrialne*, „Przegląd Polityczny” 2004, nr 64.
- Cameron R., *Historia gospodarcza świata*, Warszawa 1996.
- Castells M., *Galaktyka Internetu*, Poznań 2003.
- Castells M., *Informacjonalizm i społeczeństwo sieciowe*, „Przegląd Polityczny” 2004, nr 64.
- Castells M., *Spoleczeństwo sieci*, Warszawa 2007.
- Castells M., *Władza komunikacji*, Warszawa 2013.

- Castells M., Himmanen P., *Spółczesność informacyjna i państwo dobrobytu*, Warszawa 2009.
- Domański H., *Czy są w Polsce klasy społeczne?*, Warszawa 2015.
- Drucker P., *Spółczesność pokapitalistyczna*, Warszawa 1999.
- Esping-Andersen G., *Spółeczne podstawy gospodarki postindustrialnej*, Warszawa 2010.
- Esping-Andersen G., *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, Warszawa 2010.
- Florida R., *Narodziny klasy kreatywnej*, Warszawa 2010.
- Fraser N., Honneth A., *Redystrybucja czy uznanie*, Wrocław 2005.
- Giddens A., *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa 2012.
- Hardt M., Negri A., *Imperium*, Warszawa 2005.
- Hardt M., Negri A., *Rzecz-pospolita*, Kraków 2012.
- Honneth A., *Walka o uznanie: socjologiczny potencjał myśli wczesnego Hegla* [w:] *Racjonalność współczesności*, red. H. Kozakiewicz, E. Mokrzycki, M.J. Siemek, Warszawa 1992.
- Honneth A., *Walka o uznanie*, Kraków 2012.
- Hryniewicz J., *Gospodarka i osobowość w epoce przełomu postindustrialnego*, „Studia Socjologiczne” 2012, nr 2 (205).
- Kaźmierczak T., *Praca Socjalna. Między upośledzeniem społecznym a obywatelnością*, Katowice 2006.
- Lash S., Urry J., *The end of organized capitalism*, Oxford 2004.
- Malinowski G., *Nierówności i wzrost gospodarczy*, Warszawa 2016.
- Marks K., *Kapitał: krytyka ekonomii politycznej*, t. 3, ks. 3 [w:] *idem, Dzieła*, t. 25, Warszawa 1984.
- Marshall T., *Sociology at the Crossroads and other Essays*, London 1963.
- Piketty T., *Ekonomia nierówności*, Warszawa 2015.
- Sassen S., *Global city*, Princeton 2001.
- Sassen S., *Globalizacja: eseje o nowej mobilności ludzi i pieniędzy*, Kraków 2007.
- Sennett R., *Korozja charakteru*, Warszawa 2006.
- Sennett R., *Kultura nowego kapitalizmu*, Warszawa 2010.
- Sikora J., *Socjologia pracy*, Poznań 2000.
- Skidelsky R., *Keynes. Powrót mistrza*, Warszawa 2012.
- Skodlarski J., Matera R., *Gospodarka światowa, geneza i rozwój*, Warszawa 2004.
- Stalder F., *Manuel Castells. Teoria społeczeństwa sieci*, Kraków 2012.
- Standing G., *Karta Prekariatu*, Warszawa 2015.
- Standing G., *Prekariat*, Warszawa 2014.
- Stiglitz J., *Cena nierówności*, Warszawa 2015.
- Therborn G., *Nierówność, która zabija*, Warszawa 2015.
- Urbański J., *Prekariat i nowa walka klas*, Warszawa 2014.
- Urry J., *Offshoring*, Warszawa 2015.
- Weber M., *„Obiektywność” poznania w naukach społecznych* [w:] *Problemy socjologii wiedzy*, Warszawa 1985.
- Wilkinson R., Pickett K., *Duch równości*, Warszawa 2011.

Work polarization processes in the postindustrial capital epoch in the light of selected sociological and economic theories

The present article provides a review of the concept of job polarisation, as presented on the basis of the theories of Peter Drucker, Richard Florida, Manuel Castells and Guy Standing. Job polarisation has been analysed herein as change dynamics rooted within the contemporary market economy, and described as post-industrial capitalism. The polarisation process depends on such forces and phenomena as: the increasing significance of knowledge in the economy, the automation and computerisation of work, de-industrialisation, the expansion of low-skilled jobs in the service sector, the growing flexibility of labour resources, production offshoring and globalised labour migration. Due to these phenomena, the status of employees from the top and bottom tiers becomes strongly diversified, with the simultaneous reduction of middle tiers. On the one hand, the core of the workforce is formed, including highly qualified experts, managers and technicians. On the other hand, there is a sizeable population of employees who suffer the processes of economic degradation.

In conclusion, it is proven that the category of job polarization is useful for social research and theoretical analyses concerning the crucial issues and phenomena of our time.

Key words: post-industrial capitalism, marginalization, polarization, work, workforce