



ŚWIADOMOŚĆ PREKARIATU A POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA NA RYNKU PRACY

Andrzej Kobiałka

ORCID: 0000-0003-3331-1887

Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

e-mail: andrzej.kobialka@up.krakow.pl

PRECARIAT AWARENESS AND THE SENSE OF SECURITY IN THE LABOUR MARKET

Keywords: precariat, sense of security, labour market

Abstract. The dynamism and the changing modern labour market are also reflected in the area of security. A variety of changes or changes in employment patterns can lead to instability, including in terms of work, employment and incomes. The weakening of individual areas of occupational safety not only has a dysfunctional effect on individuals, but can also contribute to weakening ties and relationships among entire populations. Precarious employment is seen as a social group with a low-paid, unstable employment structure that is not covered by social benefits. Knowledge of unstable employment relationships, flexibility in pay, ease of dismissal or change of job functions should be seen as unequal treatment of people in the labour market. Precariousness limits the ability to develop one's own potential, and directly affects one's subjectivity and the sense of security in the labour market.

Słowa kluczowe: prekariat, poczucie bezpieczeństwa, rynek pracy

Streszczenie. Zmieniający się współczesny rynek pracy ma swoje odzwierciedlenie również w sferze bezpieczeństwa. Różnorodność zmian i przeobrażeń w modelach zatrudnienia mogą wprowadzać brak stabilizacji w zakresie m.in.: pracy, zatrudnienia czy dochodów. Osłabienie poszczególnych obszarów bezpieczeństwa pracy nie tylko wpływa dysfunkcjonalnie na jednostkę, lecz może przyczyniać się do osłabienia więzi czy stosunków całych grup społecznych. Prekariat bowiem postrzegany jest jako grupa społeczna, która zajmuje pozycję

nisko płatną, niestabilną i nieobjętą systemem świadczeń socjalnych w strukturach zatrudnienia. Świadomość niestabilnych relacji pracy, elastyczność względem płacy, łatwość zwalniania czy zmieniania funkcji pracownika traktowane winno być w kategorii nierównego traktowania ludzi na rynku pracy. Prekariat bowiem ogranicza zdolność rozwijania własnego potencjału, bezpośrednio wpływa na podmiotowość i poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy.

Wprowadzenie

Rozwój gospodarczy jest szansą, ale i zagrożeniem. Globalizacja, trzecia fala, społeczeństwo informacyjne, dynamiczny postęp technologiczny, terroryzm, eksplozja zagrożeń środowiska naturalnego, globalne ocieplenie, wzrost skali wykluczenia społecznego i marginalizacji, nierówny podział dóbr to cechy znamionujące współczesność. Cechą charakterystyczną współczesnej fazy globalizacji w zakresie gospodarki światowej są z pewnością doraźne interesy oraz maksymalizacja zysku. Jak wynika z raportu przygotowanego przez międzynarodową organizację humanitarną Oxfam, jeden procent najbogatszych ludzi świata posiada dwa razy więcej pieniędzy niż cała ludzkość razem wzięta.

Globalizacja całkowicie przemienia przestrzeń społeczną. Jak wskazuje Jan A. Scholte, „rekonfiguracji podlega geografia społeczna z jednoczesnym wzrostem transplanetarnych powiązań między ludźmi” (2006, s.17).

W natłoku tych działań odpowiednie miejsce zajmuje człowiek, gdzie niejednokrotnie jego naturalne aspiracje zmieniają się z ‘być’ na ‘mieć’. Tutaj też pojawia się człowiek jednowymiarowy, który całe swoje życie ogranicza do pracy i konsumpcji.

Prekariat – próba zdefiniowania pojęcia

Pojęcie prekariatu po raz pierwszy pojawiło się w naukach społecznych w latach 80. XX wieku, w celu określenia sytuacji pracowników tymczasowych i sezonowych, choć bardziej popularne stało się dopiero w pierwszej dekadzie XXI wieku. Prekariat pojawił się w dyskursie naukowym za sprawą takich myślicieli, jak Jürgen Habermas, Michael Foucault, Pierre Bourdieu, Antonio Negri, Michel Hardt czy Herbert Marcuse. Przeanalizowali oni szereg mechanizmów odpowiadających za przemiany społeczne w XX wieku, co przyczyniło się do dalszych rozważań nad problematyką prekaryjności, na co wskazuje Marcin Wlazło (2014, s. 38). W etymologii powszechne jest uznanie tego terminu za neologizm, powstały z połączenia dwóch rzeczowników: angielskiego *precarity* (fr. *précarité*),

co oznacza niepewną, niestabilną sytuację oraz proletariatu (łac. *proletarius*) – określającego najuboższą warstwę społeczną w starożytnym Rzymie, zaś od czasów rewolucji przemysłowej klasę robotniczą, o czym pisze Ryszard Szarfenberg (2016, s. 17).

Jak zauważa Wojciech Jarecki (2014, s. 53-64), pojęcie to od przełomu XX i XXI wieku zyskuje na popularności i nawiązuje do wspomnianych wyżej dwóch słów: proletariatu, mającego konotacje marksistowskie czy też konotacje np. z czasów PRL (w Polsce) i oznaczające wówczas ludzi pracujących, ale nieposiadających środków produkcji oraz wyzyskiwanych, a także angielskiego przymiotnika *precarious*, czyli niepewny wątpliwy, przypadkowy, niebezpieczny, ryzykowny.

Jak definiuje Jan Sowa „Prekariat to brak pewności, stałości i stabilności, to chroniczna niemożliwość przewidzenia przyszłości i nieustanny lęk, że przyniesie ona tylko pogorszenie sytuacji. Jest to kondycja kruchej i niepewnej egzystencji, na jaką skazana jest spora część światowej populacji, również w krajach kapitalistycznego rdzenia. [...] Oznacza życie pełne niepewności i trudne do zaplanowania” (2010, s. 108). Według niego, prekarność to sytuacja, w której ktoś wymaga troski, ponieważ słowo to łączy się etymologicznie ze słowem *Caritas*, co oznacza 'miłosierdzie', 'troskę' bądź 'miłość do bliźniego'. Prekariat to wszyscy ludzie, którzy muszą utrzymać siebie i swoją rodzinę z prac nisko zarobkowych, niepewnych, tymczasowych, słabo jakościowych, nieodpowiadających wykształceniu, bez zabezpieczeń i umowy.

Inaczej pojęcie prekariatu definiuje Filip Vostal z Czeskiej Akademii Nauk, odnosząc je do stanu, który nie jest pewny, bezpieczny bądź stabilny (2014, s. 39).

Guy Standing, który swoją książką *Prekariat – nowa, niebezpieczna klasa* rozpoczął na szeroką skalę debatę dotyczącą prekariatu, stwierdził, że cechą prekariatu w istocie wcale nie musi być poziom płacy bądź dochodu uzyskiwany w danym momencie, ale jest nią brak wsparcia społecznego w potrzebie. Według niego prekarność rodzi się z braku troski. Z naszej perspektywy zjawisko to bliższe byłoby określeniu znanemu jako „kryzys państwa opiekuńczego”. Standing określa prekariat również jako „ludzi cierpiących na brak siedmiu form gwarancji związanych z pracą [...], których po II wojnie światowej domagali się dla klasy robotniczej czy proletariatu przemysłowego socjaldemokracji, partii pracy i związki zawodowe, traktujące je jako program obywatelstwa epoki przemysłowej” (Standing 2014, s. 10). Według Mariusza Baranowskiego, do wspomnianych siedmiu form gwarancji należą:

1. „Gwarancja rynku pracy – stosowne możliwości pracy zarobkowej.

2. Gwarancja zatrudnienia – ochrona przed zwolnieniem, istnienie regulacji dotyczących zatrudniania i zwalniania, a także nałożenie kar na osoby odstępujące od reguł i zasad pracodawców.
3. Gwarancja pracy – utrzymanie niszy w zatrudnieniu, a także możliwość uzyskania awansu społecznego w zakresie dochodu i statusu.
4. Bezpieczeństwo w pracy – ochrona przeciw wypadkom i chorobom w pracy.
5. Gwarancja reprodukcji umiejętności – możliwość uzyskania umiejętności poprzez naukę zawodu czy szkolenia.
6. Gwarancja dochodu – zapewnienie chronionego, adekwatnego i stałego dochodu.
7. Gwarancja reprezentacji – możliwość głosu na rynku pracy, na przykład poprzez związki zawodowe” (Baranowski, 2015, s. 148-149).

Wskazane gwarancje powinny być standardem na rynku pracy, jednak w przypadku wielu państw tak nie jest. Należy zauważyć, że Standing nie sprowadza stanu ‘niepewności’ wyłącznie do ubogiej w treści, niepewnej i nisko płatnej pracy, ale zwraca uwagę na inne, równie istotne kwestie wyróżniające prekariat na tle innych klas społecznych, co podkreśla Wiesława Kozek. Obok braku pewności, stałości czy stabilności zatrudnienia oraz zapewnienia minimalnej ochrony pracy (dotyczy ona ludzi czasowo bezrobotnych, utrzymujących się z dorywczych prac, zatrudnianych na krótkoterminowe umowy, migrujących w poszukiwaniu zarobku), pojawia się znacznie ważniejsza kwestia dotycząca braku możliwości rozwoju kariery zawodowej – prekariusze są pozbawieni poczucia zawodowej tożsamości (Kozek, 2013, s. 145).

Dostrzegana jest jeszcze jedna niepewność w odniesieniu do zatrudnienia, tj. prekaryzacja procesu pracy. Wskazuje się, że związana jest ona przede wszystkim z postępem technologicznym, wzrostem znaczenia pracy niematerialnej oraz ze zmniejszaniem się zasobu i skali stosowania prawnych zabezpieczeń pracowników. Natomiast sam prekariat przedstawiany jest jako nowa, odrębna grupa socjoekonomiczna, powstała jako odpowiedź na niestabilny rynek pracy, brak odpowiednich miejsc pracy, a także z powodu częstego podejmowania przez ludzi pracy poniżej aspiracji związanych ze zdobytym wykształceniem.

Bezpieczeństwo a elastyczność rynków pracy

Bezpieczeństwo jest pojęciem wieloznacznym. Jego istotę można rozważać na gruncie pedagogiki, polityki społecznej, pracy socjalnej oraz psychologicznej

teorii potrzeb. Może odnosić się do człowieka, grup społecznych, społeczności lokalnej, a nawet międzynarodowej jako priorytetowa wartość we współczesnym świecie. W ujęciu psychologicznym zwraca się uwagę na zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa wskazywane m.in. przez Janusza Reykowskiego (1964, s. 143-147). Ustawiczny proces przeobrażeń i dynamika rynku pracy mają odzwierciedlenie w sferze bezpieczeństwa. Różnorodność zmian czy przeobrażeń w modelach zatrudnienia mogą wprowadzać brak stabilizacji bezpieczeństwa w zakresie m.in.: rynku pracy, zatrudnienia, miejsca pracy czy dochodów. Osłabienie poszczególnych obszarów bezpieczeństwa pracy nie tylko wpływa dysfunkcyjnie na jednostkę, lecz może przyczynić się do osłabienia więzi czy stosunków całych grup społecznych. W konsekwencji braku stabilizacji na rynku pracy mogą pojawić się liczne problemy, dysfunkcje lub wykluczenie społeczne. Dodać należy, że zjawisko to występuje wtedy, gdy człowiek nie odnajduje się w społeczeństwie, jest odsunięty od życia społecznego. Jak zaznacza Szarfenberg, można wyróżnić trzy stany, poprzez które człowiek zostaje wykluczony społecznie:

- „brak środków do życia i uczestnictwa w grupie społecznej, któremu można przeciwdziałać poprzez minimalizowanie ubóstwa oraz udoskonalanie systemu zabezpieczeń społecznych;
- bierność zawodowa osób w wieku produkcyjnym – bezrobotnych. Są oni bardzo często postrzegani jako osoby gorsze, gdyż nie mają pieniędzy na życie na godnym poziomie.
- na skutek patologii społecznych” (2003, s. 4).

Według Michała Boni, elastyczność rynku pracy postrzega się jako skutek deregulacji rynku, przejawiający się w „zwiększeniu swobody podmiotów gospodarczych i mniejszej ingerencji państwa w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy” (2004, s. 7). Może być ona rozpatrywana w wymiarze mikro- oraz makroekonomicznym. W przypadku pierwszego z nich dotyczy zdolności adaptacyjnych uczestników rynku pracy do zmieniających się jego wewnętrznych i zewnętrznych uwarunkowań. Zgodnie z tym założeniem, jak sugeruje Alina Gładzicka-Jankowska, na takim rynku z powodzeniem można zmienić miejsce zatrudnienia, czy też znaleźć nowego pracownika. W ujęciu makroekonomicznym elastyczność rozpatrywana jest jako „sposób osiągnięcia równowagi na rynku pracy, która może być naruszona przez szoki popytowe, podażowe i strukturalne” (2013, s. 69). W niniejszej perspektywie utrzymanie stabilizacji na rynku pracy zależy od: elastyczności zatrudnienia (dostosowanie liczby zatrudnionych do zmieniających się warunków gospodarczych), elastyczności czasu pracy

(długość czasu pracy regulowana potrzebami przedsiębiorstwa), elastyczności funkcjonalnej (zadania i umiejętności pracowników). Elastyczność ta dotyczy:

- „Płac – nie ma sztywnych wypłat raz w miesiącu za wykonywaną pracę; pracownik z pracodawcą mogą się umówić, iż pracownik dostaje wypłatę po wykonaniu danego zadania – z takimi przypadkami spotykamy się w momencie zawierania na przykład umów o dzieło, można także ustalić różne okresy rozliczeniowe, które niekoniecznie będą miesięczne (jak powszechnie jest przyjęte);
- Zatrudnienia, co dla pracodawców jest bardzo dużym plusem, gdyż wiąże się z łatwą i pozbawioną kosztów możliwością zmiany poziomu zatrudnienia, co niestety jest negatywnym skutkiem dla pracowników, gdyż zmniejsza ich bezpieczeństwo;
- Miejsc pracy, które dotyczą przemieszczania się pracowników między działami, wewnątrz struktur firmy, przy bardzo małym nakładzie kosztów (o ile w ogóle takowe wystąpią przy zmianach w strukturze zatrudnienia);
- Umiejętności pracowników – pracownicy mają szeroką wiedzę, którą mogą wykorzystać nie tylko na swoim stanowisku pracy” (Standing, 2014, s. 7).

Pracodawcy coraz częściej decydują się na nietypowe, elastyczne formy zatrudnienia, dzięki którym mogą zredukować koszty siły roboczej i kapitału. Liczne przeobrażenia współczesnego rynku, które mają miejsce w sferze pracy, zmieniły tradycyjny model zatrudnienia, wprowadzając ‘niepewność’ związaną z podjęciem i utrzymaniem zatrudnienia oraz inne zjawiska, do których można zaliczyć pojawianie się nowej grupy społecznej nazywanej ‘prekariatem’. Specyfika jakościowa nowych przekształceń świata nie pozostaje bez znaczenia dla organizacji życia społeczno-kulturalnego, politycznego i gospodarczego. Siły napędowej postępujących transformacji, zdaniem Zygmunta Baumana, należy dopatrywać się w tym, że „pierwszeństwo przyznane niczym nieskrępowanej swobodzie kapitału finansowego względem wszelkich innych wolności, z jakimi może on popaść w konflikt, darcie społecznie utkanych sieci ochronnych i dezażuowanie wszelkich innych względów poza gospodarczymi, nadało nowy impet procesom nieustępliwej polaryzacji” (2013, s. 50-51).

Zakończenie

Pogłębiające się podziały społeczne mogą doprowadzić do zwiększania się klasy prekariuszy, do których dołączać będą wciąż nowe, młode osoby po zakończeniu edukacji. Zjawisko to zatem zasługuje na szczególną uwagę nie tylko

ze względu na aktualną sytuację pracowników, ale też potencjalne zagrożenia dla ustabilizowanego rynku pracy w przyszłości.

Praca jest „fundamentalnym tworzeniem istnienia ludzkiego”, a gdy zanika, jej twórczy charakter, stawanie się człowieka przez pracę jest niepewne, prekarne, na co wskazuje Jerzy W. Gałkowski (1980, s. 69). Gniew, anomia, niepokój i alienacja prekariuszy pokazują drugie oblicze społeczeństwa, dla którego niepewność i ‘elastyczność’ są filarami systemu gospodarczego, na co zwraca uwagę Standing (2014, s. 73). Alienacja pracy oraz wynikająca z niej dehumanizacja, spotęgowana niepewnością pracy i lękiem o jutro, pokazują kondycję współczesnego, wyalienowanego człowieka pracy – prekariusza.

Rozważając problem prekariatu, który jest odzwierciedleniem zmian gospodarczych, politycznych i społecznych, należy wziąć pod uwagę następujące zagadnienia:

1. Prekariat kształtowany jest indywidualnie przez każdego z pracowników i oparty jest w dużej mierze na doświadczeniu, np. praca dla osób z niepełnosprawnością jest terapią i sposobem na odzyskanie niezależności w życiu. Niepełnosprawni muszą jednak zmierzyć się z barierami, jakich nikt inny nie ma. Do pracy trzeba się dostać (*bariery architektoniczne*), trzeba mieć odpowiednie uprawnienia zawodowe (a lekarz-orzecznik nie zawsze uwzględnia, jakie prace jest w stanie wykonywać np. osoba głucha lub niewidoma). Pracodawca i inni pracownicy powinni wiedzieć, jak współpracować z osobą z niepełnosprawnościami (*bariery społeczne*). Osoby młode, bez doświadczenia, padają ofiarą tego, że pracodawcy nie umieją wdrażać do pracy, nie dbają o rozwój pracowników, nie wiedzą, jak to zrobić. Około 45% migrantów wykonuje w Polsce prace proste, z najniższym wynagrodzeniem. To *de facto* prekariat – migranci wykonują prace, których Polacy nie chcą wykonywać, bo praca ta nie daje zabezpieczenia i pewności życia. Część z tych osób ma wysokie kwalifikacje, ale jest problem z ich uznaniem. Poza tym bardziej skomplikowane prace wymagają dobrej znajomości i rozumienia tutejszej kultury pracy (Rzecznik Praw Obywatelskich, 2019).
2. Prekariat to problem systemowy, wygenerowany przez rynek, ale i państwo. W kontekście danych ZUS z jednej strony mówimy o pracy niestałej, niepewnej, a co za tym idzie: bez gwarancji utrzymania poziomu dochodu i zabezpieczeń społecznych. Z drugiej strony – jak widać – umowy o dzieło są zawierane często z ludźmi wykonującymi zawody kojarzone z klasą średnią. A one mają to do siebie, że są (zazwyczaj) nieźle płatne. Według

danych instytucji w 2019 roku liczba osób, z którymi była zawarta jedynie umowa o dzieło bądź umowa zlecenia (a więc nie pracowały nigdzie na etat), wynosiła 1,2 mln. Od 2012 roku, czyli od momentu, kiedy GUS bada tę kwestię, liczba osób pracujących na umowach cywilnoprawnych jest mniej więcej stabilna i utrzymuje się na poziomie 1,2–1,4 mln.

3. Polityka społeczna na poziomie krajowym nie rozwiąże problemów, które są wynikiem procesów globalnych.

Na płaszczyźnie praktycznej problem prekariatu, będącego nową formą nierówności społecznych, wymaga stworzenia rozwiązań na poziomie międzynarodowym, na przykład prawnych, które by ucywilizowały działania wielkich ponadnarodowych korporacji, co się już dzieje. Jak jednak się okazuje, to nie tylko prywatne przedsiębiorstwa korzystają z pracowników o niepewnym statusie, także pracodawcy z sektora publicznego nie ustępują im pola. To, co miało być ułatwieniem (elastyczność, samozatrudnienie), zostało potraktowane jako normalne stosunki pracy. Zapanowała w tym względzie zupełna zgodność, niezależnie od sektora, dlatego wszelkie działania odwracające te tendencje są niezbędne. Z kolei na poziomie teorii wymaga to ponownego przedyskutowania podstawowych praw jednostki. Jak podkreśla Katarzyna Zamorska „w tym znaczeniu koncepcja prekariatu przekłada się na politykę społeczną, przypominając, czym powinna się w swej istocie zajmować” (2019, s. 32–44).

Referencje

- Baranowski, M. (2015). *Oblicza socjoekonomicznych nierówności – procesy prekaryzacji Pracy*. W: A. Wołk, A. Potasińska (red.), *Nierówności społeczne we współczesnym świecie*. Warszawa: UKSW.
- Bauman, Z. (2013). *Ponowoczesność jako źródło cierpień*. Warszawa: Sic!
- Boni, M. (2004). *Elastyczność polskiego rynku pracy*. W: M. Boni (red.), *Elastyczny rynek pracy w Polsce. Jak sprostać temu wyzwaniu*, Zeszyty BRE Bank – CASE, nr 73. Warszawa: CASE-Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Fundacja Naukowa i BRE Bank SA.
- Gałkowski, J.W. (1980). *Praca i człowiek. Próba filozoficznej analizy pracy*. Warszawa: PAX.
- Gładzicka-Jankowska, A. *Elastyczność rynku pracy jako mechanizm dostosowawczy w gospodarce polskiej*. *Myśl Ekonomiczna i Polityczna*, 1 (40). (2013).
<http://www.atheneum.umk.pl/> (10.03.2022).
<http://rszarf.ips.uw.edu.pl>. (17.04.2021).
<https://bip.brpo.gov.pl>. (12.11.2021).
<https://www.wnp.pl>. (10.03.2022).
- Jarecki, W. *Prekarianizm w Polsce – skala zjawiska, skutki i perspektywy*. *Annales: Etyka w Życiu Gospodarczym*, 3 (17). (2014).

- Kania, E. (2020). *Prekariat i proces prekaryzacji pracy – nowe kierunki zmian społeczno-gospodarczych w świecie*. Toruń: Adam Marszałek.
- Kozek, W. (2013). *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: UW.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Maslow, A.H. (1964). *Teoria hierarchii potrzeb*. W: J. Reykowski (red.), *Problemy osobowości i motywacji w psychologii amerykańskiej*. Warszawa: PWN.
- Scholte, J.A. (2006). *Globalizacja*. Sosnowiec: Humanitas.
- Sowa, J. (2010). *Prekariat – proletariat epoki globalizacji*. W: J. Sokołowska (red.), *Robotnicy opuszczają miejsca pracy*. Łódź: Muzeum Sztuki w Łodzi.
- Standing, G. (2014). *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: Wyd. Nauk. PWN.
- Szarfenberg, R. (2016). *Prekarność, prekaryjność, prekariat – krótkie wprowadzenie*. Warszawa: UW.
- Szarfenberg, R. (2003). *Bezpieczeństwo socjalne a wykluczenie społeczne*. Referat wygłoszony na konferencji „Bezpieczeństwo socjalne”, Ustroń.
- Vostal, F. *Prekaryjność socjologii. Notatki z Czech*, *Globalny Dialog*, 3 (4). (2014).
- Wlazło, M. *Prekariat i niepełnosprawność – o tymczasowości i niepewności edukacji, rehabilitacji, pracy i życia*. *Interdyscyplinarne Konteksty Pedagogiki Specjalnej*, 6 (2014).
- Zamorska, K. *Obecność problemu prekariatu i prekaryjnej pracy w polityce społecznej*, *Athenaeum. Polskie Studia Politologiczne*, 62 (2019), <https://doi.org/10.15804/athena.2019.62.02>.