

MAREK BEDNARZ

POTRZEBY SPOŁECZNE W ZAKRESIE PRACY I NIEKTÓRE Z KONSEKWENCJI ICH OGRANICZONEJ REALIZACJI¹

Streszczenie: Celem artykułu jest prezentacja niestandardowych form zatrudnienia w kontekście wybranych konsekwencji ich stosowania. Aktywność zawodowa do niedawna kojarzona była z bezpieczeństwem socjalnym i stabilizacją życiową. Obecnie, dla stale rosnącej grupy osób, udział w rynku pracy wiąże się ze stałym zagrożeniem ubóstwem, niepewną przyszłością czy brakiem możliwości założenia i utrzymania rodziny. Przyczyną jest nie tyle brak pracy, ile zanikanie typowej formy zatrudnienia na rzecz elastycznych form zatrudnienia o niskiej jakości. Jak się okazuje, byle jaka praca nie zawsze jest lepsza od braku pracy co oznacza, że jakość zatrudnienia staje się obecnie kwestią społeczną, której rozwiązanie lub łagodzenie jej skutków wykraczają poza możliwości wolnego rynku i współczesnego państwa.

Słowa kluczowe: prawo do pracy, rynek pracy, typowe formy zatrudnienia, niestandardowe formy zatrudnienia, elastyczność rynku pracy, segmentacja zatrudnienia, marginalizacja, wykluczenie społeczne.

1. WSTĘP

Praca jest centralną formą aktywności życiowej człowieka umożliwiającą realizację jego potrzeb i zapewniającą określoną pozycję społeczną. Do niedawna udział w rynku pracy wiązał się ściśle z bezpieczeństwem socjalnym i stabilizacją życiową. Obecnie, dla stale rosnącej grupy osób, rynek pracy wiąże się ze stałym zagrożeniem ubóstwem, niepewną przyszłością czy brakiem możliwości założenia i utrzymania rodziny. Co ciekawe, dzieje się tak nie tylko z powodu braku pracy ale raczej z powodu elastycznego zatrudnienia o niskiej jakości, to jest posiadającego doraźny charakter i skorelowanego z brakiem możliwości

¹ Artykuł powstał na bazie referatu wygłoszonego w panelu ekonomicznym („Człowiek i ekonomia”) III Międzynarodowej Konferencji Interdyscyplinarnej z cyklu „Jeden świat-wiele kultur”, która miała miejsce w dniach 25–26 października 2012 r. w Bydgoszczy.

rozwoju, i w konsekwencji prowadzącego do atrofii chęci oraz możliwości pełnej partycypacji w życiu społecznym co z oczywistych powodów sprzyja społecznej marginalizacji.

Dokonujący się obecnie proces uelastyczniania form świadczenia pracy czyli wypierania z rynku pracy typowej formy zatrudnienia jaką jest umowa o pracę na czas nieokreślony powoduje, że jakość zatrudnienia staje się kwestią społeczną, której rozwiązanie lub łagodzenie jej skutków wykracza poza możliwości wolnego rynku i współczesnego państwa. Z tego powodu, celem artykułu jest prezentacja niestandardowych form zatrudnienia w kontekście wybranych konsekwencji ich stosowania, zagrażających jak się wydaje współczesnej demokracji.

2. PRAWO DO PRACY

Praca – to działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia dóbr i usług, które mają mu zapewnić warunki egzystencji i rozwoju. W ujęciu ekonomicznym praca jest szczególnego rodzaju towarem, jaki człowiek sprzedaje na rynku pracy w postaci swoich sił fizycznych, kwalifikacji i umiejętności w celu produkowania dóbr zaspokajających jego materialne i duchowe potrzeby. W tym znaczeniu praca jest źródłem bogactwa, postępu i rozwoju cywilizacyjnego, ponieważ tylko poprzez pracę człowiek przekształca i przystosowuje dobra przyrody do swoich potrzeb.

Prawo do pracy oznacza prawo każdego zdrowego i chcącego pracować człowieka do wykonywania określonego zajęcia dostarczającego mu środków do życia i rozwoju. Nie idzie tu o jakąkolwiek pracę ale o pracę, której wykonywanie umożliwi pracującemu zaspokojenie potrzeb życiowych odpowiadających jego kwalifikacjom i pozycji społecznej, zdobytej w trudzie kształcenia się. Pojęcie prawa do pracy dotyczy zatem możliwości wykonywania przez każdego człowieka określonego zajęcia, zapewniającego mu środki egzystencji – czyli umożliwiającego mu korzystanie z jego praw podstawowych.

Prawo do pracy jest powszechnie uznawane w całym świecie. W roku 1966 Zgromadzenie Ogólne ONZ przyjęło dokument zatytułowany Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, w którym państwa-sygnatariusze uznały prawo do pracy za jedno z podstawowych praw człowieka². W artykule 6 tego Paktu prawo do pracy zostało sformułowane jako prawo każdej osoby do uzyskania możliwości utrzymania poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą³. Państwa-strony Paktu uznały także, w ramach prawa do pracy,

² Pakt został przyjęty przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w dniu 16 grudnia 1966 r. i otwarty do podpisu w Nowym Jorku w dniu 19 grudnia 1966 r. Zgodnie z postanowieniami art. 27 ust. 1 Paktu wszedł on w życie w dniu 3 stycznia 1976. Stronami Paktu jest 131 państw (stan na dzień 31 grudnia 1994 r.). Polska ratyfikowała Pakt w dniu 3 marca 1977 r., dokument ratyfikacyjny został złożony Sekretarzowi Generalnemu ONZ w dniu 18 marca 1977 r., a Pakt wszedł w życie w stosunku do Polski w dniu 18 czerwca 1977 r.

³ Zob. Art. 6 *Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych*, Dz. U. 1977, Nr 38, poz. 69, załącznik.

prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności: wynagrodzenie zapewniające wszystkim pracującym jako minimum; godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy; zadowalające warunki życia dla nich samych i ich rodzin; warunki pracy odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny; równe dla wszystkich możliwości awansu w pracy na odpowiednio wyższe stanowisko w oparciu jedynie o kryteria stażu pracy i kwalifikacji; wypoczynek, wolny czas i rozsądne ograniczenie czasu pracy, okresowe płatne urlopy oraz wynagrodzenie za dni świąteczne⁴.

Z kolei na poziomie regionalnym prawo do pracy jest regulowane w art. 1 Europejskiej Karty Społecznej⁵, zatytułowanym *Prawo do pracy*, gdzie państwa będące stronami tego aktu zobowiązały się: 1) przyjąć, jako jeden z ich zasadniczych celów i obowiązków, osiągnięcie i utrzymanie możliwie najwyższego i stabilnego poziomu zatrudnienia w celu osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia; 2) chronić skutecznie prawo pracownika do zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną; 3) ustanowić lub utrzymywać bezpłatne służby zatrudnienia dla wszystkich pracowników; 3) zapewnić lub popierać odpowiednie poradnictwo zawodowe, szkolenie i readaptację zawodową⁶. Kolejne artykuły tego aktu zatytułowane: *Prawo do odpowiednich warunków pracy*, *Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*, *Prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia*, etc., stanowią rozwinięcie i uszczegółowienie prawa do pracy w sensie jakościowym. Prawo do pracy znalazło się również w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej, w postaci artykułu 15 zatytułowanego *Wolność wyboru zawodu i prawo do podejmowania pracy*. Prócz samego tylko prawa do swobodnego wyboru zatrudnienia, Karta zawiera również rozszerzenie prawa do pracy w kierunku jakości zatrudnienia, co wynika z następujących artykułów: Art. 27. *Prawo pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa*, Art. 28. *Prawo do rokowań i działań zbiorowych*, Art. 29. *Prawo dostępu do usług wyszukiwania miejsc pracy*, Art. 31. *Należyte i sprawiedliwe warunki pracy*⁷. Na tej podstawie można domniemywać, że na terenie Unii Europejskiej, realizację prawa do pracy przysługującego każdemu człowiekowi stanowi zatrudnienie o dobrej jakości, natomiast nie jest nim z całą pewnością zatrudnienie doraźne, niskopłatne i elastyczne chyba, że jest ono efektem wolnego i świadomego wyboru pracownika. Problem polega jednak na tym, że na skalę masową, w chwili obecnej, wolny rynek nikomu takiego wyboru nie daje.

⁴ Zob. Art. 7 *Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych*.

⁵ *Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie 18 października 1961 r.*, Dz. U. 1999 Nr 8 poz. 67.

⁶ Art. 1 Europejskiej Karty Społecznej.

⁷ *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, tekst dostępny pod adresem <http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/32007X1214/html/C2007303PL.01000101.htm> [19.07.2012].

W Polsce przyjęto węższą koncepcję prawa do pracy niż obowiązująca w pozostałych państwach UE. Prawo do zatrudnienia dobrej jakości zostało zastąpione wolnością zatrudnienia, to jest prawem wykonywania swobodnie wybranego zawodu i wyboru miejsca pracy⁸. Jak wiadomo, wolność wykonywania swobodnie wybranego zawodu jest w chwili obecnej zupełną fikcją, ponieważ ludzie pozostający bez pracy muszą godzić się na wykonywanie pracy byle jakiej, u jakiegokolwiek pracodawcy na dyktowanych przez niego warunkach. Stąd częsta jest sytuacja, że ludzie o wysokich kwalifikacjach wykonują pracę znajdującą się zdecydowanie poniżej posiadanych umiejętności. Narusza to ich zawodową godność i budzi zasadne wątpliwości co do sprawiedliwości społecznej w Polsce.

Prawo do pracy rodzi określone obowiązki państwa i społeczeństwa. Obowiązki te mogą być dwojakiego rodzaju: pozytywne i negatywne. Obowiązki negatywne wyrażają się w tym, że ani poszczególnie ludzie, ani też władza społeczna czy polityczna nie mogą nikomu zabronić pracowania, nikogo wykluczyć poza nawias życia gospodarczego i społecznego. Równałoby się to przecież odmówieniu danej osobie prawa do życia. W powyższym rozumieniu mówimy więc o prawie do pracy negatywnym. Zachodzi jednak pytanie, czy i w jakim zakresie prawo do pracy rodzi obowiązki pozytywne, do których należy w szczególności obowiązek zapewnienia każdemu człowiekowi możliwości pracowania – dostarczenia mu warsztatu pracy. Obowiązek taki spoczywa na władzy społecznej ze względu na to, iż ona jest powołana w pierwszym rzędzie do troszczenia się o dobro wspólne, które wymaga niewątpliwie by wszyscy mogli pracować. Nie mogą też uwolnić się od tego obowiązku także i ci, którzy już posiadają własny warsztat pracy. Jest to więc obowiązek ciężący na własności.

Zapewnienie człowiekowi możliwości pracy nie oznacza, jakoby każdy miał mieć oddzielnie zagwarantowaną pracę. Byłoby to zbyt skrajne rozumienie prawa do pracy. Szukając szerszego rozumienia zagadnienia prawa do pracy należy podkreślić przede wszystkim obowiązek stosowania przez państwo odpowiedniej polityki zatrudnienia, czyli takiego kierowania życiem gospodarczym, by każdy człowiek chcący pracować mógł znaleźć odpowiednie zatrudnienie. Praca dostarcza środków niezbędnych do zaspokojenia potrzeb do i rozwoju wewnętrznego. Dlatego każda osoba ludzka posiada prawo do pracy. Człowiek jako istota rozumna, posiada prawo do wolności, której celem jest jego autonomia czyli zdolność wpływania na samego siebie i kierowania sobą w drodze do swobodnie obranego celu. Fakt ten wyznacza rolę człowieka w naturalnym porządku społecznym i gospodarczym oraz determinuje główne zarysy ustroju społeczno-ekonomicznego, określając pozycję i miejsce osoby w tym ustroju.

Zasadniczym celem istnienia państwa i jego działań jest człowiek, jego dobro rozumiane jako realizacja jego różnorodnych potrzeb. W tym właśnie celu państwo organizuje życie społeczne (polityka społeczna). Każdy obywatel ma prawo czuć się włączonym do partycypacji w życiu społeczno-politycznym. Wyrazem tego stanu rzeczy jest istnienie prawnych gwarancji poszanowania uprawnień obywatel-

⁸ Zob. Art. 65 Konstytucji, Dz. U. 1997, Nr 78 poz. 483 z późn. zm.

skich a także istnienie sfery obywatelskich obowiązków a także praw socjalnych przysługujących każdemu członkowi społeczeństwa.

W tym miejscu pojawia się problem partycypacji członków społeczeństwa w rozwoju społecznym a przede wszystkim w korzystaniu z jego efektów. Rozwój społeczny może być uznany za dobro wspólne. Polega on między innymi na istnieniu coraz to większych możliwości zaspokajania różnorodnych potrzeb społecznych, zatem każdy obywatel może przyczynić się do rozwoju społecznego poprzez wykonywanie jakichś użytecznych społecznie czynności. Dobro wspólne, rozumiane jako rozwój społeczny, wymaga aby wszyscy mogli pracować, a to nakłada na władze publiczne obowiązek tworzenia odpowiednich warunków sprzyjających posiadaniu i wykonywaniu pracy. W takim razie wszyscy członkowie społeczeństwa powinni mieć udział w efektach rozwoju społecznego. Potrzeby wszystkich członków społeczeństwa powinny być zaspokajane w co najmniej takim stopniu, w jakim przyczyniają się oni do dobra wspólnego. Szczegółowe zasady tego udziału wynikają z zasad sprawiedliwości społecznej. Są one realizowane poprzez odpowiednią politykę społeczną, która przeciwstawia się nadmiernemu, nieproporcjonalnemu do osobistego wkładu, korzystaniu z efektów rozwoju społecznego przez jego przywłaszczanie nie liczące się z zakresem uczestnictwa w nim drugich. Sytuacja nadmiernych różnic w udziale w efektach rozwoju społecznego powoduje sytuacje nierównomiernego zaspokajania potrzeb różnych grup społecznych. Mamy wówczas do czynienia ze zjawiskiem nadmiernego zróżnicowania społecznego (niesprawiedliwość w korzystaniu ze wspólnie wytworzonego dobra). W takich warunkach jedni się ustawicznie bogacą, drudzy ubożeją, co wywiera druzgocący wpływ na funkcjonowanie demokratycznego porządku społecznego.

Sposób realizacji prawa do pracy jest normowany zasadami prawa pracy, które stoi na straży zapewniania odpowiednich warunków pracy. Przez zawarcie kontraktu pracy pracownik zobowiązuje się do pracy w pewnych, ściśle określonych warunkach. Ale ta zależność nie może się rozciągać poza zakres wykonywanej pracy to jest dotyczyć środowiska, w którym pracownik mieszka, warunków, w których kształtują się jego poglądy, i w których wychowuje swe dzieci. Nie może rozciągać się na jego przekonania religijne czy polityczne. Po zawarciu umowy o pracę pracownik nie przestaje być przy jej wykonywaniu osobą wolną. Zagadnienie to nabrało szczególnego znaczenia w XX wieku wobec faktu zniewolenia pracujących w systemach totalitarnych.

Prawo człowieka do wszechstronnego rozwoju i doskonalenia osobowego rozciąga się także na zewnętrzne warunki prawnoustrojowe pozwalające pracownikowi zdobyć odpowiednią pozycję życiową i zawodową, stosownie do jego uzdolnień indywidualnych i posiadanych talentów. Zasadniczym bowiem czynnikiem awansu zawodowego i społecznego jest stopień wykształcenia i posiadane kwalifikacje. Niezgodne z prawem są wszelkie sytuacje i praktyki warunkujące awans pracownika przekonaniami politycznymi, religijnymi, względnie rasowymi czy narodowymi. Odsuwanie pracownika od awansu tylko z tych względów oznacza łamanie jego podstawowych praw osobowych.

Warto dodać, że koncepcja prawa do pracy akcentuje także – obok prawa pracownika do godziwej zapłaty za wykonaną pracę – prawo pracującego do uczestnictwa w zarządzaniu na drodze przedstawicielstwa pracowniczego (uczestnictwo w organach kontrolnych i w efektywnym zarządzaniu zakładem pracy). Dzięki temu pracownik staje się niejako współorganizatorem życia swego zakładu pracy, bierze na swe barki część odpowiedzialności za jego losy i przestaje być jedynie siłą wykonawczą i zależną. Jest to jeden z istotnych elementów składających się na samopoczucie pracownika w jego środowisku pracy. Chodzi tu przede wszystkim o stosunek do pracownika nacechowany szacunkiem dla człowieka jako osoby, a nie tylko jego wysiłków i efektów pracy.

Środowisko pracy to także – gwarantowane prawem pracy – elementy odpowiedniego komfortu pracy. Główną potrzebą w tym zakresie jest dostosowanie zewnętrznego środowiska pracy do wymogów psychofizjologicznych pracującego człowieka. Sprawa ta ma podwójne oblicze: jednym jest niewątpliwie poziom wydajności i stopień dokładności w pracy, drugim natomiast jest możliwość dobrego samopoczucia pracownika i „komfortu” pracy – co wpływa na stosunek do pracy i traktowanie jej jako drogę własnego rozwoju osobowego. Aspekt ekonomiczny zostaje w ten sposób podporządkowany osobowemu charakterowi pracy, traktowanej jako podstawowy czynnik rozwoju człowieka i społeczności, w której żyje. Z powyższych względów, praca powinna znajdować się w centrum zainteresowania polityki społecznej każdego państwa. Jeżeli polityka społeczna jest działaniem mającym na celu zabezpieczenia realizacji istotnych potrzeb społecznych, to potrzeba pracy zajmuje pośród nich dominującą pozycję⁹.

3. PRZEMIANY FORM PRACY W ŚWIECIE WSPÓŁCZESNYM

Bez wątpienia praca jest źródłem dobrobytu: tak indywidualnego, jak i społecznego. W przypadku dobrobytu społecznego istotne znaczenie ma podział efektów pracy. Podział bardziej redystrybucyjny tworzy większy dobrobyt społeczny kosztem dobrobytu indywidualnego, co nie jest obojętne dla motywacji do tworzenia dobrobytu w ogóle. Podział taki jednocześnie jednak zapewnia rozwój usług publicznych i społecznych, które zasadniczo zmieniają jakość życia i decydują o rozwoju społecznym. Obecnie zagadnienie podziału efektów pracy jest coraz silniej jest kojarzone z udziałem w pracy – z integracją przez pracę. Jako zasadnicze wyzwanie przyszłości jawi się problem ograniczonego uczestnictwa w procesie pracy, czyli tworzenia podstaw dobrobytu w ogóle. Przyczyną tendencji do pozostawiania coraz większego zakresu populacji poza rynkiem pracy jest z jednej strony proces starzenia się społeczeństw i powszechna dezaktywizacja zawodowa w celu skorzystania z hojnie zaprojektowanych kiedyś uprawnień emerytalnych, a z drugiej strony zmiany technologiczne i postęp ekonomiczny powodujące ogromny wzrost wydajności pracy. W rezultacie coraz mniejsza

⁹ Por. W. Turnowiecki, *Polityka społeczna*, Gdańsk 2004, s. 92.

liczebnie grupa pracujących jest w stanie wytworzyć wystarczającą ilość dóbr dla wszystkich. Mimo że globalna ilość dóbr może być wówczas dostateczna, a nawet większa, to indywidualne uczestnictwo w efektach pracy nadal wiązane jest z indywidualnym uczestnictwem w procesie ich tworzenia – ci, którzy nie mają pracy, tracą wartość uczestnictwa (integracji) oraz mają mniejsze prawo do korzystania z redystrybuowanych efektów pracy innych¹⁰.

Do niedawna praca była powszechnie traktowana jako samoistna wartość w życiu człowieka: „stanowiła wartość samą w sobie, działanie szlachetne i uszlachetniające (...). Powszechnie uważano, że pracować jest rzeczą dobrą, nie pracować jest złem”¹¹. W XIX i XX wieku egzystencja człowieka koncentrowała się wokół pracy. Praca była nie tylko źródłem dochodu decydującego o możliwościach zaspokojenia potrzeb – rodzaj wykonywanej pracy określał pozycję społeczną pracownika czyli stanowił źródło tożsamości społecznej oraz samooceny jednostki i jej rodziny. W odniesieniu do rodzaju wykonywanej pracy kształtowały się pozostałe sfery życiowej aktywności, była ona zatem źródłem poczucia bezpieczeństwa i życiowej stabilizacji. Praca odgrywała bardzo ważną rolę w społeczeństwie industrialnym, którego zasadniczą cechą była sytuacja długotrwałego zatrudnienia w fabrykach szerokich mas społeczeństwa.

Potrzeby i wymogi organizacyjne szeroko rozumianej produkcji przemysłowej miały decydujący wpływ na ukształtowanie się struktury społecznej nowoczesnego państwa. Wartość jaką przypisujemy obowiązkowości, punktualności, pilności w wykonywaniu zadań, myśleniu w kategoriach większej całości (załogi przedsiębiorstwa, klasy społecznej, narodu) czy umiejętności pracy w zespole jest efektem adaptacji społeczeństw do wymogów wielkoprzemysłowej produkcji, do warunków panujących w nowoczesnej fabryce. Pod koniec XX wieku sytuacja zaczyna ulegać zmianie. Wraz z nastaniem postindustrialnych społeczeństw masowa praca w fabrykach przenosi się z wolna do krajów Trzeciego Świata. Zachodzą głębokie zmiany w strukturze rynku pracy. W krajach wysoko rozwiniętych systematycznie zmniejsza się liczba robotniczych miejsc pracy, rośnie natomiast zatrudnienie w usługach, zarówno prostych, jak i zaawansowanych, opartych na przetwarzaniu wiedzy i symboli¹². Postęp technologiczny i cywilizacyjny poza niekwestionowanymi atutami, takimi jak wzrost dostępności różnorodnych dóbr na szeroką skalę, co za tym idzie wzrost jakości życia, wpływa również na spadek zapotrzebowania na siłę roboczą¹³. Efektem tych przemian jest bezrobocie, które w wypadku Polski, ze względu na wciąż dokonujące się dostosowania transformacyjne jest szczególnie odczuwalne. Pociąga ono za sobą szereg niekorzystnych

¹⁰ *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2004, s. 15 – 34.

¹¹ Z. Bauman, *Praca konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Kraków 2006, s. 23.

¹² Zob. M. Castells, *The Rise of The Network Society*, Malden 1996.

¹³ J. Rifkin, *Wiek dostępu. Nowa kultura hiperkapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*, Wrocław 2003, s. 8.

zjawisk takich, jak marginalizacja grup społecznych czy wzrost czynów patologicznych, których łącznikiem są nastroje frustracji¹⁴.

Brak pracy i niskie płace to dwie klasyczne przyczyny ubóstwa w społeczeństwie industrialnym. W społeczeństwie postindustrialnym przyczyny te nie zanikają, ale akcent przesuwa się w kierunku powiązania z niskimi lub bardzo niskimi kwalifikacjami. Oznacza to przesuwanie się problemu rynku pracy bardziej w kierunku problemów strukturalnych niż koniunkturalnych. Współcześnie, w krajach wysokorozwiniętych o ubóstwie decyduje bardziej bezrobocie długookresowe niż bezrobocie w ogóle. Tymczasem powszechne zatrudnienie w przemyśle przestaje być faktem, staje się mitem na który orientują swoją politykę zatrudnienia rządy krajów najbardziej zaawansowanych technologicznie, najbardziej rozwiniętych pod względem gospodarczym, czyli takich, których gospodarka nie potrzebuje ciężkiego przemysłu i charakterystycznych dlań form zatrudnienia¹⁵. Produkcja przestaje być przedsięwzięciem długookresowym a społeczeństwo, szczególnie jego gorzej wykształcona część, musi przyzwyczaić się do ciągłego poszukiwania pracy i okresowego korzystania z pomocy socjalnej państwa. Niestety państwo opiekuńcze (*welfare state*), jakie ukształtowało się po drugiej wojnie światowej w Europie Zachodniej, nie potrafi dostosować się do wyzwań związanych z przemianami w dziedzinie pracy¹⁶.

Istnienie zakładów produkcyjnych uzależnione jest od koniunktury i istniejących obciążeń fiskalnych, kosztów pracy, infrastruktury, przepisów ochrony środowiska itp. W warunkach globalizacji każdą fabrykę można zdemontować i przenieść do krajów o niższych kosztach pracy czy korzystniejszej infrastrukturze. W ten sposób dokonuje się z wolna zmiana form zatrudnienia. W dążeniu do minimalizacji kosztów pracy na znaczeniu zyskują takie jej formy, które nie wiążą się z dużymi obciążeniami dla pracodawców. Stąd popularność elastycznych form zatrudnienia w rodzaju umów o dzieło, umów zleceń, kontraktów czy pracy na czas określony. Wygodne dla pracodawców osłabiają pozycję pracowników, pozbawiając ich poczucia bezpieczeństwa towarzyszącego pewności długotrwałego zatrudnienia, zmniejszając dochody decydujące o jakości życia i zdolności do

¹⁴ B. Winiarski, *Procesy transformacji w Polsce*, [w:] B. Winiarski (red.), *Polityka gospodarcza*, Warszawa 2002, s. 222.

¹⁵ W roku 1995 roku Jeremy Rifkin ogłosił koniec pracy. Analiza konsekwencji postępu technicznego, zwłaszcza przemian wywołanych informatyzacją i automatyzacją prowadziła go wniosku, że już w najbliższej przyszłości światu wystarczy tylko garstka pracowników, by zaspokoić wszystkie potrzeby produkcyjne, jak również by sprostać popytowi na usługi. Swoją pogląd Jeremy Rifkin oparł na analizie setek danych statystycznych, a jako koronny argument przypominał historię amerykańskiego rolnictwa – ta główna niegdyś gałąź amerykańskiej gospodarki, na skutek wzrostu wydajności będącej z kolei skutkiem postępu technicznego, obsługiwana jest dziś przez garstkę pracowników (ok. 2 proc. pracujących w USA), którzy produkują więcej niż można skonsumować. Jeremy Rifkin jest przekonany, że taki sam los nieuchronnie czeka także przemysł i usługi. Zob. J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek nowej ery postrykowej*, Wrocław 2001.

¹⁶ Por. M. Grewiński, *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Warszawa 2009, s. 25–34; G. Soros, *Bańka amerykańskiej supremacji*, Kraków 2004, s. 85–86.

samodzielnego zaspokajania swych potrzeb¹⁷. Coraz częściej mamy do czynienia z pracą w niepełnym wymiarze. Przykładowo w roku 1994, w krajach Unii Europejskiej pracowało w ten sposób 15 procent, w Japonii 21 procent a w Stanach Zjednoczonych 19 procent zatrudnionych¹⁸. Z elastycznymi formami pracy wiążą się jednak również negatywne strony, wśród których najważniejszą jest zmniejszony poziom bezpieczeństwa socjalnego i segmentacja na pracowników posiadających stałe miejsce pracy i tych uzyskujących dochody głównie z prac dorywczych. Tworzą się obszary dobrych (zatrudnienie pierwotne) i złych (zatrudnienie wtórne) miejsc pracy¹⁹.

Zatrudnienie pierwotne to obszar związany z zawodami wymagającymi specyficznej i unikalnej wiedzy z zakresu nowoczesnych technologii, a także sfery obsługi potrzeb ludności w wieku poprodukcyjnym obejmujący między innymi: lekarzy, pielęgniarki, fizjoterapeutów i opiekunów, oferujący dochody z pracy wystarczające na zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny a także wysoki poziom bezpieczeństwa socjalnego i stabilizacji życiowej.

Zatrudnienie wtórne to strefa tak zwanej „pracy śmieciowej” (*junk job* albo *McJob*), która jest bardzo słabo opłacana (na skraju minimum socjalnego) i nie daje pracownikom szans rozwoju zawodowego i poprawy bytu. Praca w tym obszarze świadczona jest głównie w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia takie jak umowa na czas określony, umowa zlecenia, umowa o dzieło, kontrakt, natomiast dochód nie wystarcza na zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny. Wynagrodzenia w sferze zatrudnienia wtórnego kształtują się z reguły na poziomie niższym od minimum ustalonego w przypadku umów o pracę. Praca śmieciowa (*junk job*) to najczęściej praca niewymagająca kwalifikacji i nie dająca możliwości awansu zawodowego, którą właściwie mógłby wykonywać każdy po bardzo krótkim przyuczeniu się. Przeważnie jest to praca w sklepach, supermarketach, agencjach ochrony, barach, restauracjach, na budowach. Grupę pracowników świadczących pracę w obszarze zatrudnienia wtórnego nazywa się niekiedy „ubogimi pracującymi” (*working poor*). Ubodzy pracujący tworzą nową grupę społeczną, złożoną z osób w przypadku których dochód z pracy jest tak niski, że nie pozwala na zaspokojenie podstawowych potrzeb, na wyjście ze sfery ubóstwa. To osoby, które mimo tego, że pracują, to pozostają w trudnej sytuacji finansowej. Nie są w stanie wyjść poza zamknięty krąg ubóstwa i zaspokoić potrzeb swoich rodzin. Większość to właśnie pracownicy wykonujący „pracę śmieciową”. Nie są w stanie zgromadzić oszczędności, nie mogą zainwestować w swój rozwój czy przeprowadzić się w inne miejsce. Pracują z przymusu – nie odczuwają żadnej satysfakcji z pracy – ani osobistej ani tym bardziej finansowej.

¹⁷ Przykładem grupy społecznej defaworyzowanej w wyniku ucieczki pracodawców przed zbyt wysokimi, ich zdaniem, kosztami pracy są tak zwani „ubodzy pracujący” – osoby posiadające pracę i osiągnęły z tytułu jej wykonywania dochody, tyle że dochody te nie wystarczają aby przekroczyć obowiązującą w danym społeczeństwie linię ubóstwa.

¹⁸ S. Borkowska, *Świat pracy na przelomie wieków*, „Polityka Społeczna” 1997, nr 11/12, s. 5.

¹⁹ E. Kryńska, *Podziały rynku pracy. Koncepcje segmentacyjne*, [w:] H. Mortimer-Szymczak (red.), *Rynek pracy i bezrobocie*, Łódź 1995, s. 15.

„Praca śmieciowa” czyli *McJob* przedstawia wartość tylko ze względu na zarobek, jaki pozwala na utrzymanie rodziny. Praca ta, mimo wszelkich niedogodności, jest koniecznością, do której przymusza obawa przed bezrobociem. Wśród osób świadczących pracę w obszarze zatrudnienia wtórnego znajdują się także osoby aktywne, które postrzegają swoją pracę jako tymczasową, bo jednocześnie kontynuują naukę (np. studenci) lub widzą możliwości awansu poprzez szkolenia. Jednak większość zalicza się do osób pasywnych, godzących się ze swoją sytuacją. Osoby wykonujące „pracę śmieciową” zdają sobie sprawę, że jest ona mało wartościowa, nie daje prestiżu, szacunku społecznego i tak jest oceniana przez innych. Nie uważają jej jednak złą, beznadziejną, bo dzięki niej mogą utrzymać rodzinę. Stan ten powoduje, że osoby zatrudnione w ramach umów cywilnoprawnych nie skarżą się na swój los, nie składają skarg do inspekcji pracy, nie dochodzą praw pracowniczych przed sądami²⁰. Pojawienie się ubogich pracujących jest związane z przejściem od społeczeństwa przemysłowego do post-przemysłowego, z przejściem siły roboczej z przemysłu do sektora usług.

Przemiany form świadczenia pracy z form długookresowych (na czas nieokreślony) w kierunku form z określonym okresem zatrudnienia powodują również trudności w funkcjonowaniu systemu ubezpieczeń społecznych, który został zaprojektowany w odniesieniu do sytuacji dominacji na rynku pracy form zatrudnienia charakteryzujących się długim okresem zatrudnienia i jego powszechnym charakterem²¹. Pozwalało to oprzeć finansowania świadczeń na regularnie wpływających składkach uczestników systemu. Tymczasem współczesne formy zatrudnienia są doraźne. Współczesne tendencje na rynkach pracy w krajach wysokorozwiniętych są, jak pisze Ettore Gelpi, niepokojące: utrzymujące się bezrobocie, nierówność, niesprawiedliwość lub silny kontrast między płacami w wielu krajach, tendencje do rosnącej polaryzacji społeczeństwa²². Co gorsza, świadczenie pracy coraz częściej jest przerywane okresami braku zatrudnienia czyli okresowymi przerwami w opłacaniu składek, powoduje to problemy związane z płynnością finansową systemu ubezpieczeń społecznych i konieczność stałych dotacji z budżetu państwa, obniżających konkurencyjność gospodarki czyli jej

²⁰ Nawet w sytuacji, gdy inspektor pracy w ramach prowadzonych czynności kontrolnych wnosi pozwy o ustalenie istnienia pracowniczego stosunku pracy, to zatrudnieni najczęściej nie popierają inspektora i przed sądem oświadczają, że nie chcą, aby wiązała ich z pracodawcą umowa o pracę. W warunkach utrzymującego się bezrobocia takie zachowania często są podyktowane szantażem pracodawców, którzy regularnie powtarzają pracownikom, że na ich miejsce czeka wielu innych. Przedsiębiorcy potęgują obawy przed utratą pracy oświadczając (niejednokrotnie, także na samej sali sądowej), że jeżeli sąd przychyli się do wniosku inspektora pracy, to konieczne będzie zwolnienie części lub wszystkich zatrudnionych, gdyż przedsiębiorstwo nie będzie konkurencyjne i nie będzie mogło zatrudniać dotychczasowej liczby „pracowników”. Zob. D. Smoliński, *Koniec kodeksu pracy*, „Atest-ochrona pracy”, styczeń 2006. Tekst dostępny pod adresem internetowym: www.prawo.lex.pl/czasopisma/aop/konieckp.html, [11.09.2012].

²¹ Stanisława Golinowska uważa, że „ubezpieczenia społeczne stanowią przykład ubezpieczeń wyrosłych na gruncie rewolucji przemysłowej”. Zob. S. Golinowska, *Polityka społeczna państwa w gospodarce rynkowej. Studium ekonomiczne*, Warszawa 1994, s. 67 i nast.

²² E. Gelpi, *Praca: Utopia na co dzień*, Łódź 2002, s. 60.

zdolność do tworzenia nowych miejsc pracy. Sytuacja taka wpływa negatywnie także na wysokość przyszłych świadczeń w kapitałowych bądź repartycyjno-kapitałowych systemach emerytalnych. Nieregularnie opłacane składki bądź składki wpływające w zaniżonej wysokości (zjawisko nagminne zwłaszcza w przypadku tak zwanych samozatrudnionych, lub osób prowadzących działalność gospodarczą) powodują, że przyszłe emerytury nie wystarczą na zaspokojenie potrzeb osób otrzymujących świadczenia. Staną się więc one klientami pomocy społecznej co przyczyni się do zwiększenia obciążeń osób pracujących.

Wreszcie zmieniający się charakter pracy, brak towarzyszącego jej jeszcze do niedawna waloru stabilizacji, bezpieczeństwa i centralnej sfery ludzkiej aktywności powoduje, że praca zaczyna być postrzegana jako zło konieczne. Działalność podejmowana wyłącznie w celu zdobycia środków finansowych dla zaspokojenia potrzeb pracowników i ich rodzin. Tak rozumiana praca nie znajduje się już w centrum aktywności życiowej człowieka. Przestaje mieć wartość ze względu na nią samą. Następuje wyraźny rozdział między sferą pracy a sferą samorealizacji.

Przedstawione w zarysie tendencje w sferze zatrudnienia prowadzą do wniosku, że w najbliższej przyszłości w krajach wysokorozwiniętych problemem o randze kwestii społecznej będzie nie tyle zjawisko bezrobocia ile niedobór trwałej dającej bezpieczeństwo ekonomiczne i stabilizację społeczną pracy²³. Nowe, elastyczne formy zatrudnienia takich gwarancji nie dają. Ich rozpowszechnienie powoduje osłabienie pozycji pracobiorców przy jednoczesnym zwiększeniu zysków pracodawców. Konsekwencją jest nadmierne rozwarstwienie społeczne, brak partycypacji szerokich rzesz obywateli w demokratycznym porządku społeczno-politycznym, zanik solidarności grupowej wśród pracowników oraz dysfunkcja wielu rodzin w zakresie ich podstawowych funkcji (funkcji ekonomicznej, bezpieczeństwa, opiekuńczej etc.). Potrzeba zatem polityki społecznej łagodzącej negatywne konsekwencje silnego naporu na wzrost konkurencyjności w postaci stałego trendu w postaci przerzucania kosztów pracy na pracowników. Potrzeba także takiej polityki gospodarczej, która będzie w stanie zwiększyć konkurencyjność gospodarki poprzez oparcie jej na wiedzy i wysokich technologiach (rozwój innowacyjny), zamiast strategii niskich kosztów pracy, która i tak jest nieefektywna

²³ Kwestia społeczna to stan bądź proces blokujący możliwość zaspokojenia na szeroka skalę określonych potrzeb społecznych. O kwestii społecznej mówimy wtedy gdy dotknięta określonym problemem społeczność, grupa społeczna a nawet całe społeczeństwo, nie może sobie z nim poradzić własnymi siłami, bez pomocy z zewnątrz. Kwestie społeczne mają swe źródło w istniejącym systemie relacji społecznych, zasadach gospodarowania i podziału dóbr, hierarchii wartości i interesów ukierunkowujących główne nurty życia publicznego, czyli w takich zasadach i mechanizmach życia społecznego, które powodują derywację szerokich rzesz ludzkich. Występowanie kwestii społecznych hamuje a niekiedy nawet uniemożliwia rozwój społeczny. Kwestie społeczne są przyczyną skrajnie trudnych sytuacji życiowych występujących na szeroka, niekiedy nawet ogólnospołeczna skalę, niszczą system więzi społecznych w stopniu zagrażającym stabilności społeczeństwa. Por. hasło: *Kwestia społeczna*, [w:] B. Rysz-Kowalczyk (red.), *Leksykon polityki społecznej*, Warszawa 2002, s. 77–80.

ponieważ żaden kraj wysokorozwinięty nie może pod tym względem konkurować z krajami Trzeciego Świata.

Zjawiska takie jak wysokie ryzyko utraty pracy, redukcje zatrudnienia, powiększające się nierówności płacowe przy jednocześnie rażąco niskich dochodach znacznej części społeczeństwa²⁴, w sposób negatywny wpływają na nastroje społeczne, budzą poczucie niepewności i zagrożenia. Brak pracy na równi z niską jakością zatrudnienia i niskim poziomem wynagrodzeń prowadzi do masowej emigracji zarobkowej, jest przyczyną ubóstwa i społecznej ekskluzji²⁵. Zmiany dokonujące się na współczesnym rynku pracy oraz ich ekonomiczne i społeczne skutki powodują, że rynek pracy staje się coraz ważniejszym czynnikiem rozwoju społecznego. Strukturalny deficyt miejsc pracy, rosnąca konkurencyjność, zmiany organizacji pracy, jej charakteru i form, a szczególnie niestabilność zatrudnienia prowadzą nie tylko do różnorodnych form pracy i zróżnicowania wynagrodzeń, ale także wymagają większego zaangażowania w zarządzanie własną pracą zawodową. Coraz więcej czasu i wysiłku należy przeznaczyć nie tylko na świadczenie pracy, ale jej pozyskanie i utrzymanie. Trudności dostosowania się do tych zmian przejawiają się nie tylko brakiem pracy, ale także trwałym pozostawaniem w gorszych segmentach rynku pracy²⁶, co zasadniczo determinuje ubóstwo i przyczynia się do wzrostu nierówności ekonomicznych i społecznych.

Omówione powyżej zmiany w sferze zatrudnienia wywierają destrukcyjny wpływ na funkcjonowanie demokratycznego systemu politycznego, głównie z uwagi na fakt, że prowadzą one do marginalizacji całych grup społecznych czy nawet społeczności. Jednak ekskluzja społeczna to nie tylko ubóstwo. W kontekście zagadnień związanych z partycypacją w życiu społeczno-politycznym, a więc z korzystaniem z praw obywatelskich zjawisko ekskluzji może być zdefiniowane jako „niezdolność do uczestnictwa w uznawanych za ważne aspektach życia społecznego – gospodarczych, politycznych i kulturowych. Skrajne wykluczenie społeczne występuje, gdy niezdolności do uczestnictwa w tych trzech wymiarach życia społecznego mają bardziej charakter wzajemnych wzmocnień niż równoważenia się”²⁷. Zjawisko marginalizacji można także zdefiniować jako „brak uczestnictwa jednostek i grup społecznych w tych sferach życia, w któ-

²⁴ Według danych GUS w roku 2005 aż 59 procent gospodarstw domowych osiągało dochody na poziomie minimum socjalnego a więc znajdowało się w sytuacji stałego zagrożenia ubóstwem czyli na krawędzi integracji socjalnej.

²⁵ Zob. J. Rutkowski, *Rynek pracy w Polsce. Percepcja i rzeczywistość*, [w:] M. Maroda (red.), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*, Warszawa 2004, s. 110.

²⁶ Według teorii segmentacji rynku pracy, rynek pracy dzieli się na segmenty to znaczy, że nie jest jednolity. Segmenty różnią się ze względu na wysokość płacy, warunki pracy, warunki promocji, bezpieczeństwo zatrudnienia, dostęp do szkoleń etc. Mobilność pomiędzy segmentami jest silnie ograniczona. W pierwotnej wersji teorii segmentacji rynku pracy (tzw. teoria dualnego rynku pracy) wyróżnia się segment pierwotny i segment drugorzędny. W najnowszej literaturze przedmiotu dyskutuje się nad istnieniem więcej niż dwóch segmentów rynku pracy. Zob. E. Kryńska, *Podziały rynku pracy. Koncepcje segmentacji*, Łódź 1995, s. 16 i nast.

²⁷ C. Gore, J. Figueiredo, *Wykluczenie społeczne i polityka przeciwdziałania ubóstwu, tekst dostępny pod adresem internetowym*, <http://www.ips.uw.edu.pl/problemyps/iils.pdf> [01. 10. 2012].

rych uzasadnione jest – stosownie do określonych kryteriów – oczekiwanie, że jednostki te i grupy będą w nich uczestniczyły²⁸.

W odniesieniu do problemów z dostępem do zasobów, dóbr publicznych, instytucji i systemów społeczno-politycznych zjawisko ekskluzji zostało określone przez Kazimierza Frieskego i Pawła Poławskiego jako „kwestia utraty podstaw społecznego zakorzenienia jednostek, sposobów ich włączania się w życie zbiorowe i korzystania ze związanych z tym uprawnień; a zatem kwestia dostępu do – uznawanych za ważne – instytucji społecznych (...) W społeczeństwach przemysłowych to kwestia dostępu do rynku pracy i do rynku konsumpcji, a także dostępu do przywilejów związanych ze statusem obywatela”²⁹. Na tej podstawie można wnioskować, że integracja społeczna dokonuje się za pośrednictwem instytucji i systemów społecznych, jak np. rynek pracy, rynek konsumpcji, system edukacji, systemu zabezpieczenia społecznego, system polityczny. Uczestnictwo w tych instytucjach i systemach jest tożsame z uczestnictwem w życiu społeczno-politycznym bez którego nie sposób mówić o demokracji.

4. PODSUMOWANIE

Podstawą demokratycznego porządku politycznego jest szeroko rozwinięta partycypacja obywateli w sprawowaniu władzy. Efektem przemian zachodzących obecnie w sferze zatrudnienia jest marginalizacja polityczna stale rosnącej grupy pracujących elastycznie, to jest świadczących pracę w sektorze zatrudnienia wtórnego. W systemie demokracji przedstawicielskiej przejawami tego procesu może być tak zwana „erozja władzy” czy żałośnie niska frekwencja wyborcza³⁰. W skrajnym przypadku obywatelska i bierność apatia mogą spowodować przekształcenie demokracji przedstawicielskiej w demokrację proceduralną, gdzie zamiast zaangażowania i zainteresowania obywateli wynikiem gry politycznej o demokratyczności systemu przesądzać będzie stosowanie odpowiednich procedur w procesie wyłaniania rządzącej mniejszości.

Jak się wydaje destrukcyjny, wobec demokracji, wpływ przemian zachodzących na współczesnym rynku pracy polega na tym, że są one źródłem trwałego podziału na pracujących elastycznie to jest żyjących na krawędzi integracji socjalnej i na pracujących stabilnie uczestników gospodarki rynkowej, dla których zatrudnienie jest podstawą bezpieczeństwa socjalnego i stabilizacji życiowej³¹. Dzięki relatywnie wysokiej pozycji w systemie stratyfikacji społecznej, zainteresowania i aspiracje tej stale malejącej grupy odnoszą się między innymi do spraw

²⁸ G. Germani, *Marginality*, New Brunswick 1980, s. 49.

²⁹ K. Frieske, P. Poławski, *Opieka i kontrola. Instytucje wobec problemów społecznych*, Katowice 1999, s. 83.

³⁰ Zob. J. Jaskiernia, *Wybory parlamentarne 2005 r. a tendencja do cofania legitymizacji partiom rządzącym w Polsce*, [w:] A. Kasińska-Metryka (red.), *Polacy wobec wyborów 2005 roku*, Kielce 2007, s. 29 – 52.

³¹ Zob. U. Beck, *Spoleczeństwo ryzyka*, Warszawa 2002, s. 211–230.

związanych z partycypacją w życiu politycznym. Z kolei niska pozycja społeczna osób pracujących w sektorze zatrudnienia wtórnego sprawia, że ich zainteresowania i aspiracje koncentrują się głównie na sferze zaspokojenia najprostszych potrzeb o charakterze bytowym. Brak bezpieczeństwa socjalnego i stabilizacji, stała egzystencja na krawędzi integracji socjalnej, zjawiska charakterystyczne dla większości polskiego społeczeństwa, powodują narastanie postaw bierności i niechęci wobec polityki wespół z przekonaniem o braku sensu uczestnictwa w życiu politycznym, ponieważ wynik gry politycznej, jaki by nie był, nie prowadzi do zmiany w warunkach życia jednostki³².

Niestety opisana powyżej sytuacja dotyczy nie tylko Polski ale ma miejsce, w różnym stopniu nasilenia, we wszystkich krajach wysokorozwiniętych. Z kilku powodów jest ona zagrożeniem dla demokracji. Po pierwsze nadmierne zróżnicowanie społeczne prowadzi do wzrostu antagonizmów i radykalizacji nastrojów, pojawia się więc zagrożenie populizmem. Realne jest także zagrożenie przejęciem władzy, na fali społecznego niezadowolenia i chęci rewanżu, przez zwolenników jakiejś skrajnej opcji politycznej. Po drugie, demokracja może przyjąć fasadowy, proceduralny charakter polegający na tym, że partie polityczne funkcjonowałyby bez społecznej bazy, która dzięki budżetowemu finansowaniu ich działalności byłaby im zbędna. W tej sytuacji partie byłyby zainteresowane wyłącznie agregacją i artykulacją interesów własnych i interesów nielicznych elit³³. Ponieważ autentyczna demokracja opiera się na czymś więcej niż tylko przestrzeganiu procedur, które są narzędziami dochodzenia do określonych decyzji, trudno taki system uznawać za demokratyczny³⁴.

Wbrew pozorom problem nie polega jednak na tym, że zmarginalizowane grupy społeczne nie biorą udziału w życiu politycznym i obywatelskim, ale na tym że partie polityczne nie formułują w ich kierunku żadnego programu, nie podejmują się realizacji ich interesów. Dlaczego? Odpowiedź na to pytanie jest bardzo prosta. Zmarginalizowani i wykluczeni nie biorą udziału w wyborach, a zatem agregacja i artykulacja ich interesów oznaczać musi polityczne fiasko, gdyż nie przekłada się na sukces wyborczy. Zatem partie polityczne – główne podmioty życia politycznego w demokracji przedstawicielskiej – nie mogą sobie pozwolić na reprezentację interesów tej części społeczeństwa, która nie uczestniczy w plebiscycie wyborczym. W ten sposób tworzy się we współczesnym społeczeństwie postprzemysłowym liczna grupa obywateli, której interesów i potrzeb nie reprezentuje, nie stara się realizować, i nie dostrzega żadna licząca się siła polityczna. W sensie praktycznym oznacza to istotną dysfunkcję demokratycznego, przedstawicielskiego systemu politycznego.

³² Por. J. W. van Deth, M. Elff, *Politisation, Economic Development and Political Interest in Europe*, "European Journal of Political Research" 2004, No. 3, p. 339., S. Lipset, *Homo politicus. Społeczne podstawy polityki*, Warszawa 1995, s. 84.

³³ Por. M. Bednarz, *Mitologia nowego początku jako podstawa podmiotowości politycznej*, [w:] *Polacy wobec wyborów...*, dz. cyt., s. 63 – 66.

³⁴ Por. H. van Erp, *Political Reason and Interest. Philosophical Legitimation of the Order in Pluralistic Society*, Ashgate 2000, s. 91.

Najprawdopodobniej dysfunkcji tej nie można przewyżnić za pomocą politycznych środków, w ramach przedstawicielskiego systemu sprawowania władzy, gdyż jest ona efektem ubocznym rozwoju globalnej gospodarki kapitalistycznej³⁵. Nie ulega wątpliwości, że powstanie współczesnej demokracji przedstawicielskiej było uzależnione od instytucji wolnego rynku, ale odpowiedź na pytanie czy dalszy rozwój liberalnej gospodarki rynkowej pozwoli na przetrwanie i rozwój demokracji nie jest już oczywista. Nie ulega wątpliwości, że istnieje pewien poziom zaspokojenia materialnych potrzeb, poniżej którego jednostki i grupy społeczne nie mogą funkcjonować jako obywatele demokratycznego państwa. W chwili obecnej osiągnięcie i utrzymanie tego poziomu na masową skalę jest utrudnione na skutek ewolucji rynku pracy. Praca nie jest – w społeczeństwach współczesnych – tym samym, czym wcześniej było posiadanie ziemi, członkostwo w miejskim cechu czy gildii lub płacenie podatku. W systemach demokratycznych prawa obywatelskie nie są już, przynajmniej formalnie, uzależniona od zatrudnienia. Jednak w praktyce, dla większości ludzi korzystających z tych praw, jakość zatrudnienia posiada fundamentalne znaczenie – nie jako formalna podstawa uprawnień, ale jako czynnik przesądzający o tym, że prawa obywatelskie są i mogą być realizowane.

Głównym źródłem marginalizacji nie jest obecnie brak od formalnej równości obywatelskich uprawnień. Jest nim przede wszystkim brak możliwości ich wykorzystywania, będący konsekwencją zachodzących obecnie przemian na rynku pracy. Działanie zderegulowanego wolnego rynku nieuchronnie prowadzi do wzrostu populacji osób zagrożonych lub dotkniętych zjawiskiem ekсклюzyi społecznej³⁶. Dobrą ilustracją tej tendencji jest w fakt, że wzrost gospodarczy już od dawna nie przekłada się na wzrost miejsc pracy (*bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy*)³⁷. Jednocześnie okazuje się, że nie jest to problem wyłącznie grup zmarginalizowanych ale całego społeczeństwa. To społeczeństwo jako całość ponosi koszty występowania i utrzymywania się tej sytuacji, gdyż grozi ona zahamowaniem rozwoju społecznego i przede wszystkim godzi w możliwość partycypacji w życiu obywatelskim.

BIBLIOGRAFIA

- Bauman Z., *Praca konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Kraków 2006.
- Beck U., *Spoleczeństwo ryzyka*, Warszawa 2002.
- Bednarz M., *Mitologia nowego początku jako podstawa podmiotowości politycznej*, [w:] Kasińska-Metryka A. (red.), *Polacy wobec wyborów 2005 roku*, Kielce 2007.

³⁵ Zob. R. Reich, *The revolt of the Anxious Class*, tekst dostępny pod adresem: <http://www.dol.gov/oasam/programs/history/reich/speeches/sp941122.htm>, [10.10.2009].

³⁶ Zob. J. Branegan, H. Gibson, T. Sancton, *Why a good job is hard to find*, „Time” 26.02.1996.

³⁷ Por. E. Kryńska, *Makroekonomiczne uwarunkowania rynku pracy*, [w:] S. Borkowska (red.), *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, Warszawa 2002, s. 153–154, A. Zybala, *Globalna korekta. Szanse Polski w zglobalizowanym świecie*, Katowice 2004, s. 230–260.

- Borkowska S., *Świat pracy na przełomie wieków*, „Polityka Społeczna” 1997, nr 11/12.
- Branegan J., Gibson H., Sancton T., *Why a good job is hard to find*, “Time” 26.02.1996.
- Castells M., *The Rise of The Network Society*, Malden 1996.
- Deth van J. U., Elff M., *Politisation, Economic Development and Political Interest in Europe*, “European Journal of Political Research” 2004, No. 3.
- Erp van H., *Political Reason and Interest. Philosophical Legitimation of the Order in Pluralistic Society*, Ashgate 2000.
- *Europejska Karta Społeczna sporządzona w Turynie 18 października 1961 r.*, Dz. U. 1999 Nr 8 poz. 67.
- Frieske K., Poławski P., *Opieka i kontrola. Instytucje wobec problemów społecznych*, Katowice 1999.
- Gelpi E., *Praca: Utopia na co dzień*, Łódź 2002.
- Germani G., *Marginality*, New Brunswick 1980.
- Golinowska S., *Polityka społeczna państwa w gospodarce rynkowej. Studium ekonomiczne*, Warszawa 1994.
- Gore C., Figueiredo J., *Wykluczenie społeczne i polityka przeciwdziałania ubóstwu*, <http://www.ips.uw.edu.pl/problemyps/iils.pdf>. [01. 10. 2012].
- Grewiński M., *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Warszawa 2009.
- Jaskiernia J., *Wybory parlamentarne 2005 r. a tendencja do cofania legitymizacji partiom rządzącym w Polsce*, [w:] Kasińska-Metryka A. (red.), *Polacy wobec wyborów 2005 roku*, Kielce 2007.
- *Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej*, <http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303PL.01000101.htm> [19.07.2012].
- *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.*, Dz. U. 1997, Nr 78 poz. 483 z późn. zm.
- Kryńska E., *Makroekonomiczne uwarunkowania rynku pracy*, [w:] Borkowska S. (red.), *Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, Warszawa 2002.
- Kryńska E., *Podziały rynku pracy. Koncepcje segmentacyjne*, [w:] Mortimer-Szymczak H. (red.), *Rynek pracy i bezrobocie*, Łódź 1995.
- Lipset S., *Homo politicus. Społeczne podstawy polityki*, Warszawa 1995.
- *Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych*, Dz. U. 1977, Nr 38, poz. 69, załącznik.
- Reich R., *The revolt of the Anxious Class*, <http://www.dol.gov/oasam/programs/history/reich/speeches/sp941122.htm>, [10.10.2012].
- Rifkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek nowej ery postrynkowej*, Wrocław 2001.
- Rifkin J., *Wiek dostępu. Nowa kultura hiperkapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*, Wrocław 2003.
- Rutkowski J., *Rynek pracy w Polsce. Percepcja i rzeczywistość*, [w:] Maroda M. (red.), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*, Warszawa 2004.
- Rysz-Kowalczyk B.(red.), *Leksykon polityki społecznej*, Warszawa 2002.
- Smoliński D., *Koniec kodeksu pracy*, „Atest-ochrona pracy”, styczeń 2006.
- Soros G., *Banża amerykańskiej supremacji*, Kraków 2004.
- Turnowiecki W., *Polityka społeczna*, Gdańsk 2004.

- *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2004.
- Winiarski B., *Procesy transformacji w Polsce*, [w:] Winiarski B. (red.), *Polityka gospodarcza*, Warszawa 2002.
- Zybala A., *Globalna korekta. Szanse Polski w zglobalizowanym świecie*, Katowice 2004.

SOCIAL NEEDS ON LABOUR MARKET – NEW RISKS AND CHALLENGES

Summary: The aim of this paper is to present changes of labour and employment and its social consequences. Work activities and participation in labour market was recognized in past as guarantee of social security and wellbeing. Now, for growing number of employees participation in labour market meaning social insecurity, risk of poverty and uncertain future. The main cause of this situation is not growing up unemployment rate, but domination on the labour market flexible low-quality jobs and nonstandard work arrangements (like independent contracting, working for a temporary job agency, day labor, self-employment, and regular part-time employment). In effect employment's quality could be described as main social challenge which couldn't be resolved by state or free market forces.

Key words: right to work, labour market, standard work arrangements, nonstandard work arrangements, job flexibility, flexible forms of employment, labour market segmentation, marginalization, social exclusion.

*Dr Marek Bednarz
Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa w Bydgoszczy
Wydział Ekonomiczno-Społeczny
ul. Piotrowskiego 12-14
85-098 Bydgoszcz
e-mail: m.bednarz@kpsw.edu.pl*

