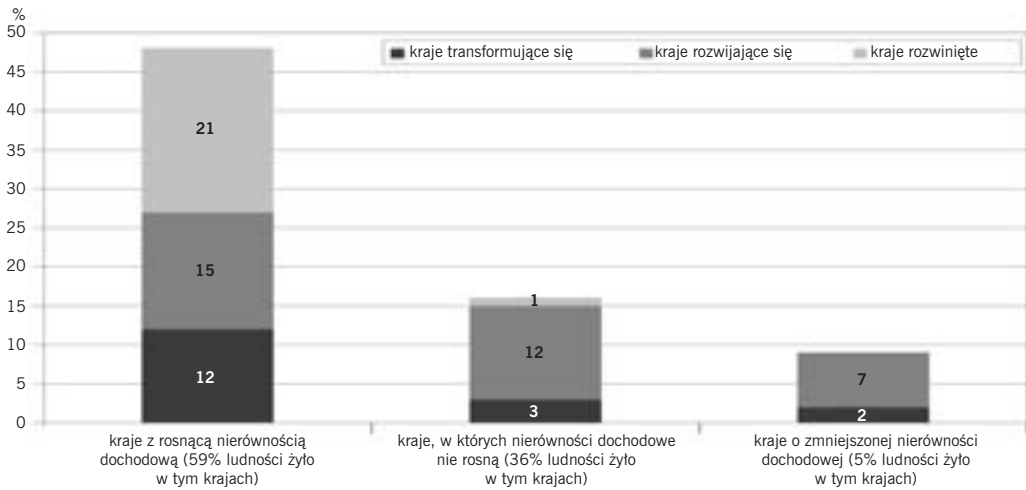


Biedni pracujący w XXI wieku

Ewa Polak, prof., Wydział Ekonomii, Uniwersytet Gdański

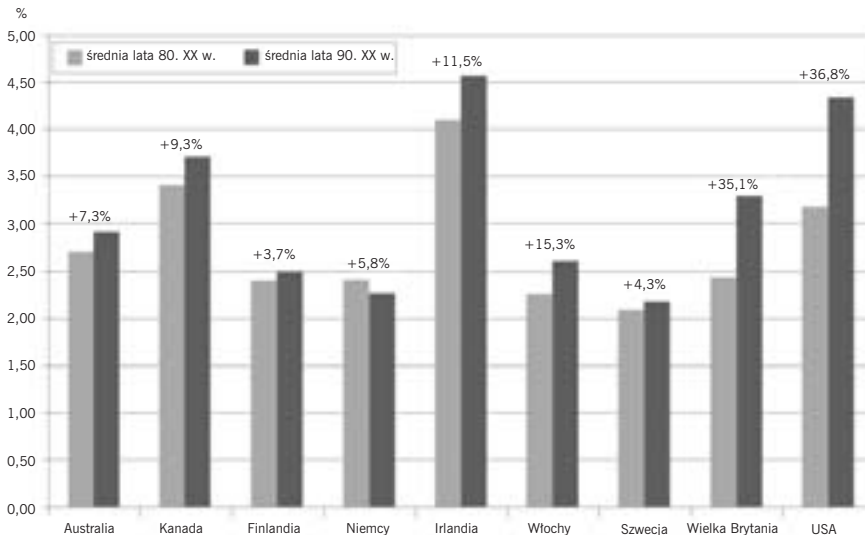
Jedną z obserwowanych współcześnie tendencji, zarówno w Polsce, jak i w większości innych krajów, jest wzrost dystansów dochodowych między poszczególnymi segmentami rynku pracy oraz pozostającymi poza tym rynkiem. Zróżnicowanie dochodowe istniało zawsze i jako zjawisko ekonomiczne nie jest ono niczym złym. Obiekcje budzić jednak mogą jego obecne rozmiary i utrzymujące się od kilkudziesięciu lat stałe tendencje pod tym względem. Korzyści ze wzrostu gospodarczego nie rozkładają się równomiernie. Z jednej strony szybko ucieka do przodu grupa ludzi bardzo zamożnych, a z drugiej — rośnie obszar względnego ubóstwa, zarówno bezrobotnych, jak i części zatrudnionych. Dochody z kapitału rosną o wiele szybciej niż z pracy najemnej, płace kadry kierowniczej wzrastają w większym tempie niż szeregowych pracowników, pracownicy etatowi uzyskują wyższe dochody niż wykonujący tę samą pracę zatrudnieni czasowo, o wiele niżej od przyjętych standardów opłacani są imigranci i pracownicy zatrudnieni nielegalnie, dochody z pracy rosną szybciej niż z niezarobkowych źródeł utrzymania. Wynagrodzenia w dużych miastach i regionach centralnych są wyższe niż w małych miejscowościach i regionach peryferyjnych. Na większe podwyżki liczyć mogą absolwenci wyższych uczelni i osoby wykonujące pracę koncepcyjną w porównaniu z osobami o niższym wykształceniu lub wykonującymi pracę rutynową. Pobory rosną szybciej w firmach dużych niż w małych, a zróżnicowanie wynagrodzeń między przedsiębiorstwami prywatnymi i publicznymi zależy od zajmowanego stanowiska (w przedsiębiorstwach prywatnych w porównaniu z publicznymi więcej zarabia kadra zarządzająca, a mniej — szeregowi pracownicy). Jak pokazują dotychczasowe wyniki badań, najłatwiej pomnożyć dochody osobom na samej górze drabiny dochodowej, a najtrudniej tym, którzy zarabiają najmniej.

W najgorszej sytuacji na rynku, zarówno w krajach biednych, jak i bogatych, są osoby o niskich kwalifikacjach lub w ogóle pozbawione kwalifikacji. Praca niewykwalifikowana tanieje i jest coraz mniej potrzebna. Pracownicy bez wykształcenia i kwalifikacji są wypychani ze swoich stanowisk przez rosnącą automatyzację i robotyzację produkcji oraz ludzi z wyższym niż ich wykształceniem ze względu na rosnące możliwości wyboru ze strony pracodawców [Polak, 2006, s. 271]. Podlegają więc oni zwielokrotnionej konkurencji ze strony: innych osób będących w podobnej sytuacji w kraju i za granicą, osób z lepszym wykształceniem oraz urządzeń technicznych.



Rys. 1.

Zmiany w zakresie nierówności dochodowych w wybranych 73 krajach w latach 1960–2000
 Źródło: [Cornia, Kiiski, 2001].

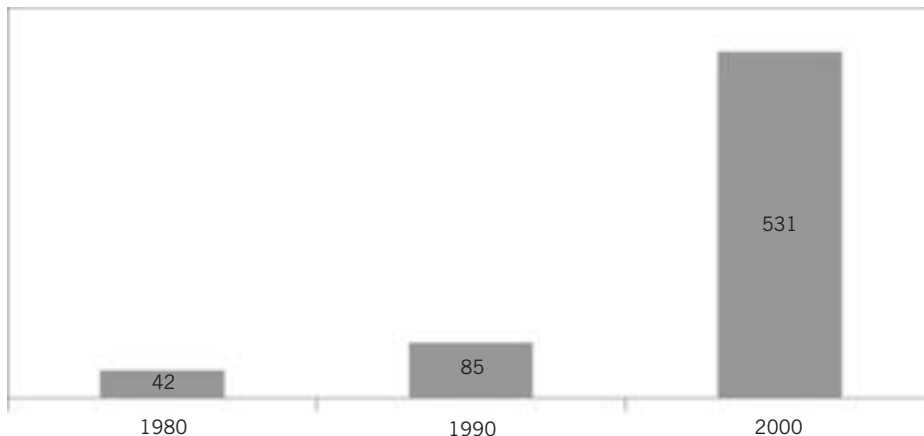


Rys. 2.

Zmiana stosunku dochodów 10% najbogatszych do dochodów 10% najbiedniejszych osób w wybranych krajach w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX w.
 Źródło: [ILO, 2004].

Zróznicowanie dochodowe pogłębiają też korzystne dla ludzi zamożnych zmiany w systemach podatkowych, deregulacje w zakresie prawa pracy, prywatyzacja usług publicznych i systemów emerytalnych, stworzenie prawnych możliwości uniknięcia przez pracodawców obciążeń z tytułu ubezpieczeń

społecznych pracowników oraz ograniczenie wydatków państwowych na świadczenia społeczne. Na skutek zmian w polityce gospodarczej następuje redystrybucja dochodów „w górę” — maleją obciążenia i rosną przywileje najzamożniejszych. Zróżnicowanie dochodowe generuje głębokie podziały społeczne i kulturowe. W najtrudniejszej sytuacji znajdują się osoby pozostające nie z własnej woli poza rynkiem pracy.



Rys. 3.

Relacja wynagrodzeń menedżerów do płac robotników w amerykańskich korporacjach w latach 1980–2000

Źródło: [„Observateur”, 2002, s. 5.]

Jednym ze zjawisk towarzyszących rozwarstwieniu dochodowemu jest ubóstwo. Ubóstwo jest pojęciem nieostrym. Stanowi ono doświadczenie zarówno uniwersalne, jak i kulturowe i społeczne. Bieda wiejska wygląda odmiennie od miejskiej, sytuacja bezdomnego bezrobotnego przedstawia się inaczej niż biednej pielęgniarki lub samotnej emerytki, a ubóstwo w bogatych krajach różni się od tego w krajach biednych. Może być ono bezwzględne i względne. Ma charakter stopniowalny (mówi się o niedostatku, biedzie, ubóstwie, nędzy), jedno- lub wielowymiarowy i stanowić może chwilową sytuację albo trwały stan. Jego cechą charakterystyczną jest sytuacja, stan niezaspokojenia lub zaspokojenia na niskim poziomie podstawowych potrzeb człowieka (deprywacja ekonomiczna i pozaekonomiczna) [Golinowska, 1997], przy czym należy pamiętać, że pojęcie podstawowych potrzeb ulega zmianie, zarówno w czasie, jak i w przestrzeni. Według R. Lister bieda to brak podstawowego poczucia bezpieczeństwa, sytuacja uniemożliwiająca jednostkom i rodzinom spełnianie podstawowych obowiązków i korzystanie z fundamentalnych praw, to niezdolność do partycypacji społecznej wynikająca z braku zasobów i życie w ramach strukturalnych ograniczeń [Lister, 2007, s. 16, 23, 69]. Jak pisze autorka, zgoda na biedę równa się odmowie praw człowieka i obywatela [Lister, 2007, s. 27].

Kryteria oceny ubóstwa mają charakter zarówno mierzalny, jak niemierzalny, dochodowy i majątkowy, materialny i duchowy. Podstawowymi miarami stosowanymi przy definiowaniu ubóstwa bezwzględnie jest minimum socjalne i egzystencjalne¹. Relatywne linie ubóstwa wyznaczane są z kolei jako pewien procent mediany średnich wydatków (lub dochodów) gospodarstw domowych. Eurostat stosuje trzy linie — 40%, 50%, 60% przeciętnych wydatków na osobę (osobę ekwiwalentną przy zastosowaniu skal ekwiwalentności) OECD². W Niemczech za niskie uważa się wynagrodzenie poniżej dwóch trzecich średniej płacy (dotyczy 33% pracujących). Osoba zamożna to, według przyjętych tam kryteriów, ktoś, kto uzyskuje miesięczny dochód na swoje utrzymanie w wysokości 3418 euro netto lub dochód na cztery osoby większy niż 7178 euro miesięcznie. W USA linię ubóstwa wyznacza wartość minimalnej diety żywnościowej pomnożonej przez liczbę trzy. Najczęściej, zarówno w Polsce (GUS), jak i UE (Eurostat), stosuje się granice w wysokości 60%. Innym wykorzystywanym w praktyce miernikiem jest tzw. ustawowa linia ubóstwa, czyli próg dochodowy uprawniający do pomocy społecznej. Jest on zazwyczaj ułożony pomiędzy wartością minimum socjalnego i minimum egzystencjalnego.

W porównaniach międzynarodowych przeprowadzanych przez ONZ w stosunku do krajów słabo rozwiniętych przyjmuje się 1 USD dziennie jako wartość graniczną skrajnego ubóstwa i 2 USD dziennie — jako granicę ubóstwa umiarkowanego. Jest to miara orientacyjna, ponieważ 1 lub 2 USD dziennie mają odmienną siłę nabywczą w poszczególnych krajach. W państwach wysoko rozwiniętych stosuje się odpowiednio: 4 USD i 11 USD dziennie i bada procent ludności, którego dochody/wydatki, znajdują się poniżej przyjętej linii³. Według Banku Światowego za granicę skrajnego ubóstwa przyjmuje się dochód 32,7 USD, a ubóstwa umiarkowanego — 65 USD miesięcznie.

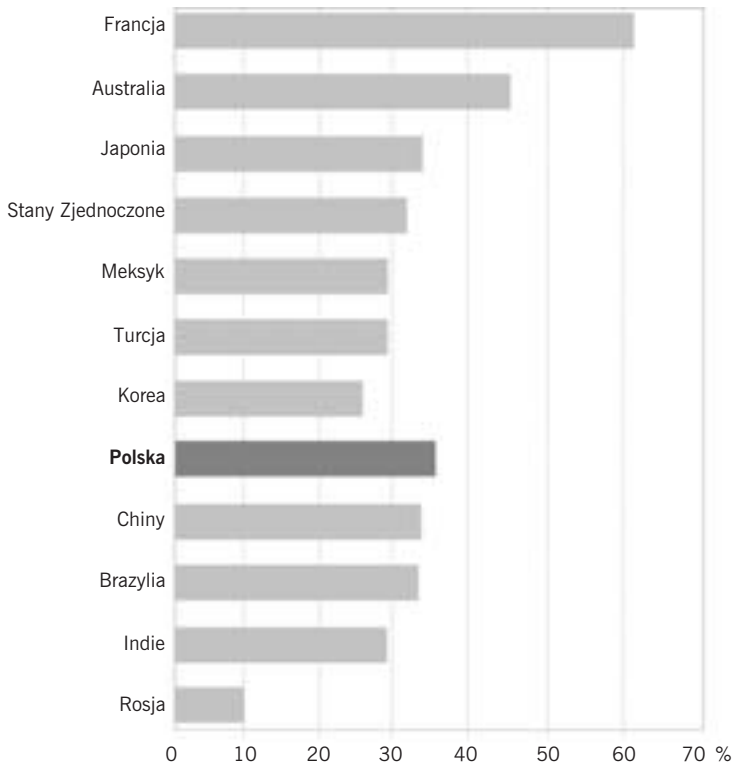
W 2007 r. w Polsce minimum ustawowe określono na 936,80 zł, minimum egzystencji dla jednoosobowego gospodarstwa — 386,3 zł, dla czteroosobowej rodziny — 1334,6 zł, a minimum socjalne na, odpowiednio: 615,90 i 1851,8 zł [MPiPS, 2007]. Wynagrodzenie minimalne wynosiło w 2007 r. — 936 zł, a w 2008 — 1126 zł. Płaca minimalna stanowiła w Polsce niewiele więcej niż jedną trzecią przeciętnego wynagrodzenia. W latach 1995–2007 relacja płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia spadła z 41,2% do 34,8%. Według standardów międzynarodowych płaca minimalna powinna wystarczyć na

¹ Minimum egzystencji ustalone od 1994 roku przez IPiSS uwzględnia jedynie potrzeby, których zaspokojenie nie może być odłożone w czasie, a konsumpcja niższa od tego poziomu prowadzi do biologicznego wyniszczenia. Minimum socjalne liczone przez IPiSS od 1981 r. uwzględnia środki wystarczające nie tylko do reprodukcji sił witalnych człowieka na każdym etapie jego biologicznego rozwoju, ale i do wychowania potomstwa oraz uczestnictwa w życiu społecznym. Poniżej minimum socjalnego pojawia się zagrożenie ubóstwem.

² 1 — dla pierwszej osoby dorosłej w gospodarstwie; 0,5 dla każdego następnego członka gospodarstwa do 14 roku życia; 0,3 — dla każdego dziecka w wieku poniżej 14 lat (do 2004 r. 1 + 0,7 + 0,5).

³ Por. [UNDP, 2008].

godziwe utrzymanie czteroosobowej rodziny. UE zamiast określenia płaca minimalna używa pojęcia płaca godziwa. Komitet Niezależnych Ekspertów Rady Europy uznał, że płaca godziwa powinna kształtować się na poziomie 68% płacy przeciętnej w danym kraju, co znalazło odbicie w zapisie art. 4 pkt 1 Europejskiej Karty Społecznej (Polska nie podpisała tego punktu). W Polsce dwuosobowa rodzina żyjąca z płacy minimalnej nie uzyskiwała (w latach 2002–2003) na osobę nawet połowy minimum socjalnego, ponieważ płaca minimalna była od niego niższa. Na rysunku 4. zaprezentowano stosunek płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia w wybranych krajach.



Rys. 4.

Stosunek płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia w wybranych krajach w 2005 r.

Źródło: [OECD, 2007].

W literaturze przedmiotu problem biedy analizowany jest niemal wyłącznie w odniesieniu do bezrobocia, bezdomności i wykluczenia społecznego, podczas gdy rzeczywiste rozmiary ubóstwa na świecie szacuje się na 2–4 mld osób. Problem biedy traktuje się indywidualnie, chociaż u jego podstaw leżą też uwarunkowania strukturalne. W dyskusjach na ubóstwem pomijany jest najczęściej problem biednych pracujących, godziwej płacy, dostępu do oferty rynkowej, dobrych warunków mieszkaniowych, skutecznej opieki zdrowot-

nej, nowoczesnej edukacji i wymiaru sprawiedliwości. Aspekt biednych pracujących został zmarginalizowany w pracach badawczych, zarówno z zakresu nauk społecznych, jak i ekonomicznych. Upowszechniana zasada, że każdy powinien indywidualnie zarządzać swoim życiem, spowodowała, że problem niskich dochodów został sprywatyzowany i potraktowany nie jako sytuacja przymusowa, ale jako efekt wolnego wyboru jednostki i wartości nadanej jej przez rynek. Zjawisko to uważane jest za naturalną konsekwencję konkurencji rynkowej oraz umiejętności i aktywności na rynku pracy poszczególnych jednostek. Część ekonomistów twierdzi, że rozwarstwienie społeczeństwa i przejściowe powiększanie się sfery ubóstwa jest nieodłącznym kosztem transformacji, restrukturyzacji gospodarki oraz otwarcia się na globalne wpływy i konkurencję. Korporacje korzystają na niedorozwoju krajów słabo rozwiniętych i dyktują w nich warunki zatrudnienia, z drugiej strony, dzięki globalnej mobilności, wymuszają zgodę na niższe koszty pracy w krajach wysoko rozwiniętych. Warunkiem intensywnego rozwoju krajów Trzeciego Świata są — szczególnie w początkowym okresie — konkurencyjne, niskie koszty pracy.

Rosnącemu zróżnicowaniu dochodów sprzyjają zachodzące współcześnie procesy globalizacji. Mają one charakter asymetryczny, biorąc pod uwagę nie tylko poszczególne dziedziny życia, ale i zróżnicowany poziom możliwości i niezależności oraz nierównomierność ponoszonych kosztów i uzyskiwanych przez jej uczestników korzyści. Jedną z konsekwencji globalizacji może być zarówno wzrost zamożności, jak i bezwzględne lub relatywne ubóstwa. Globalizacja i regionalna integracja spowodowały stopniowe wyrównywanie się cen towarów, usług i kapitału. Jednak procesy te nie objęły wartości najmniej mobilnego jeszcze czynnika produkcji, jakim jest praca. Przestrzenne zróżnicowanie wynagrodzeń za pracę jest źródłem dodatkowych zysków dla kapitału, który może się swobodnie przemieszczać w skali globalnej. Reformy systemowe i otwarcie się kraju na zewnętrzne wpływy spowodowały gwałtowne zmiany w sferze społeczno-ekonomicznej. Globalizacja i jej ideologiczna podbudowa — liberalizm ekonomiczny — narzucają kierunki i reguły współczesnych przemian. Polegają one na ekonomizacji i urynkowaniu wszelkich dziedzin życia, redukcji roli państwa i sektora publicznego, prywatyzacji problemów publicznych, walce o ograniczenie zobowiązań i jak największe przywileje jako warunkach wzmocnienia pozycji konkurencyjnej oraz redystrybucji dochodów w górę. Generalnie zauważyć można, że zróżnicowanie dochodowe zmniejsza globalizacja handlowa, natomiast do jego zwiększenia w zasadniczy sposób przyczynia się globalizacja kapitałowa i technologiczna.

Neoliberalna filozofia związana jest z restrykcyjną polityką gospodarczą, podejściem mikroekonomicznym i myśleniem propodażowym. Zatrudnienie i płace rozpatruje się tu tylko w kategoriach kosztów (które należy ograniczać), a nie w kategoriach pobudzania popytu, społecznej sprawiedliwości i społecznego dobrobytu. Środkami pobudzania popytu są: promocja, reklama, kreowanie nowych wzorców kulturowych i stylów życia oraz coraz łat-

wiejszy dostęp do kredytów i ratalnych form sprzedaży, a nie wzrost dochodów osobistych. Mobilność kapitału oraz niskie koszty transportu i komunikacji spowodowały, że produkuje się tam, gdzie najbardziej można ograniczyć koszty, a sprzedaje tam, gdzie ludzie są skłonni kupić taniej wyprodukowane towary. Następuje ograniczenie zależności między krajowymi oszczędnościami a inwestycjami oraz między dochodami ludności a wielkością popytu. Firmy, działając na międzynarodowych rynkach, korzystają z popytu globalnego i z globalnych rezerw finansowych. Nie muszą się, w związku z tym, martwić o dochody miejscowej ludności, oszczędności wewnętrzne, rezerwy coraz mniej potrzebnej siły roboczej i kondycję ekonomiczną państw, w których działają. Pojawia się więc sprzeczność między makroekonomicznymi interesami państwa a mikroekonomicznym interesem firmy, która chce zminimalizować koszty i przerzucić jak największą ich część na otoczenie oraz uzyskać jak największe, wzmacniające jej pozycję konkurencyjną, zyski i przywileje od państwa.

Tak więc problem rosnącego rozwarstwienia ekonomicznego nie jest autonomicznym zjawiskiem, wynikającym tylko z różnych postaw, strategii życiowych, zdolności, umiejętności i determinacji poszczególnych jednostek, ale w coraz większym stopniu jest efektem dystrybucyjnym globalizacji. Pozornie odległe od codziennych spraw zwykłych ludzi siły i procesy globalne wpływają na ich sytuację ekonomiczną i status społeczny.

Transformacje zachodzące w gospodarce wpływają na zmianę oczekiwań pracodawców wobec pracowników, ich kwalifikacji, predyspozycji i postaw zawodowych. Rynek promuje i wynagradza szczególny typ umiejętności, postaw i zachowań, a pomija inne. Sukcesom dochodowym nie sprzyja np. poczucie wrażliwości społecznej, solidarności z innymi, lojalności, przywiązanie do poglądów i wyznawanych zasad, skrupuły wobec współpracowników, brak elastyczności wobec środowisk, w których się przebywa. Czynnikiem dywersyfikującym sytuację na rynku pracy jest związany z przemianami postęp naukowo-techniczny, rola wiedzy, nowych umiejętności, znajomość „reguł gry” w coraz szybciej zmieniającym się świecie. Wobec faktu, że coraz mniej ludzi może produkować coraz więcej⁴ (maleje popyt na pracę, rośnie podaż towarów), położenie zawodowe i społeczne, dochodowe jednostek ulega zróżnicowaniu. Liczą się nowe pomysły, zdolność szybkiej reakcji na zmiany, a nawet do kreowania zmian, ekspansywność, odwaga; ważniejsza jest umiejętność sprzedawania niż produkowania dóbr. Przy charakterystykach współcześnie pożądanym na rynku pracy cech osobowości i warunków osiągnięcia sukcesu zawodowego karierę robią takie określenia, jak elastyczność, mobilność, kreatywność, dyspozycyjność, wysokie poczucie własnej wartości, ekspansywność, pewność siebie, asertywność, odporność psychiczna. Wykształcenie jest warunkiem niezbędnym, ale dalece niewystarczającym do te-

⁴ Np. pod koniec XX w. w Japonii czas wyprodukowania jednego samochodu wynosił osiem godzin [Szymański, 2001, s. 171].

go, aby osiągnąć sukces zawodowy i zadowalające dochody. Nie gwarantuje ono możliwości znalezienia satysfakcjonującej, a nawet jakiegokolwiek pracy zgodnej z uzyskanymi kwalifikacjami oraz stabilności zatrudnienia i przestać być furtką do awansu społecznego. Wiedza się szybko dezaktualizuje, zmiany ulegają technologie produkcji, pojawiają się nowe zawody w miejsce już niepotrzebnych, nowe produkty, branże, formy aktywności zawodowej⁵. Uważa się, że obecni absolwenci amerykańskich uczelni będą musieli średnio w ciągu życia cztery razy zmienić zawód i kilkanaście razy pracodawcę [Sennet, 2006, s. 22]. Niestabilność zatrudnienia spowodowała pojawienie się nowego określenia — *jumpers* — w odniesieniu do osób, które częściej niż co dwa lata zmieniają pracę, a zajęcia przez nie wykonywane nazywa się *hopping jobs*. Fakt, że nie wszyscy są w stanie sprostać wymaganiom rynku, nadążyć za tempem zmian i nie dysponują preferowanymi umiejętnościami i kwalifikacjami oraz że w warunkach globalnej konkurencji i postępu technologicznego praca ludzka jest coraz mniej potrzebna, powoduje wzrost dystansów dochodowych pomiędzy poszczególnymi segmentami rynku. Pracownicy w wyniku deregulacji prawa pracy, niepewności zatrudnienia i nadwyżki podaży nad popytem na siłę roboczą zmuszeni są zgodzić się na gorsze warunki płacowe.

Zmianie i dywersyfikacji ulegają formy zatrudnienia i sposób wykonywania pracy. Obok coraz rzadziej występującej stałej pracy etatowej pojawiły się różne formy niepełnego, czasowego i zadaniowego zatrudnienia. Często obok siebie w tej samej instytucji pracują ludzie w różnych systemach (etat, praca w niepełnym wymiarze, praca czasowa, wykonanie dzieła, samozatrudnienie, praca na wezwanie, bezpłatny staż pracy)⁶, którzy za taką samą pracę otrzymują bardzo zróżnicowane wynagrodzenie i mają odmienne perspektywy dalszej kariery i zróżnicowany dostęp do świadczeń społecznych. Wzrasta liczba form pośrednich między zatrudnieniem a bezrobociem. Praca zawodowa przerywana jest nie tylko z powodu wychowywania dzieci, ale i z konieczności uzupełnienia wykształcenia, przekwalifikowania się oraz krótszych lub dłuższych epizodów bezrobocia. Sytuacja ta wywołuje brak poczucia stabilności życiowej, dezintegrację społeczną i niemożność zaplanowania własnego życia w dłuższej perspektywie czasowej. Rzadziej dochodzi do pionowych przesunięć pracowników (awansów na wyższe stanowisko). Wyższa kadra

⁵ Np. większość z 501 profesji umieszczonych w amerykańskim spisie zawodów w 1991 r. nie istniała 50 lat wcześniej, za: [Polak, 2001, s. 207].

⁶ W 2004 r. w Polsce praca w niepełnym wymiarze czasu (mniej niż 30 godzin tygodniowo) dotyczyła 2,1 mln osób, tzn. 15,7% pracujących, a liczba umów na czas określony w latach 1994–2007 wzrosła z 8,3 do 29% (3,5 mln osób); dla porównania: ostatni wymieniony wskaźnik dla UE wynosił 14,1% a dla USA — 4% [Kabaj, 2006, s. 123–126; Fandrejewska, 2008]. W Polsce w latach 1994–2004 większość podpisanych umów o pracę to umowy na czas określony. Do tego należałoby dodać ponad 1 mln pracujących w szarej strefie, których praca też jest czasowa. Czasowi pracownicy mają niższe o 15–40% zarobki, nie mają płatnego urlopu, prawa do emerytury, ubezpieczenia zdrowotnego i od bezrobocia, nie mają możliwości korzystania z kredytu [UN, 2007, s. 91–92].

zarządzająca wymienia się między sobą wewnątrz firmy albo między firmami. Tracą też swoje znaczenie takie pojęcia, jak nadgodziny (wobec elastycznego systemu zatrudniania i pracy) oraz wieku produkcyjnego. Wzrasta liczba pracowników portfelowych, którzy pracują na własny rachunek lub wynajmują się do wykonania jakiegoś zadania. Pracodawcy, chcąc się uniezależnić od tradycyjnych zobowiązań wobec pracownika, wolą kupować konkretny produkt, a nie pracę. Praca nabiera charakteru zindywidualizowanego, sfragmentaryzowanego i nieformalnego, a życie zawodowe przestało być spójną opowieścią i przypomina bardziej zbiór epizodów i fragmentów [Sennet, 2006, s. 25–28]. Coraz więcej osób znajduje się poza gospodarką formalną.

Zmniejsza się liczba instytucji dających pracę na rzecz instytucji pośredniczących w organizacji pracy czasowej. Pojawiła się nowa branża — wynajem (leasing) pracowników i nowy typ prywatnej instytucji: agencja pracy tymczasowej, agencje pośrednictwa pracy. Firmy tego typu zatrudniają pracowników, żeby oddelegować ich, wypożyczyć do pracy w innej firmie. Osoby te zastępują czasowo nieobecnych stałych pracowników lub wykonują konkretne zlecenia. Gdy nie ma dla nich pracy, przebywają na urloпах bezpłatnych, czekając na wezwanie, dlatego nazywani są też pracownikami na wezwanie. Nie należą do grupy bezrobotnych, chociaż przez znaczną część roku mogą być pozbawieni wynagrodzenia. Najczęściej zarabiają znacznie mniej niż pracownicy zatrudnieni na stałe, nie są ubezpieczeni, nie mają prawa do urlopu, nie podlegają zbiorowym układom pracy. Bywają też gorzej traktowani, np. w jednym z gdańskich hipermarketów wydano zarządzenie zakazujące im nawiązywania kontaktów z pozostałymi pracownikami. O swoich wrażeniach z tym związanych jeden z etatowych pracowników powiedział: „Są jak niewolnicy. Gdy mijaliśmy się na sali, oni spuszcza li wzrok” [Kalukin, 2002]. Taka forma zatrudnienia jest wyjątkowo wygodna dla pracodawców. W ciągu doby mogą otrzymać potrzebnych pracowników, nie mają wobec nich żadnych zobowiązań i każdej chwili mogą zareklamować „nieodpowiedni egzemplarz”, aby wymienić go na inny. Taki model zatrudnienia upowszechnia się coraz bardziej, np. w Berlinie istnieje już ponad sto agencji pracy czasowej, a jedna z polskich firm, Work Service, zatrudnia ponad 100 tys. pracowników. W 2002 r. codziennie wynajmowano ponad czterdzieści tysięcy Polaków [Kalukin, 2002; Pisora, Wrabec, 2002; Porębska, 2003]. Pracownicy zazwyczaj traktują tę formę zatrudnienia jako szansę na przetrwanie, chociaż ostatnio coraz częściej lansowany jest pogląd o tym, że zapewnia ona większą wolność i określa się ją jako „pracę na luzie”. Ukuto nawet określenie „freetersi” (od *free* i *arbeit*), jako sposób na życie szczególnie dla młodych ludzi [Klimaszewski, 2003]. Praca przybrała charakter zindywidualizowany, zmienny, stała się sytuacją przejściową, tymczasową. W USA zatrudnienie dorywcze rośnie 10 razy szybciej niż zatrudnienie w ogóle. Tylko w latach 1982–1995 ilość pracy czasowej wzrosła o 400%. W połowie lat dziewięćdziesiątych we Francji 86% umów o pracę zawarto na czas określony, a liczba umów na pracę w nie-

pełnym wymiarze godzin była trzy razy większa niż na pracę pełnoetatową [Szymański, 2001, s. 244].

W USA i innych krajach dla osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach proponuje się szkolenia w celu podjęcia przez nich prostych prac w sektorze produkcyjno-usługowym lub prac społecznie użytecznych (tzw. *dirty jobs*), które są opłacane na poziomie zasiłku dla bezrobotnych. Ludzie ci utracili prawa przysługujące bezrobotnym, ale jednocześnie nie stać ich na wykupienie ubezpieczenia zdrowotnego i godne życie. W miejsce części bezrobotnych powstała grupa tzw. *working poor* — biednych pracujących⁷. W USA od początku lat dziewięćdziesiątych 2/3 nowo tworzonych miejsc pracy dotyczy pracy nisko płatnej. Do grupy tej zalicza się osoby aktywne zawodowo, które starają się utrzymać na rynku pracy, podejmując nisko płatną pracę etatową, czasową, dorywczą, w niepełnym wymiarze godzin, zatrudniając się w agencjach pośrednictwa pracy albo wykonując prace interwencyjne lub publiczne. Nie mogą oni korzystać z przywilejów przysługujących bezrobotnym, a jednocześnie ich dochody nie wystarczają na przeżycie. Starając się zmienić swoją sytuację, napotykają na efekt szklanego sufitu, który chociaż niewidoczny, nie pozwala im pokonać kolejnych szczebli drabiny dochodowej. Pomimo wysiłków bez transferów społecznych nie są w stanie godnie żyć i uczestniczyć w życiu społecznym. Np. ponad połowa pracowników amerykańskiej sieci Wal Mart korzysta z pomocy społecznej. Wynika to zarówno z przyczyn obiektywnych, zewnętrznych, strukturalnych związanych z globalizacją, liberalizacją, prywatyzacją i restrukturyzacją gospodarki, jak również z niskich kwalifikacji, braku odpowiednich predyspozycji, umiejętności i cech osobowości, biernej postawy, niskich aspiracji, zamieszkiwania w małej miejscowości, sytuacji rodzinnej, kondycji zdrowotnej lub zdarzeń losowych. Wykonują oni najczęściej zajęcia, które nie wymagają myślenia ani konkretnych umiejętności i nie przyczyniają się do wytworzenia więzi i tożsamości zawodowej.

Tabela 1.

Wskaźniki dotyczące biednych pracujących na świecie w latach 1996–2006

Region	1996	2001	2006	1996	2001	2006
	w mln			w %		
Otrzymujący dzienne wynagrodzenie \leq 1 USD						
Świat	594,6	5786,0	5070,0	24,0	21,7	17,6
Środkowa i Wschodnia Europa	12,4	10,3	3,5	7,5	6,2	2,1
Wschodnia Azja	145,0	147,0	95,0	20,3	19,6	12,1
Południowo-Wschodnia Azja i Pacyfik	37,4	30,9	29,6	17,0	12,7	11,1
Południowa Azja	250,8	222,3	196,9	53,8	43,2	34,4

⁷ Zob. [Martin, Schumann, 1999, s. 149]. Według Bureau of Labour Statistics w USA *working poor* to osoby, które przez co najmniej 6 miesięcy w ciągu ostatniego roku pracowały i jednocześnie żyją w gospodarstwie domowym uznawanym za ubogie.

Region	1996	2001	2006	1996	2001	2006
	w mln			w %		
Ameryka Łacińska i Karaiby	22,9	27,4	27,2	12,1	12,7	11,3
Środkowowschodnia i Północna Afryka	2,6	3,4	3,5	3,0	3,3	2,8
Afryka Subsaharyjska	123,5	137,3	151,3	57,3	56,9	55,4
Otrzymujący dzienne wynagrodzenie \leq 2 USD						
Świat	1354,7	1394,1	1367,8	54,8	52,2	47,4
Środkowa i Wschodnia Europa	54,5	51,4	18,0	33,0	31,0	10,5
Wschodnia Azja	442,9	412,6	347,2	61,9	55,0	44,2
Południowo-Wschodnia Azja i Pacyfik	142,3	148,4	151,6	64,7	61,2	56,9
Południowa Azja	425,0	458,8	498,2	91,1	89,1	87,2
Ameryka Łacińska i Karaiby	67,3	72,4	74,5	35,4	33,6	30,9
Środkowowschodnia i Północna Afryka	35,8	40,5	42,8	41,3	39,5	34,7
Afryka Subsaharyjska	186,3	209,5	235,5	86,5	86,8	86,3

Źródło: [ILO, 2007, s. 11, tabela].

Ludzie należący do biednych pracujących traktują często swoją sytuację jako przejściową, tymczasową. Przekonanie to umacniają m.in. globalne sieci restauracji, hipermarketów, które twierdzą, że ich oferta skierowana jest do studentów: przyszłych lekarzy, prawników, dziennikarzy, którym sieci oferują możliwość zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych za niewielkie wynagrodzenie. Nie zawsze jednak marzenia zawodowe się urzeczywistniają i pojawiło się w związku z tym pojęcie pracowników *permanent temporary* (czasowych na stałe). Istnieje coraz bardziej rozbudowana kategoria niepoważnych posad, np. porcejowacz mrożonego jogurtu, odźwierny sklepu Gapa, operator wyciskarki orange. Aby poprawić samopoczucie zatrudnionych, proste zajęcia opatruje się dumnie brzmiącymi nazwami: *night manager* — stróż nocny, asystent działu sprzedaży — sprzedawca [Klein, 2004, s. 251–253].

Taką nisko kwalifikowaną, rutynową, nisko płatną pracę w sektorze usług nazywa się *junk job* lub *Mc job* (praca śmieciowa) [Kozek, Kubisa, Ostrowski, 2005, s. 10]. Nie wykorzystuje ona kwalifikacji i umiejętności pracownika, nie stwarza mu możliwości samorozwoju oraz perspektywy awansu i kariery, nie stanowi podstawowej sfery życia, nie daje zawodowego statusu i tożsamości i związana jest z niskim komfortem pracy. *Junk job* jest obok tzw. *working poor*, *hopping job*, *dirty job* i leasingu pracowników kolejną tendencją kształtującą się na współczesnym rynku pracy. Coraz częściej korporacje proponują też skierowaną do młodych ludzi ofertę pracy darmowej, niekiedy nawet koncepcyjnej, dotyczącej np. pomysłów na reklamę, kampanię marketingową, mówiąc, że chcą „wspaniałomyślnie umożliwić zdobycie doświadczenia zawodowego”⁸.

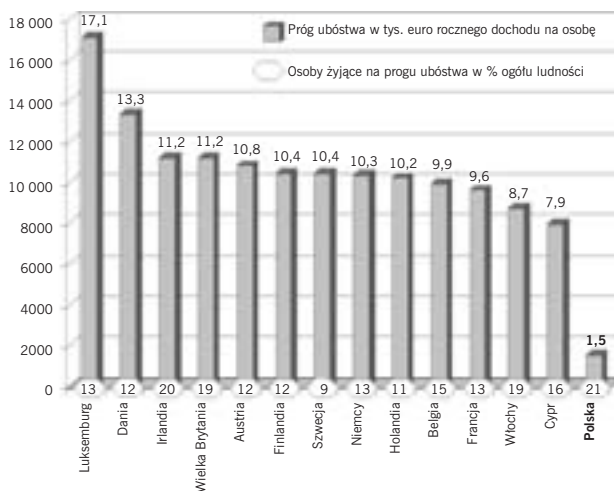
⁸ W Polsce pod koniec lutego 2008 r. pojawił się projekt ustawy o stażu absolwenckim, zgodnie z którym firma może przyjąć młodego (do 30 roku życia) absolwenta na trzymiesięczny staż. Nie musi jednocześnie wypłacać mu żadnego wynagrodzenia, kierować go na badania lekarskie

Tabela 2.

Zmiany w jednostkowych kosztach pracy i produktywności pracy w latach 1989–2008 (w %)

Lata	Jednostkowe koszty pracy		Produktywność	
	nowo przemysłowane kraje Azji	kraje wysoko rozwinięte	nowo przemysłowane kraje Azji	kraje wysoko rozwinięte
Średnia 10-letnia				
1989–1998	6,2	1,3	5,1	2,9
1999–2008	0,3	0,1	6,5	3,3
1999	-2,8	-1,0	13,3	4,1
2000	-3,9	0,3	12,1	5,2
2001	8,1	2,2	-0,3	0,8
2002	-0,5	0,2	6,1	4,2
2003	0,7	0,1	5,7	4,4
2004	-1,2	-0,8	7,7	3,3
2005	0,8	0,1	5,1	3,4
2006	0,1	-0,3	6,0	3,7
2007	1,1	0,2	4,8	3,0
2008	1,0	0,7	5,0	2,7

Źródło: [IMF, 2007, s. 224].

**Rys. 5.**

Zagrożenie ubóstwem w Polsce w 2006 r. na tle innych krajów UE

Źródło: Eurostat 2006.

czy szkolenia bhp. Umowa o staż nie będzie też tytułem do ubezpieczeń społecznych ani zdrowotnego, za: „Rzeczpospolita” z 1–2.03.2008, s. C-1.

Zmniejsza się udział kosztów pracy w kosztach ogółem. Na świecie maleje też udział płac w dochodzie narodowym — w latach 1980–2006 z 63 do 59% [UN, 2007, s. 87–88]. Odbywa się to w warunkach wzrostu wydajności pracy i sytuacja ta ulega utrwaleniu.

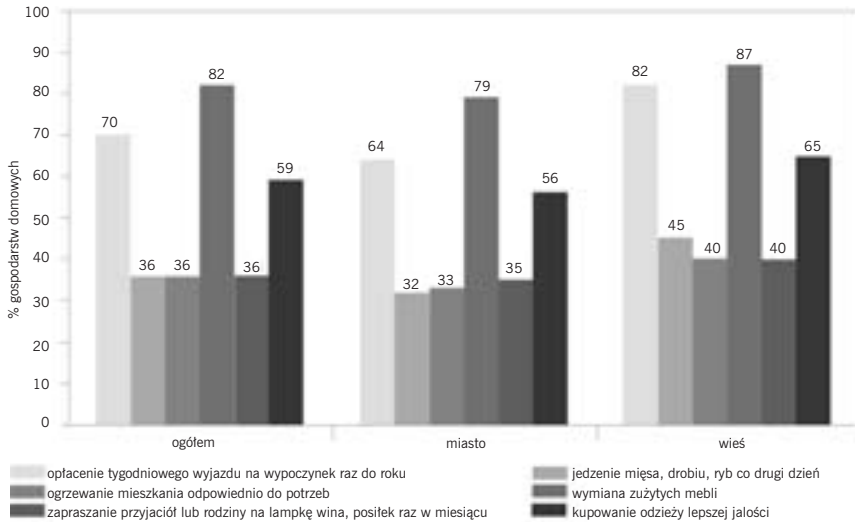
W Polsce różnica w dochodach między najbogatszymi a ubogimi jest większa niż średnio w UE. Zróżnicowanie wynagrodzeń za pracę zaczęło rosnąć począwszy od początku lat dziewięćdziesiątych — w latach 1989–2002 stosunek między skrajnymi grupami decylowymi wzrósł z 3,8 do 7,8, a między skrajnymi grupami kwintylowymi zwiększył się z 2,8 do 5,1 [Daszkowski, 2005, s. 100]. W 2004 r. wskaźnik Giniego służący do pomiaru stopnia koncentracji dochodów wynosił 0,36, a w skrajnym ubóstwie żyło 8% mieszkańców miast i 18,5% mieszkańców wsi [GUS, 2006b, s. 103]. Co piąta rodzina z dziećmi do lat 14, w której pracował tylko ojciec, nie osiągała dochodu równego minimum egzystencji (co dziesiąta rodzina mająca dwoje, co piąta z trojgiem i blisko połowa rodzin mających czworo lub więcej dzieci). W 2005 r. poniżej minimum socjalnego na osobę żyło 92,7% pracowników w rodzinach co najmniej 5-osobowych, 90,6% — w 4-osobowych, 76% — w 3-osobowych, 49% — w 2-osobowych i 16,5% — w gospodarstwach jednoosobowych [Jacukowicz, 2007]. Przeciętny dochód na osobę w 20% rodzin najzamożniejszych był aż 6,6 raza większy niż w 20% rodzin najniżej sytuowanych. Analogiczny wskaźnik UE wynosił 4,9⁹. Tylko 7% zatrudnionych mogło sobie pozwolić na dostatni poziom życia i oszczędności (jednocześnie wynagrodzenia członków zarządu dużych prywatnych firm w Polsce, po uwzględnieniu różnic ich siły nabywczej, były (i są) wyższe niż w bogatych Niemczech). Cechą charakterystyczną zróżnicowania płac w Polsce jest bardzo duża komasacja wynagrodzeń w niskich przedziałach zarobkowych, poczynając od minimalnego wynagrodzenia do kwoty mieszczącej się w granicach 70–80% płacy przeciętnej¹⁰. W 2007 roku wskaźnik Giniego równał się 0,36 (w Wielkiej Brytanii — 0,34, w Czechach — 0,26, w USA — 0,45) [Świech, 2008]. Stosunek wielkości dochodów najbogatszych i najbiedniejszych dziesięciu procent społeczeństwa w Polsce wynosił 8,8 (w 1992 r. — 4,93), w Japonii 4,5, a w Czechach 5,2 [Świech, 2008]. Prawie 65% zatrudnionych otrzymywało wynagrodzenie nieprzekraczające średniej płacy, a 16,5% zatrudnionych zarabiała poniżej minimum socjalnego na osobę [NZZS, 2008]. Głębokość ubóstwa wynosiła około 20% [Szukiełojć-Bieńkuńska, 2007]. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym w Polsce równał się 19% po uwzględnieniu transferów społecznych i 29% bez uwzględnienia w dochodach transferów. Wzrost wynagrodzeń nie towarzyszył dobrym wynikom finansowym firm zlokalizowanych na terenie Polski. W latach 2000–2007 zyski przedsiębiorstw w sektorze prywatnym wzrosły o 26%, podczas gdy jednostkowy koszt pracy uległ obniżeniu o 15%.

⁹ <http://ekonomia.opoka.org.pl>.

¹⁰ Por. [Jacukowicz, 2007].

Według raportu Komisji Europejskiej z 2008 r. na temat problemu ubóstwa w krajach członkowskich Polska jest jednym z najbiedniejszych krajów Wspólnoty. Aż 26% polskich dzieci żyje w biedzie. W rodzinach, gdzie przynajmniej jedna osoba pracuje zawodowo, 22% dzieci jest zagrożonych ubóstwem pomimo korzystania ze świadczeń społecznych. Ubóstwo dotyczy 13% pracujących dorosłych. Polskę charakteryzował również niski wskaźnik zatrudnienia. Komisja Europejska stwierdziła, że praca zawodowa w Polsce nie chroni przed ubóstwem [KE, 2008]. Zgodnie z danymi opublikowanymi w 2008 r. przez Eurostat Polska zajmuje drugie miejsce w UE (po Portugalii) pod względem rozpiętości płac.

Istnienie biednych pracujących powoduje zmniejszenie liczby bezrobotnych i poprawia sytuację ekonomiczną firm, ale generuje nowe problemy związane m.in. z: rosnącą liczbą osób biernych zawodowo, niestabilnością sytuacji zawodowej oraz dochodowej, wzrastającym ruchem zatrudnionych, brakiem poczucia bezpieczeństwa, deprywacją ekonomiczną i pozaekonomiczną części zatrudnionych, niezadowolaniem społecznym, dezintegracją społeczną i ukrytym bezrobociem. Proste, tymczasowe, nisko płatne zajęcia nie pełnią funkcji kojarzonych z pracą zawodową — nie zapewniają dochodów niezbędnych do godnego życia, nie stwarzają perspektywy awansu społecznego i rozwoju, nie stanowią sposobu samorealizacji i integracji społecznej i nie są źródłem tożsamości, prestiżu i uznania.



Rys. 6.

Trudności w zaspokajaniu potrzeb gospodarstw domowych w Polsce w 2005 r.

Źródło: [GUS, 2006a].

Ograniczenie rozmiarów sektora niskich płac i rozwiązanie problemów ludzi ubogich nie jest możliwe bez bardziej aktywnej polityki państwa, które —

wbrew obecnym tendencjom — powinno chronić słabsze, niezdolne do uczestnictwa w grze rynkowej grupy społeczne. Polityka społeczna stanowiła zawsze obietnicę bezpieczeństwa w życiu i pełniła rolę amortyzatora dla nieprzystosowanych do reguł wolnorynkowych oraz dla doświadczających sytuacji sprzyjających ubóstwu. Jak pokazuje praktyka najlepszym lekarstwem na ich problemy jest zwiększenie kontroli ze strony państwa nad relacjami pracownik–pracodawca oraz wzrost wydatków na edukację i publiczne inwestycje w poprawę jakości życia (służba zdrowia, nauka, budownictwo mieszkaniowe, kultura, kształcenie ustawiczne, rekreacja). Jednak strategię taką wybiera zdecydowana mniejszość państw świata.

Wobec rosnącego zróżnicowania dochodowego o ocenie poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego kraju nie powinny decydować dane odnośnie liczby milionerów czy nawet przeciętnych wynagrodzeń, ale fakty dotyczące poprawy sytuacji najbiedniejszych 10, 20, 40 procent populacji i zwiększenia ich dostępu do najnowszych osiągnięć kulturowo-cywilizacyjnych. Dopiero poprawa ich standardu życia może potwierdzić poziom rozwoju społecznego.

Bibliografia

- Cornia G.A., Kiiski S., 2001, *Trends in Income Distribution in the Post-World, War II Period: Evidence and Interpretation*, „WIDER Discussion Paper” No. 89, UNU/WIDER, Helsinki.
- Daszkowski J., 2005, *Dynamika ogólnych nierówności płacowych w Polsce w latach 1989–2002*, w: *Polityka społeczna. Wybrane problemy. Wybór artykułów z lat 1999–2005*, Warszawa.
- Fandrejewska A., 2008, *Przemysł stracił milion pracowników*, „Rzeczpospolita” z 3.03.
- Golinowska S., 1997, *Polska bieda II. Kryteria, ocena, przeciwdziałanie*, Warszawa.
- GUS, 2006a, *Badanie dochodów i warunków życia 2005*, Warszawa.
- GUS, 2006b, *Warunki życia ludności w 2004 r.*, Warszawa.
- ILO, 2004, *A fair globalization. Creating opportunities for all*, World Commission on the Social Dimension of Globalization, February.
- ILO, 2007, *Global employment trends*, Brief, January.
- IMF, 2007, *World Economic Outlook, Spillovers and Cycles in the Global Economy*, New York.
- Jacukowicz Z., 2007, *Analiza minimalnego wynagrodzenia za pracę*, Warszawa.
- Kabaj M., 2006, *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywacja Polski*, Warszawa.
- Kalukin R., 2002, *Niewolnictwo czy szansa?*, „Gazeta Wyborcza” z 13.09.
- KE, 2008, *Raport na temat ubóstwa w krajach UE*.
- Klein N., 2004, *No logo*, Izabelin.
- Klimaszewski S., 2003, *Ochrona pracownicza i życie na luzie*, „Gazeta Prawna” z 25.06.
- Kozek W., Kubisa J., Ostrowski P., 2005, *Bliżej junk job niż working. Nisko kwalifikowana, nisko płatna praca w usługach w Polsce*, „Polityka Społeczna” nr 10.
- Lister R., 2007, *Bieda*, Warszawa.
- Martin P.H., Schumann H., 1999, *Pułapka globalizacji. Atak na demokrację i dobrobyt*, Wrocław.
- MPiPS, 2007, *Polska 2007, Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym*, Warszawa.
- NZZS, 2008, *Godna praca i emerytura*, spotkanie prasowe z 29.07.

„Observateur” 2002, 27.06.

OECD, 2007, *Employment Outlook 2007*, <http://dx.doi.org/101787/081467128461>.

Pisora R., Wrabec P., 2002, *Pracownika wynajmę*, „Newsweek” z 5.05.

Polak E., 2006, *Brak pracy i niestabilność zatrudnienia jako przyczyny frustracji społecznej*, w: *Problemy społeczne w grze politycznej*, J. Królikowska (red.), Warszawa.

Polak E., 2001, *Integracja i dezintegracja jako współzależne procesy współczesnych przemian cywilizacyjnych*, Gdańsk.

Porebska J., 2003, *Więcej obowiązków dla agencji*, „Gazeta Prawna” z 25.06.

Sennet R., 2006, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa

Szukiełojć-Bieńkuńska A., 2007, *Ubóstwo w Polsce*, materiały z konferencji zorganizowanej z okazji 21. Międzynarodowego Dnia Walki z Ubóstwem, GUS, Warszawa, 17.10.

Szymański W., 2001, *Globalizacja. Wyzwania i zagrożenia*, Warszawa.

Świech M., 2008, *Płace na najwyższych szczeblach*, <http://praca.gazeta.pl>, 29.04.

UN, 2007, *The Employment Imperative. Report on World Social Situation 2007*, New York.

UNDP, 2008, *Human Development Report 2007/2008*, New York.

<http://ekonomia.opoka.org.pl>.

A b s t r a c t Working Poor in the Twenty-First Century

One of the recently observed trends in Poland, as in most other countries, is the increase in the distances between the different income segments of the labor market. This is accompanied by an increase in relative poverty of the employees. In the nineties in the twentieth century the term of working poor appeared. In discussions on poverty, however, many problems are mainly ignored such as: poor workers, fair pay, access to market offers, quality housing, effective health care, modern education and the judiciary. Poverty is mainly associated with unemployment, homelessness and social exclusion. The problem of low salaries is considered a natural consequence of market competition and the skills and labor market activity of individual units. The process of increasing economic stratification is not an autonomous phenomenon, arising only from the different attitudes, life strategies, skills, abilities and determination of individual units, but increasingly it is the consequence of economic liberalization and globalization effect distribution. The existence of poor working reduces the number of unemployed and improves the economic situation of the companies, but generates new problems such as: a growing number of inactive people, unstable employment situation and income, the growing movement of employees, lack of job security, economic and non-economic deprivation of employment, social discontent, social disintegration and hidden unemployment.