

Autor: Antoni Kolek*

Tytuł: „Prekariat” jako nowa klasa społeczna. Geneza, istota, wyzwania

Title: "Precariat" as a new social class. Origin, nature, challenges

Streszczenie:

Termin „prekariat” pochodzi od angielskich pojęć „precarious” – niepewność oraz „proletariat”, w literaturze występuje wiele definicji odnoszących się do „prekariatu”, jednak wspólnym atrybutem większości z nich jest odwoływanie do przyszłej niepewnej sytuacji jednostki. Zestawienie tych dwóch terminów pod pojęciem "prekariat", może być charakterystyczne dla coraz większych grup, które pozbawione są stabilności zatrudnienia i pewności zarobkowania. Zjawisko to determinuje powstawanie nowych wyzwań i zagrożeń zarówno dla jednostek jak i dla społeczeństwa, a także dla polityk publicznych państw. Celem niniejszej pracy jest przedstawienie istoty oraz skali zjawiska prekariatu w Polsce. W pierwszej części praca zawiera definicję pojęcia, a także genezę oraz główne cechy zjawiska. W drugiej części przedstawione są przedstawienie sytuacji jednostek na rynku pracy wobec rosnącej skali nietypowych form zatrudnienia, a także możliwe konsekwencje jakie niosą za sobą przemiany na rynku pracy.

Summary:

The term "precariat" comes from the English terms "precarious" - the uncertainty and the "proletariat", in the literature there are many definitions for "precarity", but the common attribute of most of them refer to the uncertainty of the future. The combination of these two terms, the term "precariat" may be more characteristic of larger groups, which are devoid of stable employment and earning confidence. This phenomenon determines the emergence of new challenges and threats, both for individuals and for society, and for public policies of states. The purpose of this paper is to present the essence and the scale of precarity in Poland. In the first part of the work includes a definition, as well as the origins and main features of the phenomenon. The second section describes the present situation of individuals

in the labor market to the growing scale of atypical forms of employment, as well as possible consequences posed by changes in the labor market.

Słowa kluczowe: prekariat, klasa prekaryjna, praca, zatrudnienie, kodeks pracy, niepewność,

Wstęp

Światowy kryzys gospodarczy powodujący wzrost bezrobocia to niejedyny problem w dla pracowników. Zmiany dokonujące się w sferze pracy powodują strukturalne zmiany w obszarze zatrudnienia i pojawianie się nowej klasy społecznej jaką jest „prekariat”. Termin ten odnosi się do angielskich pojęć „precarious” – niepewność oraz „proletariat”, czyli określenie klasy robotniczej. Niniejsza praca ma na celu przedstawienie genezy, istoty i skali zjawiska formowania się klasy prekaryjnej, a także określenie możliwych konsekwencji wynikających z rosnącego braku stabilności w sferze pracy. Hipoteza zawarta w pracy zawiera się w sformułowaniu „powstanie klasy społecznej – prekariatu powoduje powstanie nowych kwestii społecznych”. Zjawisko to nie jest jeszcze zbadane w sposób zadowalający, nie ma także obszernej literatury, ani różnorodnych badań, jednak wiedza potoczna oraz obserwacje zmian w sferze pracy zmuszają do przemyśleń i skłaniają do zgłębienia tematu.

Część I Nowa klasa społeczna – prekariat

Pojęcie „prekariatu” powstało od złożenia angielskich terminów „precarious” – niepewność, wraz z pojęciem „proletariat”. Mnogość definicji pojęcia może świadczyć zarówno o jego świeżość w sferze nauki oraz braku zgody co do desygnatów tego terminu. Można jednak wyróżnić atrybuty wspólne dla większości stosowanych definicji, należą do nich odwoływanie się do przyszłej niepewnej sytuacji jednostki, brak stabilności, funkcjonowanie w systemie kapitalistycznym oraz wykluczenie z powszechnego systemu zabezpieczenia społecznego. Należy jednocześnie zauważyć, że pojęcie „prekariatu” nie powinno być kojarzone tylko z osobami ubogimi, bezrobotnymi, czy pracującymi na umowy czasowe. G. Standing zauważa, że zakres pojęcia prekaryjności może być odnoszony do większych mas społecznych, wyłaniających się z nowych podziałów społecznych determinowanych przez zjawiska i procesy związane z gospodarką kapitalistyczną.

Aby móc określić, że dane grupy społeczne tworzą klasę prekariatu należy przyjąć założenie o klasowości społeczeństwa. Termin klasy społecznej jest jednym z głównych sposobów charakterystyki stratyfikacji społecznej. Za twórcę pojęcia uważa się Georga Williama Hegla, który dzielił społeczeństwo na klasy: rolniczą, przemysłową i myślącą¹. Inną definicję klas społecznych przedstawiał Karol Marks, który twierdził, że przynależność do danej klasy związana jest z posiadaniem, lub brakiem środków produkcji, uznając przy tym, że w społeczeństwie kapitalistycznym istnieją dwie zwalczające się klasy: burżuazja oraz robotnicy². Jeszcze inny podział proponował Wiliam Warner dzieląc społeczeństwo wg potencjału ekonomicznego i prestiżu społecznego na trzy klasy: wyższą, średnią oraz niższą a każda z nich dzieli się jeszcze na wyższą i niższą³. Kolejną propozycją podziału społeczeństwa na klasy zaproponował Gaetano Mosca, który za kryterium podziału przyjmował możliwość rządzenia. Zdaniem G. Mosca w społeczeństwach posiadających

¹ Hegel G.W., Wykłady o estetyce, Warszawa 1964 r.

² Marks K., Kapitał, Warszawa 2012 r.

³ Warner W., Structure of American Life Chicago 1952r.

suwerenną władzę na danym terytorium można wyróżnić klasę rządzących i rządzonych. Klasa rządzących z kolei dzieli się na elity i administrację, natomiast klasa rządzonych pomimo swojej niejednorodności odznacza się uległością wobec klasy rządzącej⁴. Także Pierre Bourdieu w swoich pracach dzielił społeczeństwo na klasy według hierarchii podlegania, wyróżniając klasy, nazywane falcjami: dominującą, pośrednią i zdominowaną⁵. Powyższe teorie odnoszą się do całości społeczeństwa rzadko kiedy uznając, że poza wymienionymi klasami w społeczeństwie mogą funkcjonować inne, nie uwzględnione w teorii klasy społeczne. Guy Standing prezentuje z gołą inną teorię nie dzieląc społeczeństwa w sposób pełny, a jedynie twierząc, że na skutek przemian w sferze pracy, a także wielu zjawisk, powstała nowa klasa społeczna zwana prekariatem.

Należy także zastanowić się nad terytorialnym odniesieniem zjawiska prekariatu. Nieuprawnionym wydaje się stosowanie pojęcia klasy prekariatu w kontekście państw narodowych jako jednostek analizy. Odpowiednim natomiast wydaje się stosowanie terminu „prekariat” do określania klasy społecznej społeczeństw cywilizacji zachodniej. Jak twierdzi E. Wallerstein wyjaśnianie ogólnych zjawisk powinno dokonywać się nie odrzucając europocentryczną koncepcję państwa narodowego, a właściwą drogą jest właśnie rozpatrywanie zjawisk i procesów ujętych według optyki cywilizacyjnej⁶.

Ugruntowany przez kilkanaście dekad system zabezpieczenia społecznego, przyjęcie i stosowanie międzynarodowych standardów pracy i płacy⁷, a także wspólnota kulturowa wydają się być głównymi wyróżnikami cywilizacji zachodniej.

Geneza zjawiska:

⁴ Mosca G., *Elementi di scienza politica*, Rzym 2009 r.

⁵ Bourdieu P., *Co tworzy klasę społeczną? O teoretycznym i praktycznym istnieniu grup*, *Recykling idei*, nr 11/2008 r.

⁶ Wallerstein I., *Analiza systemów-światów. Wprowadzenie*, Warszawa 2007 r.

⁷ Działalność Międzynarodowej Organizacji Pracy wpłynęła na sformułowanie podstawowych praw pracowników, a także minimalnych norm zabezpieczenia społecznego

Guy Standing Twórca pojęcia „prekariat” wymienia siedem głównych gwarancji związanych ze sferą pracy, które powinny być zabezpieczone przez ustawodawstwo, układy zbiorowe pracy, kontrolę pracodawcy, a których brak określa jako przejawy klasy prekaryjnej:

- brak gwarancji podjęcia i świadczenia pracy, lub wsparcia w przypadku bezrobocia
- brak zapewnienie ochrony pracownika przed zwolnieniem
- brak pewności wykonywania danej pracy oraz wykonywania uprzednio umówionych obowiązków;
- brak bezpieczeństwa w pracy, brak standardów BHP, brak zabezpieczenia społecznego na wypadek chorób i wypadków
- brak gwarancji podnoszenia umiejętności, szkoleń, jak i właściwego wykorzystania nabytych umiejętności w pracy
- brak gwarancji stałego dochodu
- brak możliwości reprezentacji i przedstawicielstwa interesów pracownika⁸,

Wymienione zjawiska związane są zarówno ze sferą regulacji państw, mechanizmów ekonomicznych, a także postawami społecznymi prezentowanymi przez obywateli państw głównie cywilizacji zachodniej. Nie trudno także zauważyć, że większość, lub wszystkie wymienione przez Standinga braki gwarancji dotyczą osobę zatrudnioną w polskim systemie prawnym na umowę zlecenie, lub umowę o dzieło⁹.

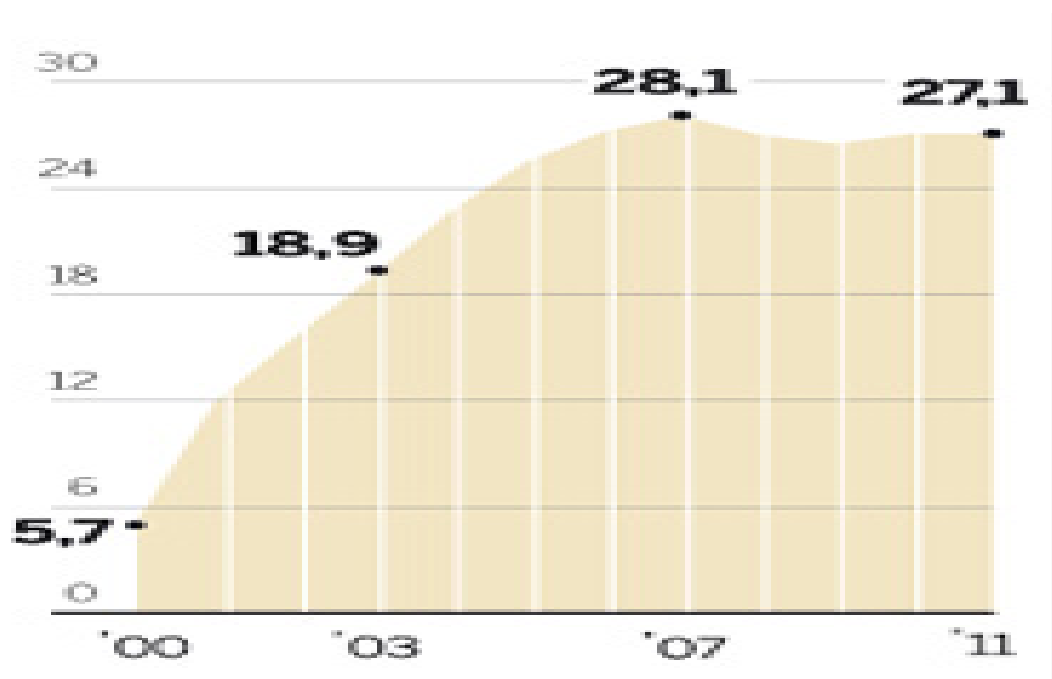
Przyczyny wyodrębniania się nowej klasy społecznej należy wiązać z przemianami dokonującymi się w sferze pracy, a także zmianami technologicznymi na nie oddziałującymi.

⁸ Standing G., Prekariat - Nowa niebezpieczna klasa. Londyn 2011 r.

⁹ Czyli na podstawie umów cywilnoprawnych, których regulacje znajdują się w Kodeksie Cywilnym

Wzrost udziału nietypowych form zatrudnienia¹⁰, obserwowany jest w Polsce od niemal dekady. Poniższy wykres przedstawia zmianę odsetka pracowników zatrudnionych na czas określony w stosunku do ogółu zatrudnionych w latach 2000-2011. Z wykresu wynika, że w roku 2000 pracownicy zatrudnieni na czas określony stanowili zaledwie 5,7% , a także, że odsetek ten rósł do 2007 roku osiągając wartość najwyższą 28,1% i utrzymując się na podobnym poziomie przez kolejne 4 lata by w 2011 roku wynosić 27,1% zatrudnionych na czas określony jako odsetka wszystkich pracujących.

Wykres 1. Pracownicy zatrudnieni na czas określony jako % wszystkich zatrudnionych w Polsce w latach 2000-2011



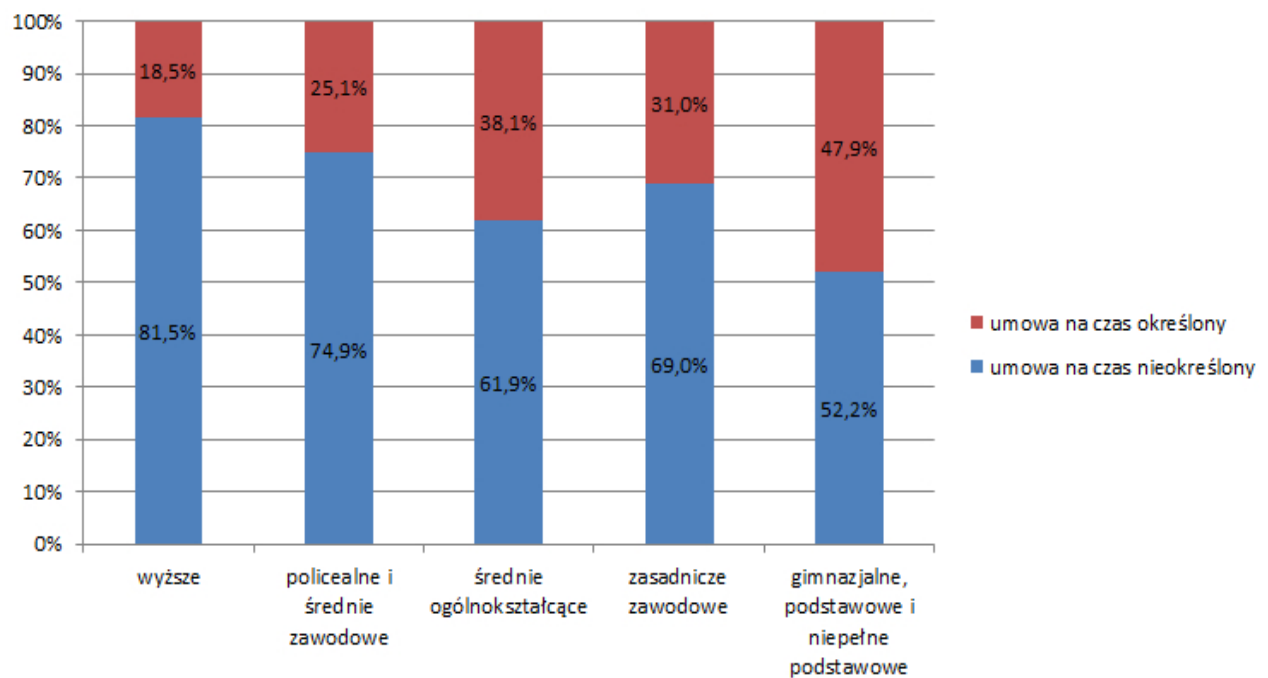
Źródło: biuletyn 117 IPBBS za EUROSTAT, Warszawa 2012

¹⁰ Termin „nietypowe formy zatrudnienia” ma na celu obiektywne przedstawianie sytuacji. W debacie publicznej zarówno w Polsce jak i na świecie spotyka się nacechowane emocjonalnie „umowy śmieciowe” czy „junk jobs”

Takie zmiany związane są nie tylko z transformacją polskiej gospodarki, przyjęciem koncepcji flexicurrity oraz dopuszczeniem i propagowaniem umów cywilnoprawnych w polskim systemie prawnym, ale także z uciekaniem pracodawców od konieczności zapewniania pracownikom stabilności świadczenia pracy i ponoszenia kosztów podatkowych i składkowych za pracę wykonywaną przez zatrudnianych pracowników.

Jednym z głównych aspektów uelastycznienia wykonywania pracy jest możliwość świadczenia pracy na czas określony. Z badań EUROSTAT-u wynika, że osoby zatrudnione na umowy o pracę na czas określony w najmniejszym stopniu dotyczy pracowników z wyższym wykształceniem 18,5%, podczas gdy ich największy odsetek dotyczy pracowników z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym 47,9%. Wyniki prezentuje wykres numer 2.

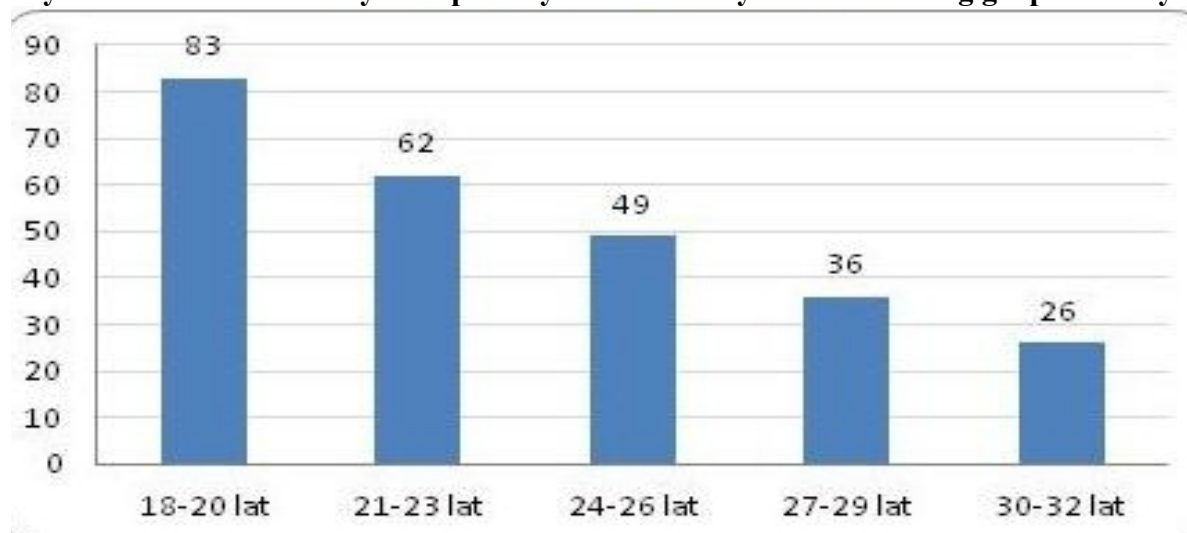
Wykres 2. Wykształcenie a czas wykonywania pracy



Źródło: EUROSTAT, za biuletyn 117 IPBBS, Warszawa 2012 r.

Jednocześnie warto podkreślić, że klasa prekaryjna reprezentowana jest najsilniej w najmłodszych grupach wiekowych. Z poniższego wykresu wynika, że ponad 80% osób w wieku 18-20 lat pracuje na podstawie umów cywilnoprawnych. Jednocześnie wraz ze wzrostem wieku odsetek ten spada do poziomu 26% dla grupy wiekowej 30-32 lata. Wydaje się, że bardzo wysoki odsetek osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych w najmłodszej grupie wiekowej wynika jednocześnie z braku odczuwania potrzeby stabilnej pracy przez młodych ludzi oraz nadużywania tej formy zatrudnienia przez pracodawców. Niepokój budzi wysoki odsetek osób w kolejnych grupach wiekowych, gdyż wówczas stabilność pracy i pewność zarobkowania staje się jedną z podstawowych potrzeb, a wręcz czynników warunkujących zaspokajanie innych potrzeb (mieszkanie, rodzina, samorozwój)

Wykres 3. Udział umów cywilnoprawnych wśród wszystkich umów wg grup wiekowych

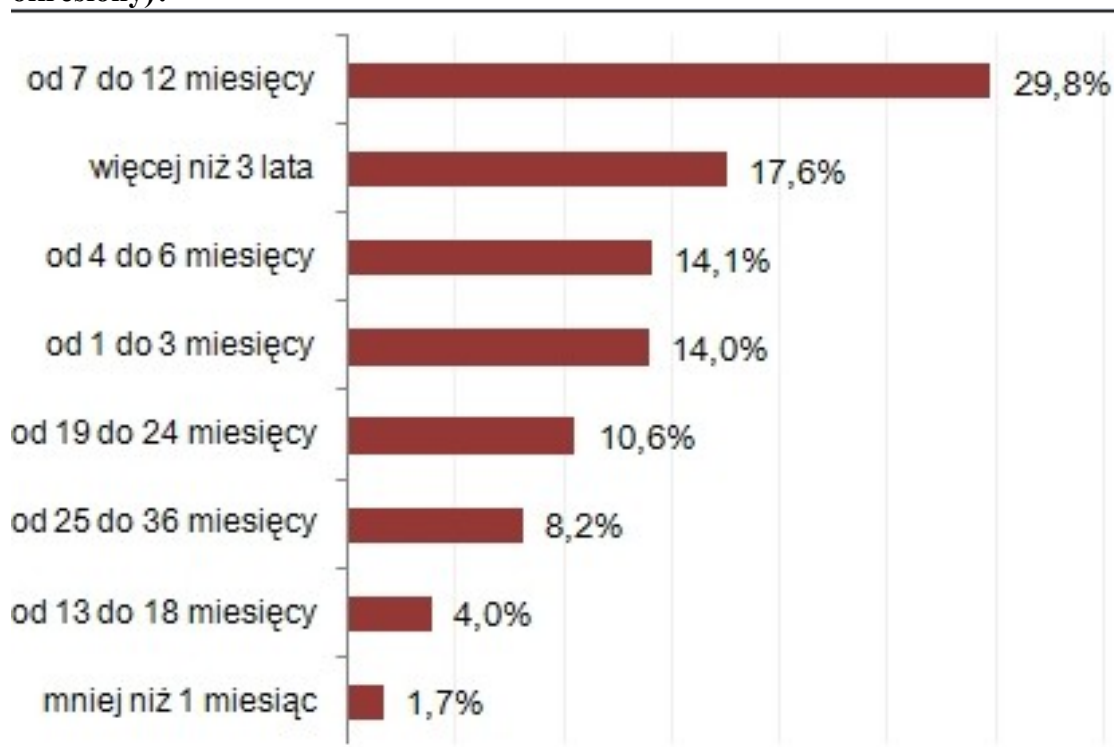


Źródło: sedlak&sedlak, za: Raport „Młodzi 2011”

Powyższy wykres przedstawia udział osób w wieku 18-32 lata pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. Największy udział zatrudnionych na podstawie nietypowych form zatrudnienia występuje wśród osób 18-20 lat (83%). Zjawisko to wydaje się być związane z

wchodzeniem na rynek pracy, podejmowaniem pierwszej pracy, a także koniecznością przyuczenia do zawodu. Z wykresu wynika tendencja spadkowa, gdyż w każdej z grup wiekowych obserwowana jest mniejsza liczba wskazań wykonywania pracy na podstawie umów pozakodeksowych. Warto jednak zauważyć, że co czwarty Polak w wieku ponad 30 lat pracuje bez kodeksowych gwarancji świadczenia pracy.

Wykres 4. Jak długo pracuje Pan/Pani na podstawie obecnej umowy (na czas określony)?



źródło: EUROSTAT, za biuletyn 117 IPBBS, Warszawa 2012 r.

Powyższy wykres przedstawia czas jaki pracownicy deklarują, że przepracowali na podstawie umów na czas określony. Blisko 30 % respondentów wskazało, że na podstawie obecnej umowy na czas określony pracują ponad pół roku jednak nie dłużej niż rok. Zjawisko to może być oceniane jako sprawdzanie pracownika w nowym miejscu pracy, lub przyuczanie do wykonywania określonej pracy. Znaczenie bardziej niebezpiecznym jest inne zjawisko, które można zauważyć poprzez analizę wskazań, że blisko co piąty z respondentów deklaruje, że pracuje na podstawie umowy na czas określony dłużej niż 3 lata. Taka forma świadczenia pracy może być uznana jako nadużycie gdyż tak długi okres pracy bez stabilnej umowy o pracę może powodować inne kwestie społeczne, a także jest jedną z przesłanek do zakwalifikowania pracownika jako potencjalnie zagrożonego „prekariatem”.

Część II Nowa klasa społeczna wyzwania

Uzależnienie świadczeń społecznych od stabilności opłacania składek, czyli *de facto* od stabilności zatrudnienia na podstawie kodeksowej umowy o pracę, w sytuacji gdy blisko 30% społeczeństwa wykonuje pracę na podstawie innych umów niż wynikająca z Kodeksu Pracy powoduje wykluczenie z powszechnego systemu zabezpieczenia społecznego coraz większych grup społecznych i osłabienia poczucia bezpieczeństwa i stabilności społecznej.

Stabilności zatrudnienia związana z prawem do ochrony przed arbitralnym zwolnieniem, a także gwarancja wypoczynku i ograniczenie czasu pracy, możliwość podnoszenia kompetencji zawodowych, prawo do zabezpieczenia społecznego, czy wreszcie prawo do zrzeszania się i strajku, które są jednymi z podstawowych praw pracowniczych, tworzących fundament stosunków pracownik-pracodawca, jaki ukształtował się w Europie. Jednak osoby wykonujące pracę na podstawie innych umów pozbawione są tych praw. Skazane są na gorsze warunki pracy przy pominięciu praw gwarantowanych osobom, które wykonują niekiedy takie same zadania, ale na podstawie umowy o pracę. Zjawisko to może rodzić negatywne konsekwencje w różnych sferach życia społecznego.

Brak stabilności pracy oraz nieposiadanie własnego mieszkania są często głównym argumentem przesądającym o odkładaniu w czasie decyzji prokreacyjnych. Młodzi ludzie nie mogąc pogodzić pracy z życiem rodzicielskim nie decydują się na pierwsze dziecko. W 2010 roku średnia wieku kobiety rodzącej pierwsze dziecko wynosiła 26,6 roku¹¹, co wpływa negatywnie na podejmowanie decyzji o posiadaniu kolejnych potomków.

Jak wspomniano brak posiadania własnego mieszkania wpływa niekorzystnie na decyzje prokreacyjne, jednak brak możliwości zakupu własnego lokalu mieszkalnego jest także pośrednio związany z zatrudnieniem na podstawie umowy innej niż umowa o pracę na czas nieokreślony. Wnioskujący o kredyt hipoteczny nie posiadający stałego zatrudnienia staje się mniej wiarygodnym klientem dla banków i innych instytucji finansowych.

Osoby, za które pracodawca nie odprowadza składek i które same nie zdecydują się oszczędzać, lub skorzystać z komercyjnych form ubezpieczeń mogą zostać pozbawione środków finansowych w przypadku wypadku w pracy, czy choroby zawodowej. W rezultacie konsekwencje zarówno finansowe jak i społeczne zostaną przeniesione na społeczeństwo i budżet państwa.

Kolejnym wyzwaniem jest kwestia reprezentowania pracowników oraz ich udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Brak stabilności pracy, a także obawy przed potencjalnym zwolnieniem wynikającym z braku ochrony stosunku pracy, nie zachęcają do tworzenia i uczestniczenia w dialogu społecznym na poziomie zakładowym, często w ogólnie uniemożliwiając zrzeszanie się w związkach zawodowych i branżowych stowarzyszeniach pracowników¹². Warto także zaznaczyć, że poprzez promowaną w społeczeństwach zachodnich trójstronność i poszanowanie partnerów społecznych rozwiązywane są spory zbiorowe, zawierane paktów społeczne, a także prowadzona jest bieżąca polityka społeczna i gospodarcza państw.

¹¹ GUS, Podstawowe informacje o sytuacji demograficznej Polski w 2011 roku, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xber/gus/l_podst_inf_o_syt_demograficznej_2011.pdf stan na 20.06.2013r.

¹² Patrz też: Męcina J., Dialog społeczny w Polsce a integracja z Unią Europejską, Warszawa 2005 r.

Nie można również pominąć kwestii psychologii pracy i związanych z brakiem stabilności zatrudnienia negatywnych konsekwencji takich jak wypalenie zawodowe, frustracja spowodowana pracą poniżej kwalifikacji bądź na podstawie gorszych warunków niż inni pracownicy, zjawiska te zwiększają koszt psychiczny pracy¹³ i wpływają na osłabienie zachowań proinnowacyjnych.

Podsumowanie

W dyskursie publicznym lat '90-tych dominowało używanie pojęcia „transformacja” jako transformacji od systemu gospodarki nakazowo-rozdzielczej do kapitalistycznej. Następnie pojęcia tego używano w wielu kontekstach, obecnie wydaje się, że właściwym jest także używanie pojęcia „transformacja”, jako przemian w sferze pracy dokonujących się jako przejście od stabilnego zatrudnienia na umowę o pracę 8 godzin dziennie przez 5 dni w tygodniu na rzecz pracy niepewnej, wykonywanej skokowo, bez ochrony i na własną odpowiedzialność.

Przerwy w świadczeniu pracy, niepełny czas pracy, a przede wszystkim brak stabilności pracy może oddziaływać negatywnie na skłonność do ponoszenia kosztów składek na ubezpieczenia społeczne. Zjawiska te zmuszają do refleksji nad całością systemu zabezpieczenia społecznego, a także przekonują do zmian w części zbierania składek. Warto się zastanowić także w jaki sposób przemiany sfery pracy i pojawienie się klasy prekaryjnej wynikają z dostosowywania się do nowych warunków gospodarki kapitalistycznej oraz na ile uzasadnione jest obliczanie obciążeń składkowych na zabezpieczenie społeczne od wartości pracy. Do dalszych rozważań pozostaje także jak państwa (welfare state) powinny reagować na przemiany w sferze pracy, a także jakie powinny być odpowiedzi polityk publicznych wobec nowych wyzwań będących konsekwencjami przemian sfery pracy?

Podsumowaniem niniejszej pracy może być stwierdzenie, że tak jak kiedyś uznawano, że bezrobocie jest przyczyną powstawania nowych kwestii społecznych, tak dzisiaj można śmiało stwierdzić, że „brak stabilności zatrudnienia powoduje nowe kwestie społeczne”.

¹³ Hryniewicz J., "Stosunki pracy w polskich organizacjach", Warszawa 2007, str. 64 – 70

Bibliografia

Bednarski, M., Frieske, K.W., Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska, Warszawa 2012 r.

Bourdieu P., Co tworzy klasę społeczną? O teoretycznym i praktycznym istnieniu grup, Recykling idei, nr 11/2008 r.

EUROSTAT, biuletyn 117 IPBBS, Warszawa 2012 r

GUS, Podstawowe informacje o sytuacji demograficznej Polski w 2011 roku, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/l_podst_inf_o_syt_demograficznej_2011.pdf stan na 20.06.2013r.

Hegel G.W., Wykłady o estetyce, Warszawa 1964 r.

Hryniewicz J., "Stosunki pracy w polskich organizacjach", Warszawa 2007,

Marks K., Kapitał, Warszawa 2012 r.

Męcina J., Dialog społeczny w Polsce a integracja z Unią Europejską, Warszawa 2005 r.

Mosca G., Elementi di scienza politica, Rzym 2009 r.

Raport Młodzi 2011

Standing G., The Precariat: The New Dangerous Class, Bloomsbury 2011 r.

Wallerstein I., Analiza systemów-światów. Wprowadzenie, Warszawa 2007 r.

Warner W., Structure of American Life Chicago 1952r.

*Autor jest magistrem polityki społecznej, doktorantem na Wydziale Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego