

ALINA STANASZEK

Szkoła Nauk Społecznych przy IFiS PAN

**BIEDA (Z) PRACY, CZYLI O BIEDNYCH PRACUJĄCYCH
WE WSPÓŁCZESNYM ŚWIECIE***

„Im bardziej zaludnia się i rozrasta Laudomia żywych,
tym rozleglejsze stają się połacie grobów za murami”

Italo Calvino *Niewidzialne miasta*

W ostatnich latach zarówno w Stanach Zjednoczonych, jak i w Europie coraz więcej miejsca w debatach politycznych i w literaturze naukowej poświęca się problemowi pracowników „niskopłacowych” (*low-wage workers*) oraz nowej kategorii społecznej, zarysowującej się od lat osiemdziesiątych — *working poor*, czyli tych, którzy mimo pracy pozostają biedni. Kwestia pracujących biednych wydaje się nietypowa, gdyż tradycyjnie do populacji biednych zalicza się tych, którzy z różnych względów nie pracują lub są ograniczeni na rynku pracy: bezrobotni, emeryci, samotne matki. Jednak obecnie, jak pokazują wyniki różnych badań, sytuacja zaczyna się zmieniać, a grupą stosunkowo silnie reprezentowaną pośród osób biednych są biedni pracujący (zob. Majid 2001a; Strengmann-Kuhn 2002; Ioakimoglou, Soumeli 2002). Jest to konsekwencja szeroko rozumianych przemian ekonomicznych, społecznych, kulturowych, jakie zaszły w XX wieku, zwłaszcza w drugiej połowie. Zmusiły one i wciąż zmuszają społeczeństwa do dokonania nowego uporządkowania widzenia świata, podstawowych wartości, struktury społecznej oraz kluczowych instytucji. W historii Zachodu, jak pisze Peter Drucker (1999, s. 9), co kilkaset lat mają miejsce wyraźne transformacje, które on nazywa „rozgraniczeniami”. Obecnie również doświadczamy głębokich przemian społecznych, określanых przez starożytnych Greków słowem *metabolé*, co oznaczało zmianę istoty rzeczy, a co współcześni badacze, między innymi Ronald Inglehart (Inglehart, Basanez, Moreno

Adres do korespondencji: achojno@wp.pl

* Artykuł powstał dzięki stypendium Fundacji na Rzecz Nauki Polskiej, które autorka otrzymała w ramach Subsydium dla Uczonych przyznanego prof. Mirosławie Marody.

1998), nazywają „przejściem ponowoczesnym” lub „nową wielką transformacją” (Fitoussi, Rosanvallon 2000). Niektórzy twierdzą, że ostatnie trzy dekady XX wieku były okresem niezwykle głębokich przeobrażeń, być może nawet głębszych od tych, które miały miejsce w poprzednim tysiącleciu (Cohen 2000). Ci, którzy zachowują bardziej umiarkowane stanowisko, skłonni są sądzić, iż mamy do czynienia z utratą mandatu przez dawny świat społeczny, gospodarczy i polityczny, wyczerpaniem się obowiązującego paradygmatu, zużyciem się modeli i rozwiązań poprzedniej ery, dezintegracją oraz końcem dawnego sposobu rozumienia świata, który nastąpił wraz z nadejściem Ery Informacyjnej (Lash, Urry 1987; Castells 1996; Fitoussi, Rosanvallon 2000).

Ważne dla poruszanej tu problematyki są szczególnie przemiany w sferze pracy, w której niewątpliwie mamy do czynienia ze swoistym „przewartościowaniem wartości”. Jak mówią Jean-Paul Fitoussi i Pierre Rosanvallon (2000, s. 6): „jesteśmy świadkami zarówno zużycia się pewnego modelu, jak i końca dawnego sposobu rozumienia świata”, w tym także świata pracy. Praca w „zorganizowanym kapitalizmie” była czymś zupełnie innym niż praca w erze „kapitalizmu zdeorganizowanego”, który — zdaniem Scotta Lasha i Johna Urry’ego (1987) — cechuje społeczeństwa końca XX oraz XXI wieku. Chodzi tu nie tylko o znaczącą zmianę ilościową, ale przede wszystkim o zmianę jakościową. Zmiany te dotyczą wszystkich aspektów pracy: jej natury, organizacji, struktury instytucjonalnej, czasu pracy, związków z innymi sferami życia.

Od połowy lat siedemdziesiątych XX wieku, wraz ze wzrostem bezrobocia w wielu krajach zachodnich oraz pogłębianiem się nierówności, fundamenty stabilnego świata pracy zaczęły się chwiać. Zjawiska te upowszechniały się w następnych dziesięcioleciach, stopniowo prowadząc do dekonstrukcji kanonów „starego” świata pracy, w którym stała praca, w ramach tradycyjnego stosunku pracy, przewidywany przebieg kariery, dostęp do rozmaitych świadczeń wynikających z faktu zatrudnienia czy pewny dochód były na porządku dziennym.

I choć wciąż *vita activa* jest najważniejszą formą działalności większości ludzi, o czym pisała Hannah Arendt, to coraz więcej osób zmuszonych jest istnieć poza światem pracy lub pozostawać w nim nie uzyskując żadnych korzyści albo tak niewielkie, że skazuje to na życie w ubóstwie. Wyraźnie mamy dziś do czynienia z rozłamem uniwersum pracy — z jednej strony możemy mówić o świecie pewnego zatrudnienia, które łączy się z wieloma przywilejami i wymiernymi korzyściami, także finansowymi, nadającymi pracownikom, jak mówi André Gorz (1997), „status obywateli ekonomicznych”. A z drugiej strony, pojawia się świat pracy „zagrożonej”, w którym nierzadko brak związku między pracą a dochodem, pracownicy natomiast skazani są na niepewność i ubóstwo. Podział ten nie jest właściwie niczym nowym, gdyż stosunek do pracy od najdawniejszych czasów cechowała ambiwalencja. Już w starożytności istniał wyraźny podział na ciężką, fizyczną pracę, będącą koniecznością i przypisaną raczej niewolnikom, oraz zajęcia będące przywilejem ludzi wolnych, związane

z ekspresją twórczego potencjału człowieka, do których zaliczano sztukę, filozofię i politykę. W dzisiejszym podziale świata pracy jest jednak pewne novum — zupełnie inne są jego przyczyny, przejawy oraz konsekwencje.

CZY PRACA POPŁACA?

Warto sobie zdawać sprawę z faktu, że praca z powodów ekonomicznych nie zawsze była dominującą aktywnością ludzkości. Ideologiczne podstawy do bogacenia się przez pracę pojawiły się w okresie reformacji, a związane były z etyką protestancką, która legitymizowała taki sposób życia, uznając jednocześnie powodzenie materialne za przejaw łaski Bożej. Praca jako działanie przynoszące wymierne korzyści stała się dominującą aktywnością całych społeczeństw dopiero z nadejściem rewolucji przemysłowej, około dwustu lat temu. Wtedy to intensywna retoryka pracy pozwoliła, jak pisze Zygmunt Bauman (1998b, s. 6), „zapełnić fabryki robotnikami, zadośćuczynić moralnemu nakazowi pomocy biednym oraz zapobiec konfliktom społecznym i buntom”. Również w tym okresie przedstawiciele klasycznej ekonomii politycznej, Thomas R. Malthus, John Stuart Mill, a zwłaszcza David Ricardo oraz Adam Smith, rozwijali koncepcję pracy jako źródła bogactwa narodów, a pośrednio także samych pracowników, którzy mieli czerpać korzyści z dobrobytu państwa. Związane było to z wiarą w harmonijną zgodność interesów osobistych z interesem społecznym. Doktryna liberalna stworzyła nawet pojęcie *homo oeconomicus* na określenie nowego typu osobowości ludzkiej, kształtującej się w warunkach kapitalistycznych, które cechowała praca i zysk. Jednak choć praca dotyczyła wielu, zysk przypadał tylko nielicznym. I mimo że nierzadko zarobki pionierów rewolucji przemysłowej były niewielkie (można nawet zaryzykować twierdzenie, że byli protoplastami współczesnych *working poor*), a warunki pracy katastrofalne, ówczesny duch pracy jako sposobu zarabiania na życie znalazł podatny grunt w umysłach tych, którzy spodziewali się, że ich wysiłek znajdzie odzwierciedlenie w dochodach i pozwoli odnaleźć się w roli „konsumentów doskonałych”, członków rodzącego się powoli społeczeństwa konsumpcyjnego. Ten „duch pracy” wykorzystywany był w kolejnych etapach rozwoju kapitalizmu, a dzięki stworzeniu i rozwijaniu ideologii pracy stopniowo powstawało — jak to określa Göran Therborn (1998, s. 35) — społeczeństwo pracy (*Arbeitsgesellschaft*), które uznaje pracę za moralny i zarazem społeczny obowiązek, a jednocześnie drogę do osobistego sukcesu (także w wymiarze finansowym) i sposób dawania dowodów swojej sprawności i efektywności.

Tak rozumiana ideologia pracy jest zakorzeniona w dzisiejszym, późnowoczesnym czy też ponowoczesnym społeczeństwie. Oczywiście wraz z przemianami gospodarki, pojawianiem się pewnych wartości, była ona wzbogacana o nowe elementy. Od lat sześćdziesiątych, wraz z procesem detradycjonalizacji i wzrostem indywidualizacji kultury oraz nadejściem „ery jednostki”, bardziej zaczęto akcentować znaczenie indywiduum, jego potrzeby i prawa (Renaut

2001). Ta „rewolucja ekspresywistyczna” (Taylor 2002) sprawiła, że „niesłychany nacisk położono na egzystencję i indywidualne aspiracje”, uznając, iż każdy ma prawo do swojego własnego stylu życia, ugruntowanego w wewnętrznym poczuciu, że coś jest naprawdę ważne lub wartościowe (Renaut 2001, s. 99). Na gruncie pracy oznaczało to afirmację podmiotowości pracownika, zwrot ku wartościom postmaterialistycznym, większe eksponowanie potrzeby samorealizacji oraz znajdowania poczucia sensu, a nie tylko realizacji celów finansowych.

Choć częściowo priorytety się zmieniły, przynajmniej w odniesieniu do pewnego rodzaju zajęć, to i tak uzyskiwanie korzyści materialnych wciąż było istotnym aspektem wykonywanej pracy, także dziś dla większości osób praca jest głównym, mającym dodatkowo społeczną akceptację, źródłem dochodów¹.

Jednak, co istotne w kontekście pojawiania się biedy wśród pracujących czy potencjalnych pracujących, nie wszyscy ci, którzy funkcjonują na rynku pracy, gotowi w każdej chwili podjąć pracę, a także ci szczęśliwcy, którzy już pracują, mogą liczyć na życie w dobrobycie. Wynika to z narastania bezrobocia, skazującego masy ludzi w wieku produkcyjnym na przymusową bezczynność, która jest czasem „straconych możliwości” i bezproduktywności, zamykającej drogę do „świata zasobów”, do którego, jak do tej pory skutecznie wierzono, najlepszym „biletem wstępu” może być praca (Dahrendorf 1993, s. 227). I o ile do tej pory bezrobotni byli uważani za rezerwową armię pracowników, to o tyle w dzisiejszym świecie stracili ten status i — jak zauważa Zygmunt Bauman (1998b, s. 8) — „nikt na ich pracę nie czeka, nikt się do powołania ich do służby czynnej nie gotuje”.

RÓWNI I RÓWNIEJSI NA RYNKU PRACY

Wraz z ekonomiczną transformacją kapitalizmu, przemianami sposobów produkcji, przejściem od fordyzmu do reżymu elastycznej akumulacji — czy też, jak mówią inni badacze, do społeczeństwa postindustrialnego i gospodarki wiedzy — zmieniła się zasadniczo struktura zatrudnienia (Bell 1973; Harvey 1989; Lash, Urry 1987). Nastąpiło zmniejszenie, w wymiarze absolutnym i relatywnym, liczby „niebieskich kołnierzyków” oraz ekspansja „białych kołnierzyków”, a zwłaszcza rozwój „klasy usług”. Globalizacja produkcji dodała nowy element do struktury produkcji kapitalistycznej i w dużej mierze zadecydowała o jej dezorganizacji. Inna ważna zmiana, mająca poważne konsekwencje dla globalnego rynku pracy, to rozprzestrzenianie się kapitalizmu

¹ Z badania CBOS przeprowadzonego w kwietniu 2004 r. na reprezentatywnej próbie 993 dorosłych Polaków wynika, że najważniejszą cechą dobrej pracy są dobre zarobki — wskazało je 59% respondentów. Dopiero na kolejnych miejscach znalazły się takie cechy, jak pewność zatrudnienia (57%), sympatyczni współpracownicy (52%), praca interesująca (43%) czy obdarzana szacunkiem (29%). Nie oznacza to jednak wyłącznie instrumentalnego podejścia do pracy, gdyż dla 72% jest ona wartością nadającą sens życia. Jedynie 24% uważa, że praca to tylko sposób na zdobycie pieniędzy (CBOS 2004).

w krajach Trzeciego Świata, co spowodowało wzrost konkurencyjności w wielu gałęziach przemysłu i eksport wielu prac do „światowego rynku fabryk” w krajach rozwijających się lub na peryferiach Pierwszego Świata, oferujących na przykład rozmaite ulgi podatkowe oraz niskie koszty pracy (Lash, Urry 1987, s. 90). Konsekwencją tego była „dezindustrializacja” krajów „rdzeniowych”, wzrost inwestycji oszczędzających ludzką pracę, a także większa elastyczność zarządzania i produkcji.

Spowodowało to wyraźną polaryzację oraz nierówną dystrybucję dochodów, wiążącą się między innymi z podziałem rynku pracy na segmenty, zarówno wewnątrz poszczególnych społeczeństw, gdzie coraz częściej pojawiają się niszce nędzy i „pęknięcia”, jak i między państwami czy rejonami świata (Bellin, Miller 1990). Zjawisko nierówności w skali świata jest, jak mówi David Cohen (2000, s. 25), „świeżej daty”, a jego początku i przyczyn należy szukać w pojawieniu się rewolucji przemysłowej i łączyć z przemianami dwóch ostatnich wieków². Nierówności te są widoczne zwłaszcza w dzisiejszym świecie, gdyż „gospodarki produkujące pomysły są bardziej nieegalitarne niż gospodarki wytwarzające przedmioty”, jak zauważa Daniel Cohen (2000, s. 47). Obecnie na 20% ludności świata, czyli żyjących w państwach najbogatszych, przypada 86% produktu światowego, podczas gdy na najbiedniejszych 20% zaledwie 1% (Sulmicka 2001, s. 5).

Podział rynku pracy na segmenty nie jest koncepcją nową, gdyż w badaniach stosuje się ją od końca lat sześćdziesiątych XX wieku, a jako pewna intuicja badawcza istnieje już od XIX wieku, kiedy to pojawiła się w pracach Johna Stuarta Milla i Johna E. Cairnesa (zob. Kryńska 1996, s. 7). Najczęściej mówi się o koncepcji dualnego rynku pracy (choć nie jest to jedyny podział), opracowanej przez autorów pojęcia segmentacji — Petera B. Doeringera i Michała J. Piore’a (zob. Edwards, Gordon, Reich 1975). Istnienie wyraźnego podziału rynku na „dobre” i „złe” miejsca pracy wiąże się z heterogenicznością siły roboczej i powstaniem odmiennych (często rozpatrywanych w kategoriach dychotomicznych) grup pracowników.

Wybrańcy losu, przyjmujący rozmaite „imiona”: „kognitariusze” (Kozielecki 2000), „pracownicy wiedzy” (Drucker 1999), „symboliczni analitycy” (Reich 1996), „innowatorzy” (Castells 1996), stają się „rdzeniem” współczesnej siły roboczej (*the core*). Pracują oni w sektorach kluczowych dla gospodarki, gwarantujących relatywnie stałe i pewne zatrudnienia, dających możliwości szkoleń i awansu oraz wiele gratyfikacji pozapłacowych, na przykład wysoki prestiż. Jednak dobrodziejstwa te, zdaniem Richarda Sennetta (2000), dotyczą *de facto* elit, 15–20% pracowników. Reszta natomiast należy do szeroko

² Cohen (2000, s. 25), powołując się na francuskiego historyka Paula Bairocha i jego książkę *Mythes et paradoxes de l'histoire économique*, twierdzi, że nie było znaczącej różnicy między poziomem dochodów różnych cywilizacji w czasach, gdy osiągały one swoje apogeum: Rzym w I wieku, kalifaty arabskie w X wieku, Chiny w wieku XI, Indie w XVII wieku czy Europa w XVIII wieku.

rozumianych peryferii (*the periphery*) — a więc sektorów pobocznych, „zmacdonaldyzowanych”, które cechuje niepewność zatrudnienia, brak możliwości rozwoju, niskie płace oraz praca w ramach elastycznych kontraktów (Hartley i in. 1991; Fevre 1992). Są to tzw. pracownicy „buforowi”, którzy dostarczają elastycznej siły roboczej. Tworzą oni, jak twierdzi Alain Touraine (2000), „neoproletariat”. Nie gwarantuje się im szkoleń ani możliwości awansu i daje niewielkie obietnice kontynuacji pracy. Często wykonują oni tzw. *macprace* — prace źle opłacane i w niepewnych warunkach, bez żadnych perspektyw rozwoju.

Współczesne społeczeństwa generują wysoki poziom alienacji pracowników „peryferyjnych” i bardzo wysoki poziom satysfakcji pracowników „rdzenia”. Przepaść między nimi wzrasta. Eksperci stają się nową arystokracją. Ich fortuny rosną, a położenie coraz liczniejszych pracowników o niższych kwalifikacjach pogarsza się. Tworzy się nowa klasa społeczna składająca się z ludzi, których dochody są bliskie progowi ubóstwa i którzy nie mogą w pełni uczestniczyć w zabawie konsumpcyjnej. Są oni, jak mówi Zygmunt Bauman (2000, s. 29), „konsumentami z usterką”. „Do puli towarów niczego nie dodają, nadmiaru towarów w składach rozładować nie pomogą — są więc zbędni. Są nie na miejscu, są do usunięcia”. Taki podział na „rdzeń” i „peryferię” doskonale wpisuje się w rozwinięty przez amerykańskich ekonomistów Roberta Franka i Philipa Cooka (1995) model społeczeństwa, w którym „zwycięzca bierze wszystko”. Według nich, sytuacja coraz większej grupy zatrudnionych przypomina zawody sportowe, liczy się tylko pierwsze miejsce, a jako siła robocza — praca „rdzenia”. Na tym rynku minimalne różnice w wykonaniu przekładają się na wielkie nierówności w zyskach, które nieodłącznie towarzyszą współczesnej gospodarce. Prowadzi to z jednej strony do polaryzacji rynku pracy, a z drugiej — do polaryzacji społeczeństwa³.

Należy pamiętać, że zarobki oraz pozycja na rynku pracy są wypadkową wielu złożonych czynników, często stojących w sprzeczności. Pozycja na rynku pracy zależy od szeroko rozumianego kapitału ludzkiego, od zasobów kapitału społecznego, kulturowego, również w pewnej mierze kapitału ekonomicznego, czyli pierwotnych zasobów, będących na przykład w posiadaniu rodziny pochodzenia. Co ważniejsze, pozycja na rynku pracy związana jest z dostępem lub brakiem dostępu do różnorodnych zasobów mogących zwiększać zasoby już posiadane oraz chronić dotychczasowy status pracownika. Jest to „sprzężenie zwrotne zajęcia pozycji na rynku pracy” (Kryńska 1996, s. 19). Jak pisze Elż-

³ Istnieją też inne modele siły roboczej spójne z hipotezą o wzrastających nierównościach. Oprócz też mówiących o polaryzacji „klepsydrowej”, oznaczającej redukcję prac „środką”, mówi się o rozdętej podstawie, czyli o tym, że następuje koncentracja prac dających niskie zarobki, lub o wydłużeniu piramidy zarobków (relatywnie większy przyrost na najwyższym szczeblu drabiny zawodowej) (Bellin, Miller 1990, s. 173). Bardziej optymistyczni badacze mówią o rynku pracy „cebulowym” bądź w kształcie „diamentu” — co oznacza, że wraz z przemianami struktury gospodarki i przechodzeniem do społeczeństwa postindustrialnego słabo płatne prace są stopniowo zastępowane zajęciami lepiej płatnymi (Rosenthal 1985).

bieta Kryńska (1996, s. 20), „segmentacja rynku pracy jest czymś więcej niż samym zróżnicowaniem miejsc pracy. Obejmuje też więcej niż samą dyskryminację, a więc nierówne traktowanie siły roboczej. Segmentacja jest rezultatem kombinacji nierównych warunków zatrudnienia i nierównych szans w miejscu pracy”. Rynek pełni zatem aktywną rolę w tworzeniu nierówności, nie tylko powiela nierówności, które wnoszą do niego ludzie pochodzący z określonych warstw społecznych, ale sam je tworzy. Segmentacja rynku jest niewątpliwie ważnym czynnikiem nierówności we współczesnych społeczeństwach, między innymi dlatego, że łączy się z nierównomiernym obciążeniem pracowników peryferii ryzykiem bezrobocia i ubóstwa mimo formalnego bycia zatrudnionym.

BIEDNI PRACUJĄCY

Biedni pracujący nie pojawili się w ostatnim stuleciu. Problem ten istniał od samych początków kapitalizmu przemysłowego, zwłaszcza dotyczył pracowników fabryk, którzy — mimo pracy — ledwo wiązali koniec z końcem. Od początku kształtowania się kapitalistycznego systemu produkcji występowały bowiem sprzeczności między interesami pracodawców i pracowników, a dysproporcje w poziomie ich życia pogłębiały się w miarę rozwoju stosunków kapitalistycznych. Osoby pracujące generalnie były uznawane za samowystarczalne, dlatego wykluczano je z systemu pomocy, mimo że często balansowały na granicy ubóstwa. Problem niewystarczających zarobków nie był w zasadzie brany pod uwagę aż do końca XVIII wieku, kiedy to w 1795 r., w czasach ogromnej inflacji w Anglii, ustanowiono system pomocy dla rodzin biednych pracujących — system Speenhamland, nazwany tak od hrabstwa, w którym po raz pierwszy wprowadzono taką formę pomocy⁴ (Abrahamson 1999, s. 280). Aż do połowy XIX wieku robotników określano zwyczajowo mianem biednych, gdyż stanowili największą grupę wśród populacji ubogich (Geremek 1989, s. 280).

Przez cały wiek XIX obowiązywało tzw. żelazne prawo płacy, sformułowane przez Davida Ricardo, oraz dominowała wiara w istnienie tzw. naturalnej ceny pracy, która stanowiła równowartość dóbr i usług niezbędnych do regeneracji zdolności do pracy (Daszkowski 2002, s. 17). Było to faktyczne minimum egzystencji, a pracownicy mieli pracować nie po to, aby żyć w dostatku, ale po to, aby przeżyć⁵. Taki układ wydawał się pozostałością poddaństwa, formą uzależnienia. Jednak coraz częściej robotnicy buntowali się, domagając się stałej pensji, która umożliwiłaby im i ich rodzinom godziwe życie. Ideę, że pracownik najemny może kierować się motywacją ekonomiczną, czyli kwotami przekraczającymi jego potrzeby żywotne, a nie tylko chęcią przeżycia, rozwinął

⁴ Kwota, którą otrzymywali wówczas robotnicy, zależała od wielkości rodziny i aktualnej ceny chleba.

⁵ W XIX wieku powstało wiele organizacji charytatywnych, stowarzyszeń, które były odpowiedzialne za trudne warunki życia robotników. W Anglii wynikało to po części z silnie zakorzenionej etyki wiktoriańskiej, która kładła nacisk na samopomoc (Abrahamson 1999, s. 45).

Frederick W. Taylor (Daszkowski 2002, s. 18). Stopniowo zaczęto akceptować pogląd, że płace przekraczające poziom naturalnej ceny pracy mogą być zachętą pracowników do większej produktywności, co w konsekwencji może służyć zwiększeniu zysków samych przedsiębiorców. Ponadto sytuacja robotników poprawiała się w wyniku nasilonej działalności związków zawodowych, działań partii robotników oraz międzynarodowych organizacji proletariatu. W wielu krajach zagwarantowano im płace minimalne, co miało istotne znaczenie ze względu na stale rosnące koszty utrzymania. Przedmiotem aktów normatywnych stały się także kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz czasu pracy. Poprawa warunków życia robotników i rozwój zorganizowanych form opieki społecznej i ubezpieczeń zdrowotnych na przełomie XIX i XX w. stopniowo redukowały nędzę pośród pracujących (Maciejewski 2001, s. 157–158).

Pod koniec XIX wieku w Europie Zachodniej, jak zauważa András Bródy (1991, s. 63), „przygniatająca większość siły roboczej stała się płatną siłą roboczą, a przygniatająca większość produkcji została zdominowana przez produkcję kapitalistyczną”. Powoli podstawą statusu, jak stwierdza historyk Harry Braverman, przestawała być zdolność wytwarzania dóbr, a stawiała się nią zdolność ich kupowania (Rifkin 2003, s. 91). Rozumiał to Henry Ford, który twierdził, że robotnicy powinni mieć zarobki umożliwiające im nabycie produkowanych wyrobów (Raff 1988)⁶. Jednak posunięcia te nie oznaczały egalitaryzmu w skali makro. W Stanach Zjednoczonych poczynając od XIX wieku aż do drugiej wojny światowej nierówności pogłębiały się i dopiero wojna brutalnie spłaszczyła skalę dochodów, co przez ekonomistów nazwane zostało „wielką kompresją” (Cohen 2000, s. 51). Powojenny boom gospodarczy, a zwłaszcza tzw. Złoty Wiek (1950–1975), charakteryzował się szybkim wzrostem realnych dochodów, czemu towarzyszyła stabilność ich dystrybucji. Państwo skupiało się na walce z ubóstwem i zapewnieniu wszystkim obywatelom godnych warunków życia, balansując między prawami ekonomii a prawami społecznymi.

System ten opierał się na społecznym kontrakcie między kapitałem (pracodawcami), pracą (pracownikami) i państwem (rząd). Państwo angażowało się w inwestycje publiczne (np. budowę autostrad, urbanizację), wspierając tym samym masową produkcję i konsumpcję, co z kolei gwarantowało stałe zatrudnienie. Dbało też o wydatki społeczne (wzrost wykształcenia, opieki zdrowotnej, świadczenia emerytalne). Ramy regulujące te stosunki oraz silne instytucje umożliwiały rozwój ekonomiczny i społeczny. Pracownicy, również niewykwalifikowani, czerpali znaczne korzyści z wzrastającej wydajności produkcji — zmniejszono liczbę godzin pracy, podniesiono pensje, związki zawodowe wywalczyły lepsze warunki pracy oraz większą równość płac. Wszystko to warunkował niezwykle sprzyjający moment w gospodarczej historii Zachodu.

⁶ Ford z dnia na dzień podniósł pensje swoim pracownikom, ze średnio 2,34 dol. za dniówkę do 5 dol. Chodziło nie tylko o zwiększenie ich możliwości konsumpcyjnych, ale przede wszystkim o zwiększenie wydajności i polepszenie stosunków w pracy.

Jak pisze András Bródy (1991, s. 12), do połowy lat siedemdziesiątych „gospodarczy puls świata wydawał się bardzo zdrowy i regularny”. Jednak baczni obserwatorzy już w latach sześćdziesiątych zaczęli dostrzegać pewne oznaki zużycia i „przegrzewania systemu”, a także towarzyszącą im arytmie i osłabienie pulsu światowej gospodarki (Hobsbawm 1999, s. 266).

Koniec lat sześćdziesiątych oznaczał dla gospodarki światowej szereg znaczących zmian jakościowych, związanych między innymi z wprowadzaniem nowych technologii⁷, nowych metod zarządzania⁸ czy ze wzrastającą konkurencyjnością obszarów świata, które fordyzm skutecznie przez czas swojego największego rozwoju odsuwał z pola widzenia (kraje rozwijające się, „świat kobiet”). Zmiana sytuacji na globalnej scenie (m.in. kryzys paliwowy 1973 r., kryzys gospodarki amerykańskiej, nasycenie lokalnych rynków narodowych towarami rodzimej produkcji) i jej konsekwencje (koniec powojennego boomu, nasilenie konfliktu interesów między pracą a kapitałem, poszukiwanie nowych rynków zbytu) zmusiły globalnych graczy do przededefiniowania dotychczasowego, sztywnego modelu społeczno-gospodarczego oraz, jak uważa David Harvey (1989, s. 145), do „racjonalizacji, restrukturyzacji i intensyfikacji procesu produkcji w celu obniżenia kosztów pracy”.

Skutki tych przemian dotknęły także „świat pracy”, od lat siedemdziesiątych nastąpiło zwolnienie tempa wzrostu zarobków a także zaczęły pojawiać się coraz większe nierówności w poziomie dochodów. Korporacje wykorzystały tę sytuację do demontażu klasycznego fordowskiego kontraktu społecznego dotyczącego pracy, dążąc do maksymalnego uelastycznienia produkcji i siły roboczej. Poszukiwanie oszczędności i zwiększanie konkurencyjności związane było ze zmniejszaniem liczby pracowników długoterminowych, którzy mieli pełne świadczenia i stosunkowo wysokie pensje, i z zastępowaniem ich pracownikami kontraktowymi o niskich płacach i bez żadnych świadczeń. Prowadziło to do polaryzacji społecznej i pojawienia się dużych grup, które zmuszone są funkcjonować na marginesie. Kulminacja tych niekorzystnych zmian nastąpiła w latach osiemdziesiątych, czyniąc z wielu pracowników *pauperes* (Cohen 2000, s. 50)⁹.

⁷ Istotne zwłaszcza było zastosowanie w 1977 r. w Japonii elastycznego systemu wytwarzania (Flexible Manufacturing System — FMS) oraz produkcji wspomaganej komputerowo: CAD (Computer Aided Design) i CAM (Computer Aided Manufacturing), co pozwalało firmom na produkcję krótkich serii produktów o wysokiej jakości, przy mniejszych nakładach siły roboczej i efektywniejszym wykorzystaniu materiałów. Maszyny można było szybko przeprogramować, a firma sprawnie reagowała na trendy rynkowe, dostosowując się do popytu (zob. Forester 1987).

⁸ Chodzi przede wszystkim o wprowadzaną od lat pięćdziesiątych w Japonii, a stopniowo również w innych krajach „odchudzoną produkcję” (*lean production*), która opierała się na elastycznej i zdecentralizowanej strukturze organizacyjnej. Towarzystwo temu wprowadzenie dostawy terminowej „dokładnie na czas” (*just-in-time*), która była ściśle zsynchronizowana z harmonogramem procesu wytwórczego, co pozwalało obniżyć koszty oraz nakłady kapitałowe przez ograniczenie (a nawet wyeliminowanie) powierzchni magazynowych oraz radykalne zmniejszenie środków obrotowych zamrożonych w postaci zapasów.

⁹ W końcu lat osiemdziesiątych robotnik amerykański utracił korzyści trzydziestu lat *prosperity*. Realne zarobki nie wzrosły od wczesnych lat siedemdziesiątych, co nawet zostało nazwane *wage*

Właśnie z tego okresu pochodzi pojęcie *working poor*, określające pracowników, którzy żyją poniżej progu ubóstwa, choć formalnie mają pracę. Potwierdza to wiele badań mówiących o „wielkim zwrocie” (*the Great U-turn*) w odniesieniu do zarobków i zwiększaniu się polaryzacji dochodów. Wynika z nich, że na przykład w Stanach Zjednoczonych rozrosły się dwa górne i dwa dolne kwantyle zarobków, kosztem grup o średnich dochodach (Lawrence 1984; Harrison, Bluestone 1988), oraz nastąpiło zjawisko stosunkowo dużej koncentracji prac na najniższym poziomie zarobków, kosztem „środka” i grupy najczęściej zarabiających (Bellin, Miller 1990, s. 179). Również badania prowadzone w krajach OECD wykazały, że w ciągu dwóch ostatnich dziesięcioleci nastąpił wzrost nierówności w poziomie dochodów dyspozycyjnych¹⁰ oraz wzrost ubóstwa, zwłaszcza wśród grup najmniej zarabiających (Sulmicka 2001, s. 162).

Zjawiska te związane są z głębokimi przemianami na rynku pracy. Obecne tendencje to zmniejszanie się liczby pracowników „rdzeniowych” i wzrost pracowników „peryferyjnych”, którzy mogą być szybko zatrudnieni i równie szybko zwolnieni. Zmiany postępują w kierunku zwiększania elastyczności zatrudnienia, wprowadzania ruchomego czasu pracy¹¹, pracy na część etatu¹² i zatrudniania pracowników tymczasowych — „wypożyczanych” na określony czas w ramach tzw. leasingu pracowniczego, na przykład do zrealizowania konkretnego projektu (Fandrejewska 2001). Coraz więcej firm przekazuje wiele działań mniej strategicznych do realizacji zewnętrznym podmiotom gospodarczym (*outsourcing*), co pozwala na zmniejszenie liczby szczebli zarządzania oraz stanowisk. Dzięki tym zabiegom struktura organizacyjna przedsiębiorstwa staje się bardziej elastyczna, zdolna do szybszych reakcji na zmiany zachodzące w otoczeniu. Coraz częstszą formą pracy staje się również samozatrudnianie. Wielu pracowników pracuje na zasadzie „dorabiania po godzinach”, wzrasta także liczba „wolnych strzelców”, którzy zatrudniają sami siebie, tworząc samodzielne organizacyjnie, a także finansowo, stanowiska pracy. W ten sposób stają się własnymi pracodawcami, konkurując z milionami podobnych przedsiębiorców na całym świecie (zob. Carley, Spapens 2000).

depression (Levy 1987). W latach 1970–1990 średnia płaca zmniejszyła się o 5%, natomiast różnica między 10% najbogatszych a 10% najbiedniejszych zwiększyła się o 40%.

¹⁰ Dochód dyspozycyjny ludności jest to dochód gospodarstwa domowego po odtruceniu podatków bezpośrednich. Kwota ta stanowi potencjalną siłę nabywczą społeczeństwa, gdyż środki te są przeznaczone na oszczędności lub konsumpcję.

¹¹ Wielkość i formy elastycznego zatrudnienia różnią się w zależności od kraju, np. w Wielkiej Brytanii 10% pracowników to osoby pracujące w ramach elastycznego czasu pracy, we Francji — 14%, w Norwegii — 30%, a w Niemczech odsetek ten wynosi 35% (Arrowsmith, Sisson 2001).

¹² Według danych Eurostatu (Labour Force Survey) z 2000 r., osoby pracujące na część etatu stanowią istotną część wszystkich zatrudnionych, choć ich liczba różni się w zależności od kraju. W krajach Europy Południowej, odsetek ten jest stosunkowo niewielki: Grecja — 4,6%, Hiszpania — 8,2%, Włochy — 8,8%, Portugalia — 10,7%. W pozostałych krajach UE odsetek ten jest wyższy, np. we Francji i Austrii wynosi 17%, w Wielkiej Brytanii 25%, w Szwecji 27,8%, a w Holandii 41,2% (za: Arrowsmith, Sisson 2001).

Tego typu praktyki niekiedy mogą być korzystne dla obu stron. Pracodawca zwiększa swoją konkurencyjność poprzez redukcję kosztów pracy (m.in. wynikającą z pozbycia się obciążeń socjalnych), a co za tym idzie ogólnych kosztów produkcji. Pracownik z kolei ma większe możliwości wyboru miejsca, czasu i rodzaju pracy. Ale zagregowane efekty, jeśli spojrzymy na nie z punktu widzenia całej pracującej populacji, związane z ubezpieczeniem zdrowotnym, pakietem socjalnym, prawem do emerytury, poziomem wynagrodzeń i pewnością pracy, nie wydają się pozytywne. Liberalna doktryna zatrudnienia uznawana jest przez krytyków za „złamanie linii rozwojowej prawa pracy” i odejście od koncepcji ładu społecznego opartego na harmonii interesów indywidualnych, grupowych i społecznych (Sulmicka 2001, s. 168), a dla pracowników oznacza ona coraz częściej — jak mówi Zygmunt Bauman (2003, s. 246) — „frustrującą chybotliwość własnej pozycji społecznej, splecioną z głęboką troską o trwałość źródeł utrzymania”.

I to właśnie z grup odgrywających podrzędne role w procesie pracy, „galerników niepewności”, jak nazywa ich Charles Goldfinger, rekrutują się w znacznej większości *working poor*. A jeśli wziąć pod uwagę peryferyjne rynki pracy w kontekście globalnym, światowego systemu kapitalistycznego, to okaże się, że problem *working poor* dotyczy niemałej liczby pracujących. Można powiedzieć, że odwieczna dystynkcja na pracę godną człowieka i pracę niegodną ma poważne implikacje do dnia dzisiejszego, a jest to związane nie tylko z większym prestiżem społecznym tej pierwszej, z odmiennym jej traktowaniem przez pracodawców, ale też z wymiernymi korzyściami materialnymi, co przeciwstawia ją pracy sektora peryferyjnego, który jest upośledzony nie tylko społecznie, ale i ekonomicznie.

PRACA BIEDNYCH

Nie ma jednej definicji *working poor*, tak jak nie ma jednej definicji ubóstwa, jednak definicje używane przez różnych badaczy są zbliżone (por. Majid 2001a; Strengmann-Kuhn 2002; Ioakimoglou, Soumeli 2002; Schafer 1997; Klein, Rones 1998)¹³. Generalnie można powiedzieć, że do tej kategorii zalicza się osoby, których zarobki leżą poniżej pewnego progu. Istotne jest w tym kontekście określenie, gdzie znajduje się ta granica, czyli w jaki sposób mierzyć ubóstwo. Z uwagi na niejednorodność zjawiska pauperyzacji nie jest moż-

¹³ W literaturze przedmiotu można się spotkać z czterema rodzajami definicji *working poor*. Po pierwsze, określa się tak wszystkich pracowników żyjących w gospodarstwach domowych uznawanych za biedne. Po drugie, odnosić się to może do wszystkich pracowników zatrudnionych na cały etat, którzy żyją w biednym gospodarstwie domowym. Definicja ta może dotyczyć też wszystkich osób żyjących w biednych gospodarstwach domowych z przynajmniej jednym członkiem rodziny, który pracuje (*working poor household*). I czwarte zastosowanie — wszystkie osoby w biednych gospodarstwach domowych, w których przynajmniej jedna osoba pracuje na cały etat (*full-time working poor household*) (Strengmann-Kuhn 2002).

liwe posługiwanie się w badaniach wyłącznie jedną linią ubóstwa. W zasadzie różnym rodzajom ubóstwa odpowiadają różne metody jego pomiaru, wykorzystujące odmienne wskaźniki służące do ustalania granicy ubóstwa, metody te różnią się też w poszczególnych krajach (zob. Golinowska 1997; Pollok 2001). Z reguły w każdym kraju wyznacza się co najmniej dwie linie ubóstwa — wyższą — określającą granicę biedy, to jest dochody umożliwiające przeżycie na bardzo niskim poziomie, ale nie wykluczające z normalnego funkcjonowania w społeczeństwie (*overall poverty*), oraz niższą — granicę nędzy, poniżej której występuje zagrożenie biologicznej egzystencji człowieka (*extreme poverty*) (Sulmicka 2001, s. 52). W odniesieniu do pracowników chodzi o określenie progu bardzo niskich płac. Ponieważ nie istnieje wspólna definicja pracowników niskopłacowych, przyjmuje się różne progi — często jest to średnia lub mediana zarobków (40%, 50%, 60%, 75% tych wartości w danym kraju) pracowników zatrudnionych na cały etat¹⁴.

Warto jednak zauważyć, że przytoczone niżej dane dotyczące wielkości kategorii *working poor* w Europie, Stanach Zjednoczonych, Polsce oraz w krajach rozwijających się nie są porównywalne, chociażby ze względu na przyjęcie różnych definicji ubóstwa i stosowanie niejednorodnych narzędzi badawczych. Kategorie te stanowią odmienne universa ludzi ubogich, a bycie europejskim *working poor* różni się zdecydowanie od sytuacji na przykład polskich pracowników niskopłacowych. Na różnym poziomie kształtują się bowiem średnie pensje, znacznie wyższy jest też poziom płacy minimalnej w krajach UE. Sytuacja zupełnie inaczej wygląda w krajach rozwijających się, gdzie pojęcie płacy minimalnej czy zabezpieczeń socjalnych w sytuacji bezrobocia w wielu przypadkach jest czystą abstrakcją. Inne są tam bowiem przyczyny ubóstwa pracujących, inaczej się ono przejawia, inny jest jego kontekst, inny jest wreszcie standard „godziwego życia”. W podanych przykładach chodziło mi nie o przedstawienie globalnie porównywalnych wyników badań, co byłoby niemożliwe, ale raczej o ukazanie, że w każdym z tych „mikrokosmosów” wyraźnie rysuje się problem biedy pośród ludzi pracy. Zdaję sobie sprawę z tego, że bieda nie jedno ma imię...

WORKING POOR W EUROPIE

Według badań Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (European Foundation for Improvement of Living and Working Condition), niskie płace w Europie są stosunkowo powszechne, choć zasięg tego zjawiska różni się w zależności od kraju (Strengmann-Kuhn 2002)¹⁵. Dane Eu-

¹⁴ Eurostat do 2001 r. przyjmował w swoich badaniach jako granicę ubóstwa 50% średnich dochodów w danym kraju. Obecnie używa się 60% mediany zarobków (Ioakimoglou, Soumeli 2002). Z kolei OECD definiuje granicę niskich płac jako 2/3 mediany zarobków pracownika pełnoetatowego.

¹⁵ Były to badania przeprowadzone w ramach projektu Europejskiego Obserwatorium ds. Stosunków Przemysłowych (European Industrial Relation Observatory — EIRO). Zastosowano w nich

rostatu z 2000 r. obejmujące trzynaście krajów UE wskazują, że średnio 15% wszystkich zatrudnionych stanowią osoby o niskich dochodach¹⁶.

Oczywiście, pojęcie *working poor* nie jest tożsame z kategorią pracowników o niskich dochodach, którzy mimo iż nierzadko balansują na granicy ubóstwa, nie sytuują się poniżej linii ubóstwa, gdyż mogą na przykład mieszkać w gospodarstwach domowych, w których są inne źródła dochodu, choćby zarobki innych członków rodziny, zasiłki z pomocy społecznej itp., wystarczająco wysokie, aby całe gospodarstwo domowe uniknęło ubóstwa. Niemniej jednak w niektórych przypadkach mogą oni zasilać tę kategorię.

We wszystkich badanych krajach wskaźnik ubóstwa pośród pracowników jest niższy od wskaźnika ubóstwa w całej populacji. W Unii Europejskiej (z wyjątkiem Szwecji) wskaźnik ubóstwa w całej populacji wynosi 16,4%, natomiast pośród pracowników kształtuje się na poziomie 9% (Strengmann-Kuhn 2002, s. 10–15). Najwyższy odsetek *working poor* zanotowano w krajach Europy Południowej oraz w Irlandii, gdzie jest stosunkowo wysoki wskaźnik ubóstwa, jeśli chodzi o całą populację (Portugalia — 21,8%, Grecja — 16,2%, Hiszpania — 12,2%, Irlandia — 10,8%), natomiast najmniej biednych pośród pracujących jest w krajach o niskiej stopie ubóstwa (Dania — 4,7%, Niemcy — 5,5%, Belgia — 5,7%, Austria — 6,3%). Istnieje więc wyraźna korelacja między wskaźnikiem ubóstwa dla całej populacji a wskaźnikiem ubóstwa wśród pracujących. Jeśli zaś porównać udział *working poor* wśród wszystkich biednych, to w UE biedni, którzy pracują, stanowią 22,2%, przy czym średnio 15,5% to pracujący na pełen etat. Największy udział pracujących pośród populacji biednych występuje w Portugalii (36,7%), Danii (31%), Niemczech, Holandii, Austrii (ok. 27%), najniższy zaś w Belgii, Wielkiej Brytanii, Hiszpanii (ok. 20%).

Working poor jako procent całej populacji to w UE 3,6% (dla pracowników zatrudnionych na cały etat 2,5%), a gospodarstwa, w których żyją *working poor* stanowią 10%. Okazuje się, że najwyższy udział *working poor* pośród całej populacji jest w Portugalii — 10% (20% Portugalczyków żyje w gospodarstwie *working poor*, w tym kraju jest też najwyższy udział biednych pośród pracujących oraz najwyższy udział pracujących pośród biednych). Na drugim miejscu jest Grecja — 5,8%. W pozostałych krajach *working poor* stanowią mniej niż 5% (ok. 2,5% w krajach Beneluksu, 3,6% we Włoszech i we Francji, 4% w Hiszpanii i w Irlandii). Dane dotyczące krajów Europy Środkowo-Wschodniej oraz Azji

jednolitą definicję Eurostatu z 2000 r., który definiuje pracowników niskopłacowych jako tych, których miesięczne zarobki są niższe niż 60% mediany pensji krajowej. Badanie to oparte jest na przeprowadzonym w 1996 r. Europejskim Badaniu Panelowym Gospodarstw Domowych — European Community Household Panel (ECHP). Za pracujących uznano osoby spędzające w pracy przynajmniej 15 godzin na tydzień.

¹⁶ Występują tu istotne różnice między krajami: najwyższy odsetek osób o niskich dochodach notuje się w Wielkiej Brytanii — 21%, Irlandii — 18%, Grecji i Niemczech — po 17%, a stosunkowo niewielu takich pracowników jest w Portugalii — 6%, Danii — 7%, Belgii — 9% (zob. Ioakimoglou, Soumeli 2002).

Środkowej mówią, że średnio biedni pracujący stanowią 5–8,5% wszystkich pracujących (ok. 10–17 mln osób) (Berger, Harasty 2002, s. 14).

Warto dodać, że w celu uniknięcia niebezpieczeństwa zaniżania płac wprowadzono instytucję płacy minimalnej gwarantowanej ustawą bądź ustaleniami taryfowymi (Budnikowski 2002, s. 46)¹⁷. I choć płaca minimalna, różniąca się wprawdzie wysokością i sposobem określania w zależności od doświadczeń historycznych i ogólnej sytuacji gospodarczej, istnieje w 17 z 30 krajów OECD, to jednak nie zawsze spełnia ona swoje funkcje, a jej wpływ na zatrudnienie, dystrybucję płac i ubóstwo jest przedmiotem wielu kontrowersji (zob. Sulmicka 2001). W krajach Unii Europejskiej płaca minimalna kształtuje się przeciętnie na poziomie 40–60% średniego wynagrodzenia brutto robotnika w przemyśle przetwórczym¹⁸. Znacznie niższa jest w Stanach Zjednoczonych — w 1999 r. minimalna stawka za godzinę pracy wynosiła tam 5,15 dol. (Budnikowski 2002, s. 47). Obecnie coraz więcej państw dostosowuje się do zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy, które mówią, iż płaca minimalna powinna wynosić 50% przeciętnego wynagrodzenia, co ustala bardziej wyważone proporcje. W Polsce płaca minimalna ustalana jest od 1956 r. Jest ona znacznie niższa niż w krajach Unii Europejskiej (obecnie stanowi ona ok. 34% przeciętnego wynagrodzenia¹⁹) i pełni raczej funkcję socjalną, co akcentują związki zawodowe, powołując się na kategorię tzw. płacy godziwej, która to powinna, ich zdaniem, gwarantować godny poziom egzystencji pracownikowi i jego rodzinie²⁰.

W wielu krajach istnieją dodatkowe przepisy modyfikujące wysokość płacy minimalnej odnoszące się do zatrudniania młodzieży oraz osób z niewielkim stażem zawodowym. Istnieją też sposoby „obchodzenia” stawek minimalnych, na przykład przez zatrudnianie pracowników na część etatu lub w ramach kontraktów tymczasowych. Poza tym badania wykazują, że realna wartość płac minimalnych w większości krajów w okresie ostatnich 25 lat spadła, a ponadto

¹⁷ Odsetek osób otrzymujących płacę minimalną w ogólnej liczbie zatrudnionych różni się w zależności od kraju, na przykład w Holandii wynosi 4%, we Francji 10%, a w Luksemburgu 13% (Budnikowski 2002, s. 47).

¹⁸ Europejska Karta Społeczna zapewnia prawo do godziwego (*fair*) wynagrodzenia, pozwalającego na godny standard życia pracownikowi i jego rodzinie. Na tej podstawie niezależni eksperci opracowujący szczegóły implementacji Karty zarekomendowali w 1977 r. minimum — „próg godziwego wynagrodzenia” (*decency threshold*) — na poziomie 68% średniego wynagrodzenia w danym kraju. Niedawno komisja zmodyfikowała ten próg uznając, że najniższe wynagrodzenie nie powinno być niższe niż 60% średniego wynagrodzenia.

¹⁹ Relacja ta obliczona jest na podstawie danych dotyczących przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2004 r., które wynosiło 2427,09 zł brutto (GUS 2004).

²⁰ W Polsce od 1 stycznia 2004 r. minimalna płaca wynosi 824 zł brutto (dotychczas było 800 zł). Jednak w niektórych sytuacjach pracownicy mogą zarabiać jeszcze mniej. Nowo przyjęty pracownik, który dopiero rozpoczyna karierę zawodową, może otrzymać 80% minimalnego wynagrodzenia (660 zł brutto), a w drugim roku pracy 90% tej kwoty (741 zł brutto) („Gazeta Prawna”, 1 kwietnia 2004).

pogarsza się ich relacja do średniej krajowej (Sulmicka 2001, s. 167; Budnikowski 2002)²¹.

WORKING POOR W POLSCE

Według badań Międzynarodowej Organizacji Pracy (International Labour Organization — ILO), w 1997 r. biedni pracujący stanowili w Polsce 5,4% całej populacji (Majid 2001b). Badania GUS analizujące wynagrodzenie pracowników w latach dziewięćdziesiątych ujawniają, że liczba pracowników, którzy otrzymują niskie wynagrodzenie (tj. do 50% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce), z roku na rok wzrasta. W 1991 r. ogółem w gospodarce narodowej odsetek pracowników otrzymujących niskie wynagrodzenie wynosił 6,4%, a w 1999 r. 13,4%. Dość duże różnice występują, gdy weźmiemy pod uwagę sektor gospodarki: w 1999 r. w sektorze publicznym pracownicy o niskich płacach stanowili 6,2% zatrudnionych, a w sektorze prywatnym odsetek ten wynosił 21,4%. O ile sektor publiczny jest względnie stabilny — w 1991 5,5% pracowników otrzymywało niskie płace, o tyle nastąpiło wyraźne pogorszenie w sektorze prywatnym — w 1991 r. odsetek ten wynosił 10,3% (Deniszczuk 2002, s. 104)²².

Odsetek biednych pośród pracujących jest niższy niż w całej populacji. W 2001 r. 9,5% populacji było zagrożone ubóstwem, jeśli jako granicę ubóstwa weźmiemy pod uwagę minimum egzystencji, wśród pracowników najemnych — 7,2%, a wśród pracujących na własny rachunek — 5%. Jeśli natomiast rozpatrujemy zagrożenie ubóstwem biorąc pod uwagę ustawową granicę ubóstwa, to ogółem było 15% takich osób, a wśród pracujących tylko 11,6%. Z kolei zagrożonych życiem poniżej relatywnej granicy ubóstwa jest ogółem 17%, a pośród pracowników 13% (CBOS 2002).

Istotnym problemem jest rozwinęta szara strefa obejmująca stosunkowo dużą liczbę pracowników o niskich kwalifikacjach, z czym wiążą się niskie zarobki. Dane o wielkości polskiej szarej strefy różnią się w zależności od źródła, definicji i stosowanych metod pomiaru. Według GUS, udział szarej strefy w tworzeniu PKB zmniejszył się w latach 2000–2001 z 14,6% do 14,3%, z kolei badania Friedricha Schneidera — jednego z największych autorytetów w tej dziedzinie — wykazują, że udział szarej strefy stanowi ok. 27% PKB (zob. Szwalek 2003). Natomiast według statystyk międzynarodowych jest to

²¹ W latach dziewięćdziesiątych w Polsce następował spadek względnej wysokości minimalnego wynagrodzenia. Stosunek płacy minimalnej do wartości przeciętnego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych w gospodarce narodowej spadł z 41,4% w 1996 r. do 36,4% w 2000 r. (Budnikowski 2002, s. 166).

²² Jednocześnie zarobki w sektorze prywatnym są niższe niż w publicznym — w sektorze publicznym przeciętna płaca brutto wynosiła w kwietniu 2004 r. 2730,12 zł, a w sektorze prywatnym — 2337,78 zł. Relacja przeciętnej miesięcznej płacy brutto w sektorze prywatnym do przeciętnej płacy brutto w sektorze publicznym w okresie styczeń–kwiecień 2004 r. wyniosła 82,8% (GUS 2004).

10–20% PKB (Kozłowski 2002). I choć w gospodarce nieformalnej funkcjonują także osoby dobrze wykształcone, które szukają w ten sposób dodatkowych dochodów, zdecydowaną większość stanowią osoby z wykształceniem najwyższym — 72%, które ze względu na niskie kwalifikacje nie uzyskują wysokich dochodów, a ich zarobki najbardziej odbiegają *in minus* od średnich (o blisko 20%) (Kozłowski 2002, s. 229).

Można przyjąć, że najniższe dochody z pracy otrzymują osoby mające najniższe kwalifikacje lub wykonujące pracę, w której stawiane są niskie wymagania, a w Polsce grupa pracowników wykonujących zajęcia wymagające niskich kwalifikacji stanowiła w 1998 r. 8% wszystkich zatrudnionych (Kwiatkowski, Socha, Sztanderska 2001)²³. Należy także zwrócić uwagę na fakt, iż w okresie dekonunktury i problemów na rynku pracy niektórzy pracodawcy, jako strona w tym układzie silniejsza, próbują dokonywać niezbędnych oszczędności kosztem pracowników, narzucając na przykład szeroko rozumianą elastyczność zatrudnienia, która nierzadko stawia pracownika w sytuacji permanentnego zagrożenia utraty pracy. Czasowość zatrudnienia, która staje się tendencją dominującą na rynku pracy, jest — jak uważa Pierre Bourdieu (1999, s. 89) — „częścią nowego rodzaju dominacji i wykorzystywania, opartych na istnieniu stanu permanentnego zagrożenia, mającego na celu zmuszenie pracowników do posłuszeństwa i zaakceptowania gorszych warunków pracy”. Potwierdzają to również badania polskie, z których wynika, że aż 69% pracowników, aby otrzymać pracę, zgodziłoby się na niższe stanowisko, a 65% na pracę za płacę niższą niż dotychczas, a ponad połowa zatrudnionych (55%) zgodziłaby się, w przypadku utraty posady, na pracę w szarej strefie (Staruchowicz 2002)²⁴.

Pracodawcy próbują wykorzystać swoją przewagę na rynku pracy, wydłużając czas pracy, zmuszając do pracy w niedziele i święta, zaniżając płace czy naruszając przepisy BHP. Coraz częściej likwidują niektóre świadczenia pracownicze, na przykład diety za wyjazdy służbowe, ekwiwalenty za urlopy, wynagrodzenia za nadgodziny, powoli codziennością w wielu przedsiębiorstwach stają się urlopy wyłącznie bezpłatne, darmowe delegacje, płacenie tylko części wynagrodzenia bądź w ratach i z wielomiesięcznym opóźnieniem. Z raportu Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że ostatnich latach rozszerza się zjawisko naruszania przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń. W 2002 r. 68% kontrolowanych pracodawców²⁵ nie wypłacało swoim pracownikom pensji, suma

²³ W 1998 r. liczba pracujących wynosiła 15 mln 335 tys., z czego 1 mln 238 tys. stanowiły osoby wykonujące prace wymagające niskich kwalifikacji i umiejętności (Kwiatkowski, Socha, Sztanderska 2001, s. 15).

²⁴ Dane te dotyczą wyników badań Profile i SMG/KRC „Polacy na rynku pracy — postrzeganie, szanse, aktywność” przeprowadzonych w 2002 r. na reprezentacyjnej próbie 1004 Polaków.

²⁵ Przeprowadzono 1532 kontrole, przy czym 85% kontrolowanych zakładów należało do sektora prywatnego.

zaległych świadczeń wynosiła 176 mln zł i była o 53 mln wyższa niż w 2000 r., a nieprawidłowości te dotyczyły blisko 130 tys. osób (PIP 2003)²⁶.

WORKING POOR W STANACH ZJEDNOCZONYCH

Analizując sytuację amerykańskich *working poor*, należy wziąć pod uwagę specyfikę tego rynku pracy i pamiętać, że to właśnie w Stanach Zjednoczonych zrodziło się pojęcie „biednych pracujących”. Amerykańskie rozwiązania dotyczące polityki zatrudnieniowej generalnie są nastawione na motywowanie osób pozostających poza rynkiem pracy²⁷. Agresywna agitacja zawodowa wobec bezrobotnych oraz położenie akcentu na szybkie podjęcie pracy sprzyja „przywracaniu” bezrobotnych rynkowi pracy, jednak ceną za tak pośpieszne zatrudnienie jest nierzadko obniżanie płac w grupie osób mało zarabiających. Dodatkowo stosunkowo duża mobilność amerykańskiej siły roboczej przyczynia się w istotny sposób do wzmocnienia pozycji pracodawcy (Budnikowski 2002, s. 125). Utrwała to podział na dobrze zarabiających i biednych pracujących, skazanych na wykonywanie źle płatnych prac, co niekoniecznie zwiększa ich ekonomiczną samowystarczalność.

Według danych z amerykańskiego Bureau of Labor Statistics (BLS), w 2000 r. w Stanach Zjednoczonych 11,3% populacji (31 mln osób) żyło na poziomie lub poniżej oficjalnej linii ubóstwa (BLS 2002)²⁸. Większość tej grupy to osoby bierne zawodowo, ale udział *working poor* jest znaczny — wynosi 20,6% (6,4 mln)²⁹. Większość biednych pracujących (60%) pracowała na cały etat (przynajmniej 35 godzin w tygodniu), generalnie jednak fakt posiadania pracy na pełen etat był obciążony blisko trzy razy mniejszym ryzykiem znalezienia się w populacji biednych (3,5% dla pracowników pełnoetatowych i 10,2% w przypadku pracowników pracujących na część etatu). Jednocześnie odsetek *working poor* w całej populacji osób pracujących wynosił w 2000 r. 4,7%, co stanowi o blisko milion osób mniej w porównaniu z rokiem 1997 (BLS 2002).

Rozpatrując amerykański rynek pracy, warto zwrócić uwagę na istnienie narzędzia mającego z jednej strony wspierać osoby niewiele zarabiające, a z drugiej zwiększać aktywność zawodową niższych warstw społeczeństwa. Chodzi

²⁶ W 2000 r. takie zjawisko występowało w 47% skontrolowanych zakładów i instytucji.

²⁷ Na przykład realizowany od lat dziewięćdziesiątych program Welfare to Work czy kalifornijski program GAIN — Greater Avenues for Independence.

²⁸ Poniżej granicy ubóstwa (po uwzględnieniu bezpłatnej pomocy medycznej, talonów żywnościowych (Food Stamps) i EITC (Earned Income Tax Credit) żyje 9,6% Amerykanów (Budnikowski 2002, s. 125).

²⁹ Tutaj definiowani jako ci, którzy przez przynajmniej 27 tygodni w roku byli aktywni na rynku pracy (pracowali bądź szukali pracy), a mimo to ich dochody kształtowały się poniżej oficjalnej linii ubóstwa, która w 2000 r. dla czteroosobowej rodziny wynosiła rocznie 17 603 dol. Badania te były prowadzone przez Bureau of the Census for the Bureau of Labor Statistics, w marcu 2001 r., przy okazji comiesięcznego badania populacji (Current Population Survey — CPS) w 50 000 gospodarstw domowych na osobach powyżej szesnastego roku życia.

o EITC — Earned Income Tax Credit, czyli negatywny podatek dochodowy, który zwalnia określone grupy pracowników z obowiązku płacenia podatków. W 1999 r. liczba beneficjentów systemu EITC wynosiła 20 milionów (w porównaniu z 6 mln w 1984 r.), jednocześnie liczba osób korzystających z pomocy socjalnej zmniejszyła się o 36% (w 1984 r. było to 11 mln osób, a w 1999 r. — 7 mln) (Budnikowski 2002, s. 122).

PROFIL POPULACJI WORKING POOR

Populacja biednych pracujących jest bardzo heterogeniczna, można jednak wyróżnić grupy obciążone większym ryzykiem znalezienia się w tej kategorii. Ryzyko to zależy między innymi od płci, wieku, stanu cywilnego, grupy etnicznej, poziomu wykształcenia, sektora zatrudnienia, zawodu (Ioakimoglou, Soumeli 2002). Zagrożenie pauperyzacją wzrasta, jeśli czynniki te kumulują się. Na przykład niskie zarobki stają się udziałem zwłaszcza kobiet, samotnych matek, stażystów, ludzi młodych, o niewielkim doświadczeniu zawodowym, pracujących emerytów, studentów, osób rozwiedzionych lub samotnych, imigrantów, pracowników niewykwalifikowanych oraz zatrudnionych w ramach elastycznych kontraktów³⁰. Zagrożenie to także znacznie częściej dotyka osoby wykonujące prace wymagające niewielkich kwalifikacji (opieka nad dziećmi, osobami starszymi, niepełnosprawnymi, sprzątanie, usługi hotelarskie, handel, gastronomia itp.), pracujące w małych prywatnych firmach, gdzie nie ma na przykład możliwości tworzenia związków zawodowych³¹. Oficjalne dane nie mówią o niskich płacach pracowników zatrudnionych w szarej strefie, w której pracują głównie cudzoziemcy, osoby młode, kobiety. Należy zatem liczyć się z tym, że dane o liczbie *working poor* nierzadko mogą być zaniżone. Liczbę tę należałoby proporcjonalnie powiększyć o rozmiar szarej strefy w gospodarce danego kraju.

Uwzględnienie kategorii płci pokazuje, że kobiety są zdecydowanie nadreprezentowane wśród *working poor*. Dotyczy to zwłaszcza krajów rozwijających się, w których wraz z pojawieniem się transnarodowych korporacji kobiety masowo wkroczyły na rynki pracy. W wielu Strefach Przetwórstwa Eksportowego (Export Processing Zones) główną siłą roboczą są niezamężne kobiety w wieku 16–24 lat. Zarówno w *maquiladoras* wzdłuż granicy meksykańsko-amerykańskiej, jak i w fabrykach tekstylnych czy produkujących elektronikę w Południowo-Wschodniej Azji około 75% pracowników stanowią młode ko-

³⁰ Dane dotyczące amerykańskiego rynku pracy wyraźnie pokazują gorsze położenie pewnych grup, na przykład młodzi pracownicy z większym prawdopodobieństwem mogą znaleźć się w grupie *working poor*: pośród pracowników w wieku 20–24 lata 8,7% było zaliczanych do populacji biednych, a w przypadku pracowników w wieku 45–54 lata odsetek ten wynosił 2,7% (BLS 2002).

³¹ W Polsce sektor prywatny trzykrotnie częściej niż publiczny oferuje niepełne zatrudnienie, co wiąże się z niższymi płacami. Coraz częściej, zwłaszcza w rejonach o dużym bezrobociu, zatrudnia się pracownika za płacę mniejszą niż minimalna (Sulmicka 2001, s. 147).

biety, choć od lat osiemdziesiątych wzrasta także liczba mężczyzn (Sklar 1991, s. 96). Ponieważ prace te są zazwyczaj bardzo słabo płatne, zatrudnione tam kobiety nierzadko balansują na granicy ubóstwa³².

Podobna sytuacja dotyka kraje europejskie. Z danych Eurostatu wynika, że kobiety częściej są gorzej opłacane i dominują w kategorii pracowników o niskich zarobkach — średnio 77% wszystkich pracowników niskopłacowych stanowią kobiety, przy czym w niektórych krajach odsetek ten jest wyższy, na przykład w Austrii wynosi on 86%, w Wielkiej Brytanii i Holandii — 81%, a we Francji 80%, najniższy zaś jest w Grecji (51%) i we Włoszech (60%) (Ioakimiglon, Soumeli 2002). Kobiety są również bardziej narażone na zwolnienia, na wyłączenie spod działania klasycznej umowy o pracę, dominują także w usługach — sektor „różowych kołnierzyków”, gdzie szczególnie popularne jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu (Kwiatkowski, Socha, Sztanderska 2001). Badania wykazują, iż wynagrodzenie za godzinę pracy jest tu wyraźnie niższe niż w przypadku osób zatrudnionych na pełnym etacie (należy jednak pamiętać, że na niepełnych etatach zatrudniane są w dużej mierze osoby o niższych kwalifikacjach). Praktyka pokazuje, że osoby te są też często gorzej traktowane niż pracownicy zatrudnieni na podstawie tradycyjnej umowy o pracę. Bardzo często nie otrzymują gratyfikacji za nadgodziny lub ich wynagrodzenie jest niepewne albo opóźnione (Budnikowski 2002, s. 78). Ponadto kobiety częściej funkcjonują poza rynkiem pracy. We wszystkich kategoriach społeczno-zawodowych poziom bezrobocia wśród kobiet jest wyższy niż wśród mężczyzn, a wejście na rynek pracy jest trudniejsze dla kobiet niż dla mężczyzn. Jeśli zaś nawet uda im się zaistnieć na rynku pracy, „szklany sufit” skutecznie odgradza je od możliwości zajmowania dobrze płatnych stanowisk³³.

WORKING POOR W KRAJACH ROZWIJAJĄCYCH SIĘ

Istnienie *working poor* w krajach rozwijających się jest częściowo skutkiem ubocznym prób przezwyciężenia problemów fordyzmu przez zastosowanie w tych krajach alternatywnych strategii produkcyjnych. Konieczność sprostanowania wzrastającym wymaganiom konkurencyjności zmuszała producentów do unikania ograniczeń narzucanych im we własnych krajach i poszukiwania oszczędności. Często przeczucali oni produkcję do krajów Trzeciego Świata,

³² Jednak paradoksalnie, jak pokazują niektórzy badacze, w wielu krajach rozwijających się praca dla transnarodowych korporacji postrzegana jest pozytywnie ze względu na możliwości, jakie daje. Choć często jest bardzo słabo płatna, pracownicy nie mają żadnych dodatkowych świadczeń ani możliwości kolektywnej obrony swoich interesów, a warunki pracy nierzadko zagrażają życiu, praca dla zagranicznych firm jest bardzo poszukiwana i cieszy się dużym prestiżem jako szansa na relatywnie lepsze życie (Sklar 1991, s. 102).

³³ Badania ILO wskazują na dyskryminację kobiet na rynku pracy: mimo że kobiety stanowią w skali globu 40% siły roboczej, tylko 5% z nich przekracza „szklany sufit” i piastuje najwyższe stanowiska w firmach. Ale nawet wtedy większość z nich zarabia mniej niż mężczyźni na tych samych stanowiskach (ILO 1998).

gdzie „społeczny kontrakt dotyczący pracy nie istniał lub nie był egzekwowany”, a koszty pracy były minimalne (Harvey 1989, s. 141). Aż do 1960 r. „stare” centra industrializacji w Europie Zachodniej i Stanach Zjednoczonych wytwarzały 70% światowego PKB i około 80% produkcji przemysłowej. Prawdziwy exodus do krajów rozwijających się nastąpił dopiero w drugiej połowie lat siedemdziesiątych (Hobsbawm 1999, s. 195). Wtedy właśnie to, co francuski ekonomista Alain Lipietz (1985) nazwa „prymitywnym tayloryzmem” i „fordyzmem peryferyjnym”, zostało zastosowane na szeroką skalę³⁴.

Przemieszczenie produkcji możliwe było dzięki intensywnemu powstawaniu ponadnarodowych korporacji, nowemu międzynarodowemu podziałowi pracy i powstawaniu rajów podatkowych (np. Curaçao, Wyspy Dziewicze, Lichtenstein). Sprzyjała temu rewolucja technologiczna, zwłaszcza w transporcie i komunikacji, która sprawiła, że ekonomicznie sensowne stało się dzielenie produkcji danego produktu między różne części świata. „Linie produkcyjne przesuwają się teraz nie w gigantycznych halach, ale przez cały świat” (Hobsbawm 1999, s. 262). Doprowadziło to do tego, że przemysł „wysokiej jakości” zaczął koncentrować się w krajach Pierwszego Świata, a taylorowsko-fordowskie metody pracy zaczęto wdrażać i rozwijać w krajach rozwijających się (Lipietz 1997). Typowym przykładem są Strefy Przetwórstwa Eksportowego w Azji lub też *maquiladoras* na granicy meksykańsko-amerykańskiej.

Z jednej strony można rozpatrywać ten globalny *outsourcing* jako tworzenie nowych możliwości dla mieszkańców krajów rozwijających się i w jakimś stopniu redukowanie ubóstwa. Jednak z drugiej strony ekspansja produkcji niskopłacowej, zorientowanej na bogatą Północ, powoduje pogorszenie warunków pracy, zaniżanie zarobków i powiększanie się nierówności w skali świata. Konkurencja ze strony „światowego rynku fabryk” zmusza również zaawansowane kraje kapitalistyczne do rezygnacji z korzystnych dla pracowników układów zbiorowych i stawia przed koniecznością zmierzenia się, jak mówi Pierre Bourdieu (1999), z „dumpingiem społecznym”, jaki stosują kraje rozwijające się. W konsekwencji intensywna konkurencja między państwami skutkuje „wyścigiem w dół” (*race to the bottom*) (Barnet, Cavanagh 1994). W skali globu neoliberalna polityka na rynku pracy prowadzi do szukania konkurencyjności za wszelką cenę — państwa zachęcając globalnych inwestorów godzą się na rozmaite ulgi podatkowe, obniżenie standardów pracy i pensji minimalnych czy standardów związanych z ochroną środowiska. Największym poszkodowanym w tym wyścigu są pracownicy, dla których pęd ku większej konkurencyjności oznacza ciągłą niepewność, konieczność dyspozycyjności oraz gwałtowne obniżenie dochodów.

³⁴ Najczęściej dotyczy to prac nie wymagających kwalifikacji, lecz coraz częściej także prac sektora usług profesjonalnych, na przykład usług finansowych, księgowości, administracji, które przenoszone są do krajów, w których koszty siły roboczej są niskie, znajomość angielskiego i dobre wykształcenie dość powszechne, na przykład do Indii (Gentle 2003).

Sytuacja *working poor* w krajach rozwijających się wygląda inaczej niż w krajach rozwiniętych. Inna jest tutaj „sytuacja wyjściowa” pracujących. W krajach bogatej Północy często biedni pracujący to ci, którzy mimo że pracują są biedni, natomiast *working poor* w krajach rozwijających się są biedni i dlatego pracują, choć w rzeczywistości praca ta nie zmienia ich położenia materialnego. W krajach, gdzie pomoc społeczna dla biednych nie istnieje lub jest bardzo ograniczona, wszyscy, którzy żyją na przykład poniżej linii ubóstwa, pracują, aby przetrwać. Należy zauważyć, że pojęcie biedy jest względne. Bogatsze społeczeństwa mają wyżej „zawieszoną” linię ubóstwa, co innego oznacza tam biedę niż w krajach rozwijających się³⁵, a zatrudnienie w większości przypadków nie pozwala wydostać się z ubóstwa³⁶.

Z badań przeprowadzanych przez ILO wynika, że w 1997 r. w krajach rozwijających się było około 540 milionów osób zaliczanych do *working poor*, średnio stanowili oni 25% wszystkich zatrudnionych (Majid 2001a). Największy odsetek biednych pracujących występuje w Afryce Subsaharyjskiej — 46% (115 mln) zatrudnionych, w Azji Południowej — 40% (232 mln), w Azji Wschodniej i Południowo-Wschodniej — 11% (30,5 mln), tylko w Chinach jest takich osób 131 mln — 18,5% wszystkich zatrudnionych. W krajach Ameryki Łacińskiej i na Karaibach zaś *working poor* stanowią 15,6% wszystkich pracujących (30 mln) (Berger, Harasty 2002, s. 20). Analizy dotyczące lat 1986–1997 pokazują, że populacja *working poor* nieznacznie zmniejszyła się, ale tylko w krajach o średnim dochodzie (o 5%), jednak w krajach o niskim dochodzie wzrosła (o 0,6%) (Majid 2001a).

PRZYSZŁOŚĆ BIEDNEJ PRACY

Priorytetem na najbliższe lata powinno być tworzenie nowych miejsc pracy, tak aby zmniejszyć światowe bezrobocie wynoszące dziś, według oficjalnych danych, 6% (180 mln osób) (Budnikowski 2002, s. 7; Berger, Harasty 2002). Jednak istotne jest przede wszystkim tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości, co pozwoliłoby zredukować liczbę *working poor* i poprawiłoby warunki ich pracy.

Jeśli dotychczasowe tendencje się utrzymają, to perspektywy zatrudnienia nie są zbyt obiecujące. Ekstrapolując obecne trendy dotyczące światowego zatrudnienia Stefan Berger i Claire Harasty (2002) stworzyli kilka scenariuszy przyszłości pracy. W zależności od poziomu bezrobocia i wzrostu gospodar-

³⁵ W badaniach ILO za granicę ubóstwa przyjęto 1 dol. na dzień.

³⁶ Problemem w krajach rozwijających się jest praca przymusowa, zwłaszcza dzieci i kobiet oraz tzw. nowe niewolnictwo. Kevin Bales szacuje liczbę „nowych niewolników” na 27 mln w skali globu. Z raportu ILO wynika, że jest to zjawisko powszechne zwłaszcza na plantacjach Afryki Zachodniej, w niektórych krajach Azji i Ameryki Łacińskiej, m.in. w Indiach, Bangladeszu, Pakistanie, Tajlandii, Brazylii, Sudanie, Liberii (Bales 2002; ILO 2001). Problem niewolnictwa jest ważny w kontekście poruszanej tu problematyki, gdyż często są to ludzie biedni, którzy oddają się w niewolę, aby spłacić długi (*bonded labor*), nie otrzymując za swoją pracę żadnego wynagrodzenia.

czego liczba *working poor* według najbardziej pesymistycznych założeń może osiągnąć w 2010 r. liczbę 639 mln osób. W wariantie „umiarkowanie optymistycznym” spadnie do 461 mln (14,5%), a według scenariusza najbardziej optymistycznego będzie wynosić 321 mln. Należy jednak zaznaczyć, że ponad połowa światowej siły roboczej to mieszkańcy Azji (Chiny stanowią 25%). Inne regiony rozwijające się (Afryka Subsaharyjska, Środkowy Wschód i Afryka Północna oraz Ameryka Łacińska) to kolejne 25%. Kraje wysoko uprzemysłowione stanowią 25%.

Zgodnie z obecnymi tendencjami, w warunkach globalizacji produkcji, przy maksymalnym zmniejszaniu kosztów, do 2010 r. większość nowych miejsc pracy zostanie stworzona w Azji (70%), Afryce Subsaharyjskiej (16%) i Ameryce Łacińskiej (12%) (Berger, Harasty 2002, s. 14) — w regionach, które głównie zapewniają tanią siłę roboczą dla korporacji transnarodowych, do wykonywania w większości prac nisko produktywnych, naruszających elementarne zasady higieny i bezpieczeństwa pracy. Są to prace reprodukujące „nowych biednych”, nie pozwalające wydostać się z kręgu nędzy. Ci sami badacze przewidują też, w związku ze wzrastającym bezrobociem oraz niewielkim wzrostem gospodarczym, znaczący wzrost liczby *working poor* w krajach Europy Środkowo-Wschodniej oraz w Azji Środkowej, do ok. 10,3% w 2010 r. (ponad 20 mln osób).

ZAKOŃCZENIE

Problem pracy od zawsze budził emocje. We współczesnym świecie także uwikłany jest w rozmaite sprzeczności i coraz częściej związany jest z problemem ubóstwa, gdyż miejsce zajmowane na rynku pracy staje się coraz ważniejszym czynnikiem decydującym o statusie społecznym, w tym o sytuacji materialnej jednostki. Problem ten będzie się pogłębiał, gdyż wraz z globalizacją, przemianami gospodarki, rewolucją informatyczną, nie tylko zmienia się uniwersum pracy, ale także zmniejsza się globalna podaż pracy i coraz więcej osób skazanych jest na pozostawanie poza obrębem świata pracy (Rifkin 2001; Gorz 2001; Bauman 1998b; Beck 1998, 2000)³⁷. Nie są oni już rezerwową armią pracowników, ale powoli stają się elementem zbędnym w społeczeństwie. Jak mówi Zygmunt Bauman (1998a), „apoteoza pracy najemnej jako najwyższego powołania człowieka, warunku moralnej przyzwoitości, rękojmi prawa i porządku, a zarazem patentowanego lekarstwa na ubóstwo, współbrzmiała zgodnie z pracochłonnym niegdyś przemysłem, w którym rozmiary produkcji rosły wraz z rozmiarami załóg”. W dzisiejszym świecie coraz częściej mówi się

³⁷ Według szacunków Międzynarodowej Organizacji Pracy blisko miliard ludzi na świecie pozbawiony jest pracy lub musi zadowolić się niepełnym zatrudnieniem. Jeśli wziąć pod uwagę fakt, że potencjał ludzi zdolnych do pracy szacuje się na około 3 mld, oznacza to, że co trzeci obywatel świata jest bezrobotny bądź zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy (Budnikowski 2002, s. 7).

o wzroście bez zatrudnienia (*jobless growth*), a zwiększanie efektywności i konkurencyjności przedsiębiorstwa związane jest raczej ze zmniejszaniem liczby zatrudnionych, gdyż „postęp techniczny mierzy się ilością «żywej pracy», jaką nowa technika czyni zbędną” (Bauman 1998a).

Jednym problemem jest brak pracy, innym polaryzacja siły roboczej na segmenty dobrze płatne i bezpieczne, do których w przyszłości, zdaniem niektórych badaczy, będzie należała mniejszość (najwyżej 25% siły roboczej), oraz na segmenty peryferyjne, oferujące prace niepewne i źle płatne (25% siły roboczej). Reszta, według różnych prognoz, będą to pracownicy półbezrobotni, zmarginalizowani, wykonujący różne okazjonalne, sezonowe prace, zmuszeni zmierzyć się z ubóstwem i wzrastająca niepewnością bytu (zob. Gorz 1994, 2001).

Jednocześnie pojawia się coraz większa grupa pracowników „poliaktywnych”, wykonujących jednocześnie wiele zajęć (Goldfinger 1998, s. 150)³⁸. Do grupy tej należą między innymi ci, którzy muszą kumulować wiele prac, aby przetrwać. I choć może wydawać się to paradoksalne, intensyfikacja pracy niekoniecznie idzie w parze ze zwiększonymi dochodami (Bluestone, Rose 1997)³⁹. W przypadku tych osób można mówić o „syndromie Alicji w Krainie Czarów” — biegną wciąż szybciej i szybciej, lecz w rzeczywistości stoją w miejscu — ich standard życia nie tylko się nie podnosi, ale z trudem utrzymują to, co wcześniej zdobyli. Sytuacja ta może budzić niepokój i lęk, nie tylko tych, którzy nie mają pracy, ale także tych, którzy (jeszcze) pracują. Jest to czas niewątpliwego kryzysu nie tylko samej pracy, ale przede wszystkim ludzi pracy.

Już w latach siedemdziesiątych XX wieku wraz z pojawieniem się bezrobocia zaczęto snuć wizje likwidacji porządku rynkowego i tworzenia alternatywnych modeli społecznych, organizujących coś znacząco różniącego się od modelu kapitalistycznego — społeczeństwa, którego celem byłby stosunek człowieka do samego siebie, do innych i do przyrody, odwołujący się wyłącznie do człowieczeństwa, a nie do wymiany konkurencyjnej. Dzisiaj warto byłoby zastanowić się nad sposobami „oswajania” elastycznego kapitalizmu, zakorzeniania go w relacjach społecznych i praktykach kulturowych wykraczających poza miejsce pracy, tak aby zapewnić nowemu systemowi osiągnięcie pewnego poziomu stabilności instytucjonalnej, a jednostkom — płynne wtopienie się w ten nowy świat pracy. Wydawać się to może utopijne, ale — jak piszą Fitoussi i Ransavallon (2000, s. 144) — „każda utopia, nawet daleka i *a priori* nieosiągalna, kreśli horyzont dążeń i oświeśla działanie”.

³⁸ Na przykład w Stanach Zjednoczonych liczba osób, pracujących w przynajmniej trzech miejscach wzrosła z 4,7 mln w 1979 r. do 7,2 mln w 1989 r., co stanowi 6% czynnych zawodowo (Pencaut 1997).

³⁹ W latach 1973–1988 wśród pracowników ze średnim wykształceniem roczna liczba godzin pracy zwiększyła się o 12%, a dochód zmniejszył się o 8% (Bluestone, Rose 1997). Realne dochody zwiększyły się tylko wśród osób z wyższym wykształceniem (o 4%), lecz rodziny osób z takim wykształceniem stanowią tylko około 30% wszystkich rodzin pracujących.

BIBLIOGRAFIA

- Abrahamson P., 1999, *The Residual Poverty Oriented Welfare Model under Change: The Case of the United Kingdom towards the 21st Century*, Department of Social Sciences, Roskilde.
- Arendt H., 2000, *Kondycja ludzka*, tłum. A. Łagodzińska, Aletheia, Warszawa.
- Arrowsmith J., Sisson K., 2001, *Working Time Developments and the Quality of Work*, raport European Foundation for Improvement of Living and Working Condition, European Industrial Relations Observatory on-line (EIRO), w całości dostępny: www.eiro.eurofund.eu.int.
- Bales K., 2000, *Disposable People: New Slavery in the Global Economy*, University of California Press, Berkeley.
- Barnet R., Cavanagh J., 1994, *Global Dreams: Imperial Corporations and the New World*, Simon and Schuster, New York.
- Bauman Z., 1998a, *Zawrotna kariera «podklasy»*, „Przegląd Społeczny”, nr 1–2.
- Bauman Z., 1998b, *Zbędni, niechciani, odrzuceni — czyli o biednych w zamożnym świecie*, „Kultura i Społeczeństwo”, nr 2.
- Bauman Z., 2000, *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa.
- Bauman Z., 2003, *Razem, osobno*, tłum. T. Kunz, Wydawnictwo Literackie, Warszawa.
- Beck U., 1998, *Democracy without Enemies*, Polity Press, Cambridge.
- Beck U., 2000, *The Brave New World of Work*, Polity Press, Cambridge.
- Bell D., 1973, *The Coming of Post-industrial Society*, Basic Books, New York.
- Bellin S. S., Miller S. M., 1990, *The Split Society*, w: K. Erikson, S. P. Vallas (red.), *The Nature of Work. Sociological Perspectives*, Yale University Press, New Haven–London.
- Berger S., Harasty C., 2002, *World and Regional Employment Prospects: Halving the World's Working Poor*, Employment Paper 2002/38, ILO, Geneva.
- BLS, 2002, *A Profile of the Working Poor 2000*, Report 957, U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, March, raport dostępny w: www.bls.gov oraz <http://blue.census.gov/hhes/www/poverty00.html>
- Bluestone B., Rose S., 1997, *Overworked and Underemployed*, „The American Prospect”, t. 8, nr 31, April.
- Bourdieu P., 1999, *Acts of Resistance — Against the Tyranny of the Market*, The New Press, New York.
- Bródy A., 1991, *Zwolnienie wzrostu. O globalnych schorzeniach gospodarczych*, tłum. A. Sze-worski, PWN, Warszawa.
- Budnikowski T., 2002, *Bezrobocie na świecie i w Polsce*, Instytut Zachodni, Poznań.
- Calvino I., 1975, *Niewidzialne miasta*, tłum. A. Kreisberg, Czytelnik, Warszawa.
- Carley M., Spapens P., 2000, *Dzielenie się światem*, Instytut na rzecz Ekorozwoju, Białystok–Warszawa.
- Castells M., 1996, *The Rise of the Network Society*, t. 1, Blackwell Publishers, Oxford.
- CBOS, 2002, *Sytuacja gospodarstw domowych w 2001 r. w świetle wyników badań budżetów gospodarstw domowych*. Komunikat z badań, czerwiec, Warszawa.
- CBOS, 2004, *Praca jako wartość*. Komunikat z badań 87/2003, maj, Warszawa.
- Cohen D., 2000, *Bogactwo świata, ubóstwo narodów*, tłum. Z. Wolińska, Znak, Kraków.
- Dahrendorf R., 1993, *Nowoczesny konflikt społeczny. Esej o polityce wolności*, tłum. S. Brat-kowski i in., Czytelnik, Warszawa.
- Daszkowski J., 2002, *Obrazy wynagrodzeń i kosztów pracy w latach 1992–1999 w Polsce*, Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa.

- Deniszczuk L., 2002, *Zróżnicowanie dochodów i konsumpcji w Polsce w latach dziewięćdziesiątych. Przejawy, tendencje zmian, przyczyny*, w: T. Kowalik (red.), *Nierówni i równiejsi. Sprawiedliwość dystrybucyjna czasu transformacji w Polsce*, Fundacja Innowacja, Warszawa.
- Drucker P., 1999, *Spółeczeństwo pokapitalistyczne*, tłum. G. Kranas, PWN, Warszawa.
- Edwards R., Gordon D. M., Reich M. (red.), 1975, *Labour Market Segmentation*, Lexington Books, Lexington.
- Erikson K., Vallas S. P. (red.), 1990, *The Nature of Work. Sociological Perspectives*, Yale University Press, New Haven–London.
- Fandrejewska A., 2001, *Leasing pracowników. Nowe formy zatrudnienia*, „Rzeczpospolita” dodatek „Moja Kariera”, 5 września.
- Fevre R., 1992, *The Sociology of Labour Market*, Harvester Wheatsheaf, Hertfordshire.
- Fitoussi J. P., Rosanvallon P., 2000, *Czas nowych nierówności*, tłum. S. Amsterdamski, Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, Kraków.
- Forester T., 1987, *Hingh-Tech Society: The Story of the Information Technology Revolution*, Basil Blackwell, Oxford.
- Frank R. H., Cook Ph. J., 1995, *The Winner-Take-All-Society. Why the Few at the Top Get so Much More than Rest of Us*, The Free Press, New York.
- Gentle Ch., 2003, *Sektor usług szuka tańszej siły roboczej*, „Gazeta Wyborcza”, 26 maja.
- Geremek B., 1989, *Litość i szubienica. Dzieje nędzy i miłosierdzia*, Czytelnik, Warszawa.
- Goldfinger Ch., 1998, *Travail et hors-travail — vers une société fluide*, Editions Odile Jacob, Paris.
- Golinowska S. (red.), 1997, *Polska bieda II. Kryteria. Ocena Przeciwdziałanie*, IPiSS, Warszawa.
- Gorz A., 1997, *Misères du présent, richesse du possible*, Editions Galilée, Paris.
- Gorz A., 1994, *Capitalism, Socialism, Ecology*, Verso, London.
- Gorz A., 2001, *Farewell to the Working Class. An Essay on Post-Industrial Socialism*, Pluto Press.
- GUS, 2004, *Informacja o sytuacji gospodarczej kraju*, kwiecień 2004 r. dostępna w: www.gus.pl.
- Harrison B., Bluestone B., 1988, *The Great U-Turn: Corporate Restructuring and the Polarizing of America*, Basic Books, New York.
- Hartley J. i in., 1991, *Job Insecurity — Coping with Jobs at Risk*, Sage Publications, London.
- Harvey D., 1989, *The Condition of Postmodernity. An Enquiry into the Origins of Cultural Change*, Blackwell Publishers Ltd., Oxford.
- Hobsbawm E., 1999, *Wiek skrajności. Spojrzenie na Krótkie Dwudzieste Stulecie*, tłum. J. Kalinowska-Król, M. Król, Politeja, Warszawa.
- ILO, 1998, *Will the Glass Ceiling Ever Be Broken?*, „World of Work”, nr 23, February, Geneva.
- ILO, 2001, *Forced Labour, Human Trafficking, Slavery Haunt Us Still*, „World of Work”, nr 39, June, Geneva.
- Inglehart R., Basanez M., Moreno A., 1998, *Human Values and Beliefs*, Michigan Press, Michigan.
- Ioakimoglon E., Soumeli E., 2002, *Low-wage Workers and the «Working Poor»*, raport European Foundation for Improvement of Living and Working Condition, European Industrial Relations Observatory on-line (EIRO), w całości dostępny w: www.eiro.eurofund.eu.int.

- Klein B. W., Ronces P. L., 1998, *A Profile of the Working Poor*, „Monthly Labor Review”, October.
- Kowalik T. (red.), 2002, *Nierówni i równiejsi. Sprawiedliwość dystrybucyjna czasu transformacji w Polsce*, Fundacja Innowacja, Warszawa.
- Kozielecki J., 2000, *Kognitariusze po proletariuszach*, „Rzeczpospolita”, 16 grudnia.
- Kozłowski P., 2002, *Rola gospodarki nieformalnej w zróżnicowaniu społecznym. Próba klasyfikacji, hipotezy*, w: T. Kowalik (red.), *Nierówni i równiejsi. Sprawiedliwość dystrybucyjna czasu transformacji w Polsce*, Fundacja Innowacja, Warszawa.
- Kryńska E., 1996, *Segmentacja rynku pracy — podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B., 1998, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, IPiSS, Warszawa.
- Kwiatkowski E., Socha M. W., Sztanderska U., 2001, *Labour Market Flexibility and Employment Security — Poland*, Employment Paper 2001/28, International Labour Office, Geneva.
- Lash S., Urry J., 1987, *The End of Organized Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Lawrence R. Z., 1984, *Sectoral Shifts in the Size of the Middle Class*, Brookings Review, Fall.
- Levy F., 1987, *Dollars and Dreams*, Russell Sage Foundation, New York.
- Lipietz A., 1985, *Mirages et miracles. Problèmes de l'industrialisation dans le Tiers-Monde*, La Découverte, Paris.
- Lipietz A., 1997, *The Post-Fordist World: Labour Relations, International Hierarchy and Global Ecology*, „Review of International Political Economy”, t. 4:1, Spring.
- Maciejewski M., 2001, *Powszechne dzieje gospodarcze od końca XV wieku do 1939 roku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Majid N., 2001a, *The Size of the Working Poor Population in Developing Countries*, Employment Paper 2001/16, International Labour Organization, Geneva.
- Majid N., 2001b, *Economic Growth, Social Policy and Decent Work*, Employment Paper 2001/19, ILO, Geneva.
- Ott N., Wagner G. G. (red.), 1997, *Income Inequality in Eastern and Western Europe*, Physica, Heidelberg.
- Pencaut N., 1997, *Le multi travail: avantage par défaut*, „Liberation”, 26 stycznia.
- PIP, 2003, *Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy z 2002 r.*, dostępne w: www.pip.gov.pl.
- Pollok A., 2001, *Ubóstwo jako problem społeczny. Istota, przyczyny, pomiar*, „Biuletyn Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego”, nr 3.
- Raff D., 1988, *Wage Determination Theory and the Five-dollar at Ford*, „Journal of Economic History”, t. 48 (2).
- Reich R., 1996, *Praca narodów — przygotowanie się do kapitalizmu XXI wieku*, tłum. L. Zbielikiewicz, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Renaut A., 2001, *Era jednostki — przyczynek do historii podmiotowości*, tłum. D. Leszczyński, Ossolineum, Wrocław.
- Rifkin J., 2001, *Koniec pracy — schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, tłum. E. Kania, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.
- Rifkin J., 2003, *Wiek dostępu — nowa kultura hiperkapitalizmu, w której płaci się za każdą chwilę życia*, tłum. E. Kania, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.
- Rosenthal N., 1985, *The Shrinking Middle Class: Myth or Reality?*, „Monthly Labor Review”, March.

- Schafer C., 1997, *Working Poor: «Inequitable» Wages in Germany and Europe — (Higher) Minimum Wages as an Instrumental of Justice?*, w: N. Ott, G. G. Wagner (red.), *Income Inequality in Eastern and Western Europe*, Physica, Heidelberg.
- Scharpf F. W., 1991, *Crisis and Choice in European Social Democracy*, Ithaca, Cornell University Press, New York.
- Sennett R., 2000, *Fighting The Flexible Firm*, „Workers on Line”, nr 73, 13 października, www.workers.labor.net.au.
- Sklar L., 1991, *Sociology of the Global System*, Harvester Wheatsheaf, Hertfordshire.
- Staruchowicz W., 2002, *Pracę na czarno łaskawie przyjmę*, „Rzeczpospolita”, dodatek „Moja Kariera”, 30 IV–1 V 2002.
- Strengmann-Kuhn W., 2002, „Working Poor in Europe: A Partial Basic Income for Workers?”, materiały z międzynarodowego kongresu „Basic Income European Network”, Geneva, September.
- Sulmicka M., 2001, *Ubóstwo we współczesnym świecie*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Szwałek K., 2003, *Ostrożnie z wybielaniem: raport specjalny dotyczący szarej strefy*, „Business Week”, nr 8.
- Taylor Ch., 1996, *Etyka autentyczności*, tłum. A. Pawelec, Wydawnictwo Znak, Kraków.
- Taylor Ch., 2002, *Koniec świata chrześcijańskiego — zysk czy strata*, „Tygodnik Powszechny”, 26 maja.
- Therborn G., 1998, *Drogi do nowoczesnej Europy: społeczeństwo europejskie w latach 1945–2000*, tłum. Z. Pucek, PWN, Warszawa.
- Touraine A., 2000, *Come liberarsi dal liberalismo*, Il Saggiatore, Milano.
- Weber W., 1994, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, tłum. J. Miziński, Test, Lublin.

THE WORKING POOR IN THE CONTEMPORARY WORLD

Summary

The purpose of this paper is to depict the population of the working poor in Poland, the EU, the USA and developing countries. The socioeconomic transformations of the last thirty years (e.g. high-tech revolution, globalization, time-space compression) have completely changed and are still changing the labour market. A shift from mass production (Fordism) to flexible specialization (post-Fordism) has caused the erosion of the “old world of work”. In an era of disorganized capitalism, the work becomes on the one hand more flexible, and on the other less secure. This contributes to greater instability of employment, as well as leads to social disparities and poverty in the labour market.

Key words/słowa kluczowe

Fordism / fordyzm; post-Fordism / postfordyzm; labour market / rynek pracy; poverty / bieda; working poor / pracujący biedni.