

Leszek Gilejko

Praca – między przymusem a szansami awansu

1. Społeczna ranga pracy i nowa segmentacja

Według ostatniego spisu powszechnego stajemy się społeczeństwem, w którym maleje liczba osób utrzymujących się z pracy, co w dość specyficzny sposób „przybliża” Polskę do grupy krajów najbardziej rozwiniętych. Dane pochodzące jeszcze z końca poprzedniej dekady wskazywały, że w grupie krajów należących do OECD nie tylko ukształtowała się nowa struktura społeczeństw, ale procesy te w dalszym ciągu się rozwijają.

Jedną z charakterystycznych cech tej struktury jest zmniejszanie się liczby aktywnych zawodowo na rzecz szeroko rozumianej populacji niepracujących.

Jak stwierdzał R. Dahrendorf, jeszcze na początku minionej dekady, „W typowym dla OECD dzisiejszym społeczeństwie 20 proc. ludności jest poniżej wieku, który pozwala wkroczyć na rynek pracy, 20 procent to emeryci, 10 procent spośród reszty spędza czas w instytucjach edukacyjnych (...) z pozostałych 50 procent niektórzy nie zabiegają o zyskowe zatrudnienie, inni zaś z różnych przyczyn nie są do tego zdolni i będzie oceną dość wiarygodną, jeśli przyjmiemy, że obie grupy stanowią około 15 procent. Następne 10 procent mogą tworzyć bezrobotni. Pozostaje więc 25 procent populacji. Te 25 procent spędza około połowę dni w roku w pracy...” (Dahrendorf 1993).

Z polskich danych spisowych wynika, że w roku 2002 tylko 32,3% obywateli III RP stwierdziło, że „żyje z własnej pracy”, podczas gdy w roku 1988 było ich 45,4%. Z kolei „na utrzymaniu kogoś innego” było w roku 2002 38,0%, a w roku 1988 36,6%.

Udział emerytów w całej populacji wzrósł z 3,1% do 13,9%, a rencistów z 5,7% do 6,6%.

Ważną cechą polskiego społeczeństwa stało się więc zwiększanie liczby osób niepracujących, w tym emerytów i rencistów. Jednocześnie, jak wynika z danych spisowych,

73,1% wśród aktywnych zawodowo stanowią pracownicy najemni, 15,9% to pracujący na własny rachunek, a blisko czteroprocentową zbiorowość tworzą pracodawcy (dokładnie 3,9%).

Dane te świadczą o tym, że szeroko rozumiane problemy pracy nie przestały być ważne dla polskiego społeczeństwa. Społeczeństwo to pozostaje nadal społeczeństwem pracowniczym, a praca, mimo zmniejszenia się liczby osób „żyjących z własnej pracy” nabrała nowego znaczenia. Stała się dobrem poszukiwanym i trudno dostępnym z jednej strony, a z drugiej pojawiły się nowe, często mocno atrakcyjne jej blaski.

Mówiąc słowami cytowanego wyżej R. Dahrendorfa, pozostała nie tylko przepustką do świata zasobów, ale dostęp do tej przepustki nabrał wymiarów ostrego problemu społecznego dla wielu i silnego czynnika motywującego dla części. Rozwinął się proces „urynkowienia pracy”, powstania rynku pracy ze wszystkimi blaskami i cieniami polskiej gospodarki rynkowej po 14 latach transformacji.

Wynika to, przede wszystkim z utrzymywania już od dłuższego czasu wysokiego poziomu bezrobocia i co jest szczególnie istotne dotyczącego coraz częściej ludzi posiadających odpowiednie kwalifikacje, absolwentów wyższych uczelni. Dane spisowe ujawniły, że bezrobotnych jest nawet więcej, dokładnie 3 i pół miliona, co stanowi 21,2% populacji.

Jeszcze bardziej ostro problemy związane z bezrobociem rysują się wówczas, gdy traktuje się je jako wyraz gwałtownej dezaktywizacji w Polsce, „Wzrost bezrobocia nie oddaje w pełni procesów rozwoju i wykorzystania zasobów pracy. Lepszą miarą jest stopa zatrudnienia, czyli procent pracujących w gospodarce do ludności w wieku zdolności do pracy. Stopa ta obniżyła się dramatycznie z 80,2% w roku 1990 do 62,7% w 2001 r.” (Kabaj 2003: 60). Cytowany autor dodaje, że „stopa ta należy obecnie do najniższych wśród krajów transformacji, a także w porównaniu z większością krajów OECD” i bardzo trafnie tytułuje swoją wypowiedź – „Dezaktywizacja Polski – wielkie marnotrawstwo”.

Z drugiej strony powstały miejsca pracy, które dają podstawy do stosunkowo wysokich dochodów i innych przywilejów materialnych oraz tworzą szanse na robienie karier zawodowych. Jest to przede wszystkim oferta dla profesjonalistów i innych zawodów o uprzywilejowanej sytuacji rynkowej nie tylko istniejąca potencjalnie ale realnie występująca. Dotyczy to w szczególności menedżerów i tych profesjonalistów, którzy są poszukiwani przez duże spółki, zwłaszcza z udziałem kapitału zagranicznego, sektor bankowy i ubezpieczeniowy, firmy doradcze, ze świata reklamy i marketingu. Z tych też względów, od dawna notowane w krajach zasobnych zjawisko pracocholizmu pojawiło się na naszym gruncie i szybko się rozwija.

Dodatkowy wpływ na to ma struktura środowiska przedsiębiorców, której dominującym segmentem są małe i średnie firmy będące na dorobku, a jednocześnie już poddane ostrej presji konkurencyjnej. Właściciele mini firm, będący – jak na razie – centralną postacią polskiego small biznesu są często przedsiębiorcami i pracownikami jednocześnie tworząc nową „mieszaną” strukturę usytuowaną między klasą pracującą, a „klasami posiadającymi”.

„Obszar prywatnych inicjatyw gospodarczych zarejestrowanych dzielił się pod koniec 1998 roku następująco: mikro przedsiębiorstwa (do pięciu zatrudnionych włącznie) –

2269 tys., małe i średnie przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 5 pracowników 126 tys., duże przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 250 pracowników – 2 tys. (...) Tak więc 94% zarejestrowanych firm prywatnych stanowiły mikro przedsiębiorstwa o zatrudnieniu nie przekraczającym 5 osób, a wśród nich z kolei 69% to jednoosobowe przedsięwzięcia gospodarcze, swoiste pogranicze pracy na własny rachunek i pracy najemnej” (Gardawski 2001: 71). Z kolei w tym sektorze pracuje blisko połowa robotników, a warunki płacy i pracy daleko odbiegają od polskich, i tak przecież ogólnie niewysokich, standardów. Badania wykazują, że „wśród przyczyn ubóstwa według formy pozyskiwanych dochodów wymienia się przede wszystkim niski dochód z pracy (60%), bezrobocie (35%), podeszły wiek (5%) (Sulmicka 2001: 147).

Istotne znaczenie dla nowej segmentacji pracy i struktury „świata pracy” ma również proces zmiany obszarów aktywności zawodowej.

Postępuje proces zmniejszania się liczby pracujących w przemyśle, a wzrasta zbiorowość zatrudnionych w różnego rodzaju usługach. Polska pozostaje jeszcze dość wyraźnie w tyle w zakresie rozwoju usług w porównaniu z krajami UE, ale w ostatnich latach zmiany te nabrały wyraźnego przyspieszenia.

Według danych z końca poprzedniej dekady w rolnictwie zatrudnionych było 18% aktywnych zawodowo, 31,3% w przemyśle, a w sektorze usług 50,7%. Dla porównania dodajmy, że w Niemczech zatrudnienie w usługach wynosiło 63,3%, w Wielkiej Brytanii jeszcze więcej, bo 72,4%, a we Francji 69,4% (GUS 2001). Różnice pozostają więc wyraźne, ale granica 50% została już w Polsce przekroczona. A przecież świat usług jest silnie wewnętrznie zróżnicowany i chociażby w usługach handlowych funkcjonują wielkie supermarkety i największa liczba minifirm. Ta część sektora usług jest także najbardziej sprywatyzowana.

Pod koniec dekady na ogólną liczbę 274,6 tys. zatrudnionych w „sekcji” handel i naprawy tylko 39,8 tys. pracowało w sektorze publicznym.

Drugim procesem są zmiany poziomu zatrudnienia w rolnictwie i poza rolnictwem, a także przeobrażenia w strukturze gospodarstw rolnych. Pojawił się i rozwinął nowy segment tej struktury, nazywany agrobiznesem, który tworzą gospodarstwa wieloobszarowe. W pewnym sensie „zastępuje” on istniejącą w gospodarce upaństwowionej formację państwowych gospodarstw rolnych, słynnych PGR-ów, których „rozwiązanie” stało się jednym z najbardziej kontrowersyjnych przykładów polskiej transformacji oraz jednym z głównych powodów powstania enklaw ubóstwa i ich koncentracji. Obszary popegeerowskie to jedna z ostrzejszych kwestii ekonomicznych i społecznych w Polsce.

Ogólniej jednak, biorąc pod uwagę całe rolnictwo, w którym także w poprzedniej formacji „centralną strukturą” było średnio obszarowe gospodarstwo rodzinne „to dokonała się polaryzacja struktury agrarnej – ubytek liczby gospodarstw średnich i wzrost liczby gospodarstw w grupach skrajnych oraz koncentracja dużych ilości gruntów w największych gospodarstwach” (Podedworna 2001: 79).

W stosunku do roku 1988 największy przyrost liczby gospodarstw do roku 1996 nastąpił w grupie 15 ha i więcej (o 34%), a w grupie od 5 do 10 ha zmniejszył się o 18%.

Pojawienie się nowej postaci na wsi rolnika-farmera posiadającego duży areał ziemi wprowadza też nowe elementy w strukturze pracy rolniczej „Takie wartości jak niezależność i ciężka praca przestają mieć decydujące znaczenie dla sukcesów w rolnictwie. Ich miejsce zajmuje przedsiębiorczość, wiedza, umiejętność podejmowania trafnych decyzji” (Podedworna 2001: 34). Z drugiej jednak strony gospodarstwo farmerskie jest bardziej narażone na konkurencję, zależne od rynku zwłaszcza w warunkach nadwyżek produkcji rolnej na rynkach europejskich. Postępujący proces rozwarstwienia wsi, znajdowanie się znacznej części rolników w sferze ubóstwa, a nawet marginalizacji czyni pracę właścicieli gospodarstw o powierzchni od 1 do 7 ha stanowiących 22,2% wszystkich gospodarstw jeszcze bardziej uciążliwą. Awansowi pracy farmerskiej towarzyszy degradacja pracy „właścicieli” blisko 1 400 tys. gospodarstw i ich rodzin pracujących na roli.

Pod presją sytuacji ekonomicznej i naciskiem pracodawców postępuje proces deregulacji rynku pracy oraz rozwijają się nowe formy zatrudnienia. Deregulacja rynku pracy wyraża się w zwiększaniu zatrudnienia na czas ograniczony, zawieraniu indywidualnych kontraktów i umów (często nieformalnych) między pracodawcą i pracownikami, liberalizacji przepisów dotyczących prawa pracy, ograniczania liczby osób zatrudnionych na podstawie „tradycyjnej” umowy o pracę.

Pod wpływem deregulacji rynek pracy staje się bardziej elastyczny, następuje jego nowa dywersyfikacja, obniża się poziom bezpieczeństwa pracy, pewność zatrudnienia i jego względna stabilizacja.

„Deregulacja rynku pracy przyczynia się do zwiększania zróżnicowania warunków zatrudnienia i wyodrębniania się – na popytowej stronie rynków pracy obszarów lepszych i gorszych” (Kryńska 2003: 32).

Dodatковым czynnikiem zastrządzającym podział na lepsze i gorsze obszary jest przestrzenne zróżnicowanie rynków pracy.

Polska staje się na nowo i znacznie bardziej ostro podzielona na duże obszary lepszej i gorszej pracy włączanie z ukształtowaniem się obszarów, na których każda praca jest dobrem poszukiwanym i trudno dostępnym. Znane trudności komunikacyjne i ceny mieszkań blokują możliwość przestrzennej ruchliwości zawodowej, czyniąc z tych okolic zakłete kręgi degradacji społecznej.

Rozwijają się wreszcie zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, traktowane – jak wiadomo – jako jedna z form elastycznego, niestandardowego zatrudnienia i organizacji pracy. Dotyczy ono najczęściej takich konkretnych ofert jak podział miejsca pracy, stopniowe przechodzenie na emeryturę, czy po prostu pracy w niepełnym wymiarze.

„W latach 1997–2000 udział osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy w ogóle pracujących w Polsce wzrósł z 10,1% do 11,2% (...) W Polsce jak i w innych krajach UE najczęściej z tego rodzaju oferty korzystają kobiety” (Poliwczak 2003: 16).

Według danych GUS pod koniec 2000 roku liczba pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wynosiła 1.624 tys. w tym 705 tys. mężczyzn i 919 tys. kobiet.

Warto podkreślić, że w obydwu grupach najczęściej wymieniano jako przyczyny pracy w niepełnym wymiarze przyczyny pozaekonomiczne, a wśród nich i przyczyny osobiste, rodzinne i fakt, że pracującemu odpowiada taki wymiar czasu pracy.

Wśród przyczyn ekonomicznych natomiast wskazywano na brak możliwości zdobycia pracy w większym wymiarze (79 tys. mężczyzn i 115 tys. kobiet).

Zatrudnienie niestandardowe, praca w niepełnym wymiarze spełnia więc, jak na razie, dwie funkcje: daje możliwość pracy tym, którzy nie mogą pracować w pełnym wymiarze i coraz częściej pojawia się jako jedyna oferta pracy. Z czasem zatrudnienie w niepełnym czasie pracy będzie się zapewne coraz bardziej rozwijać zarówno ze względu na zmniejszające się zapotrzebowanie na pracę, jak i starzenie się społeczeństw. Aktualnie w Polsce praca w niepełnym wymiarze przyjmuje często postać zatrudnienia na pół etatu i dotyczy profesjonalistów zwłaszcza lekarzy, nauczycieli i różnych doradców. Nierzadko przyjmuje to postać wieloetatowości. Wieloetatowość występuje także w pełnych wymiarach i dotyczy specjalistów o wyjątkowo wysokiej pozycji rynkowej (zawody prawnicze, nauczyciele akademicy itp.).

Tak więc w latach transformacji rozwinęło się kilka procesów, w wyniku których nastąpiła nowa strukturyzacja pracy a przede wszystkim nowa segmentacja zarówno w sensie miejsca i warunków jej wykonywania, jak i charakteru samej pracy.

Oczywiście, najważniejszy proces to wielki, w dalszym ciągu trwający transfer pracowników z sektora publicznego do sektora prywatnego. Przy czym, co jest bardzo istotne, dotyczył on nie tylko „pracowników fizycznych”, robotników, lecz również różnych profesjonalistów.

Sektor prywatny rozwijał się przy tym dwoma przynajmniej drogami: w wyniku prywatyzacji sektora państwowego i tzw. prywatyzacji założycielskiej, czyli powstawania nowych „podmiotów gospodarczych”. W jednym i drugim procesie uczestniczył kapitał zagraniczny. W wyniku prywatyzacji więc, szeroko rozumianej, powstała nowa segmentacja pracy, rynku pracy i warunków jej wykonywania nie tylko w układzie sektor publiczny – sektor prywatny, ale także wewnątrz sektora prywatnego.

Praca w sektorze prywatnym, w którym zatrudniona jest już większość pracowników jest bardzo zróżnicowana. W dużych firmach, zwłaszcza z udziałem kapitału zagranicznego, można otrzymać pracę stosunkowo wysoko opłacaną, dającą satysfakcję nie tylko materialną. Ale jednocześnie cechuje ją wysoki poziom intensywności. Pracę tę wykonują na ogół profesjonalisci. Dotyczy to zwłaszcza, poza menedżerami różnego szczebla, zwłaszcza tych działów, które dla dużej spółki mają szczególne znaczenie (np. marketing). Również pracownicy wykonawczy, w tym robotnicy – jak wynika z badań – oceniają, że praca w dużej firmie prywatnej daje wyższe dochody i kontakt z wyższą techniką oraz, że wynagrodzenie bardziej zależy od wyników pracy. Nie dotyczy to wszystkich dużych firm prywatnych. Wiele pisano o warunkach pracy i płacy w niektórych supermarketach, które znacznie odbiegają od sytuacji w „krajach macierzystych” ich właścicieli.

Przeciwstawny „biegun” do dużych firm tworzy, ilościowo największy i zatrudniający najwięcej pracowników, sektor small biznesu. W ocenach łagodniejszych praca w tym segmencie sektora prywatnego jest uciążliwa, przeplatają się w niej elementy intensywne i ekstensywne, a niewątpliwie cechą istotną jest dzielenie uciążliwości między pracodawcami i pracownikami. Oczywiście, ci drudzy są w gorszej sytuacji. Wysoki poziom ryzy-

ka rynkowego, niestabilność, często brak perspektyw powodują, że „gdy sytuacja firmy staje się gorsza (...) okazuje się, że na końcu biznesowego „łańcucha pokarmowego” są pracownicy, to na nich przerzucane są w największym możliwym stopniu koszty prowadzenia przedsiębiorstwa” (Gardawski 2000: 40).

W ocenach bardziej surowych stwierdza się w prywatnym sektorze przeważają dziewiętnastowieczne stosunki pracy. „Szczególnie w nowo powstałych firmach prywatnych nagminnie nie przestrzega się higieny i bezpieczeństwa pracy, prawnie nakazanej pisemnej umowy o pracę, nie dotrzymuje się jej warunków, w regionach dużego bezrobocia” (Kowalik 1999: 31).

Raporty Państwowej Inspekcji Pracy oraz informacje z sądów pracy potwierdzają niestety występowanie tych zjawisk i co gorsze, jak na razie, nie następuje ich ograniczenie. Dodatkowo, ostatnio szczególnie nasilonym zjawiskiem stało się niewypłacanie pensji pracownikom i to przez parę miesięcy.

Raporty inspekcji pracy są od dłuższego już czasu bardzo alarmistyczne. Naruszanie prawa, działania na jego granicy coraz bardziej obejmują sferę stosunków pracy, a strach przed zwolnieniem, sytuacja na rynku pracy i obecna wszędzie korupcja paraliżują pracowników.

Zróżnicowanie warunków pracy, jej charakteru i uzyskiwanych dochodów dotyczy również sektora publicznego. Wprawdzie ogólna kondycja ekonomiczna sektora, z bardzo różnych zresztą powodów, nie jest najlepsza, ale odnosi się to w szczególności do pewnych jego segmentów. Tradycyjnie oczywiście jeśli chodzi o poziom zarobków, niższe są one w tzw. sferze budżetowej niż w sektorze przedsiębiorstw, ale i w tym segmencie sektora poziom zarobków jest zróżnicowany i, co jest bardzo istotne, następuje nowa ich hierarchizacja. W branżach uprzywilejowanych w przeszłości należących najczęściej do grupy schyłkowej lub problemowej następuje blokada lub relatywne zmniejszanie poziomu zarobków. Wzrastają one natomiast w tych sekcjach, jeśli używać terminologii statystycznej, które w przeszłości nie zajmowały najwyższej pozycji.

Jak wynika z danych GUS, średnie wynagrodzenie w „górnictwie i kopalnictwie” na początku obecnej dekady wynosiło 3210,05 zł przy średniej dla wszystkich sekcji na poziomie 1893,74 zł. W przedsiębiorstwie przemysłowym wynosiło natomiast 1648,32 podczas gdy w „wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną – gaz i wodę” 2328,76 zł.

Wyraźnie sektorem uprzywilejowanym stało się „pośrednictwo finansowe”, gdzie średnie wynagrodzenie wynosiło 3237,70, a mężczyźni 3397,05 zł i było wyższe niż w górnictwie, mimo, że górnictwo to typowo męska branża przemysłu.

We wszystkich sekcjach nastąpiło też większe zróżnicowanie płac między zatrudnionymi na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.

Dochody zarządów osiągnęły bardzo wysoki poziom. Dla przykładu można podać, że w sekcji „produkcja sprzętu i urządzeń radiowych, telewizyjnych i telekomunikacyjnych” wynagrodzenie zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych wynosiło 3831,93, a na stanowiskach robotniczych 1779,15.

W górnictwie węgla kamiennego i brunatnego nierobotnicze zarobki osiągnęły poziom ponad 4000 zł, podczas gdy zarobki robotnicze wynosiły w 2000 roku 3100 zł.

W produkcji maszyn biurowych i komputerów zarobki na stanowiskach nierobotniczych wynosiły średnio 4269,53 zł, a robotnicze 1456,37.

Tradycyjnie różnicują pracę zarówno warunki jej wykonywania jak i poziom zagrożeń. Dotyczy to również sektora publicznego.

Poziom uciążliwości pracy i zagrożeń pozostał w zasadzie niezmienny. Na pierwszym miejscu „utrzymało się” górnictwo węglowe.

Przyjmując za wskaźnik istotny poziomu zagrożeń liczbę poszkodowanych w wypadkach przy pracy na 1000 pracujących otrzymujemy następującą listę sekcji najbardziej zagrożonych. Przy średniej dla całej gospodarki 8,87 w górnictwie i kopalnictwie wskaźnik ten wynosił 17,10, w budownictwie 13,19, a w sekcji transport, gospodarka magazynowa 8,75 i w ochronie zdrowia 9,31 (GUS 2001). Dotyczy to również wypadków śmiertelnych.

Z kolei na pierwszym miejscu jeśli chodzi o liczbę zwolnień „w drodze wypowiedzenia przez zakład pracy” znajduje się sekcja „przetwórstwo przemysłowe”, a na drugim miejscu ochrona zdrowia i opieka społeczna.

Generalnie jednak, mimo trudnej sytuacji ekonomicznej sektora publicznego, praca w tym sektorze uznawana jest nie tylko za bardziej bezpieczną, ale dającą większą ochronę pracownikom i możliwość obrony ich interesów przez związki zawodowe. W sektorze prywatnym, zwłaszcza w małych i średnich przedsiębiorstwach, związki zawodowe są jak wiadomo prawie nieobecne.

Mamy więc do czynienia z następującymi zjawiskami w zakresie tworzenia się nowej segmentacji pracy i obszarów jej realizacji.

Segmentem dominującym staje się sektor prywatny, wewnątrz silnie zróżnicowany.

Drugie miejsce zajmuje, jak na razie, sektor publiczny, a między jednym i drugim występują struktury mieszane. Są to spółki Skarbu Państwa z udziałem kapitału prywatnego lub spółki prywatne, w których skarb państwa zachował mniejszościowe udziały. Sektor publiczny jest również zróżnicowany chociaż status pracowników, a tym samym warunki pracy są lepsze niż w sektorze prywatnym, zwłaszcza w jego największym ale z punktu widzenia warunków pracy peryferyjnym segmentie.

Zmiany w strukturze gospodarki i zatrudnienia oddziałują wreszcie na intensywność pracy. Według danych GUS przy przeciętnej liczbie 39,5 godzin przepracowanych w tygodniu w głównym miejscu pracy w sektorze publicznym wynosiła ona 38,2 a w sektorze prywatnym 40,1.

Przy czym pracownicy najemni w sektorze prywatnym pracowali 41,1 godzin tygodniowo, a pracodawcy i pracujący na własny rachunek również 41,3 godziny.

Więcej od średnich przepracowali pracodawcy w transporcie i łączności 50,3 godziny, przetwórstwie przemysłowym 46,5 oraz w obsłudze nieruchomości i firm 45,3 godziny. (GUS 2001).

Nowym, ważnym zjawiskiem stała się praca o wysokim poziomie atrakcyjności finansowej, często zawierająca istotne cechy jakościowe, nowoczesne. Mimo, że jest to jak na razie praca dla niewielu staje się bardzo ważna, zwłaszcza gdy bez względu na warunki, w jakich to następuje, dokonuje się w Polsce rewolucja edukacyjna. Inaczej mówiąc są to problemy pracy „ludzi sukcesu”, tych co na transformacji skorzystali,

a grupę tą tworzy również przynajmniej część przedsiębiorców. Autorka badań na temat stylów życia części beneficjentów transformacji prezentując ich wyniki stwierdza: „Sądząc z dominującej tutaj strategii życiowej ciężka, wyczerpująca praca, „mocowanie się a rynkiem”, oszczędzanie pieniędzy i nieoszczędzanie siebie, badaną grupę można metaforycznie określić jako reprezentantów „klasy na dorobku”. Z badanych wypowiedzi przenika też silnie niepewność świata zewnętrznego” (Palaska 2000: 358). Prawdopodobnie będzie to wymagało nowych regulacji prawnych chociażby z uwagi na niedopasowanie rozwiązań w zakresie ubezpieczeń społecznych do zmian rynku pracy, wzrastania jego elastyczności. Wszystkie te procesy tworzą jednocześnie listę ważnych problemów i wyzwań wobec których polityka społeczna powinna zaproponować nowe rozwiązania.

Niewątpliwie pytaniem istotnym jest kwestia – kto te rozwiązania ma proponować, jaki powinien być udział starych i nowych podmiotów polityki społecznej.

Wzrasta wreszcie liczba zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, która w przyszłości może stać się ofertą równorzędną dla pracy w pełnym wymiarze, chociaż na razie nazywana jest zatrudnieniem peryferyjnym, a nawet marginalnym.

2. Postawy i oczekiwania wobec pracy

Na progu drugiej dekady minionego stulecia Max Weber w znanym w dziele *Gospodarka i społeczeństwo* niezwykle trafnie zauważał, że „gotowość do pracy w kapitalistycznym porządku zarobkowym determinowana jest głównie przez szanse płac akordowych i groźbę wypowiedzenia” (Weber 2000: 114).

Polska gospodarka nie funkcjonuje jeszcze w pełni w kapitalistycznym porządku, a zakres płac akordowych znacznie bywa dzisiaj ograniczony, ale obydwie te czynniki działają w dalszym ciągu „Groźba wypowiedzenia” działa z nie mniejszą siłą. Płace akordowe zastępują inne, równie agresywne mechanizmy. Płace akordowe stały się jednym z czynników kreujących robotniczą solidarność. Nowe motywacje generują rywalizację.

Weber charakteryzuje także różne typy gotowości do pracy. Typologia ta jest ważna i pouczająca dla naszych współczesnych analiz.

Szczególnie ważna jest wyróżniana przez Maxa Webera poza afektywną i tradycyjną gotowością do pracy, gotowość wartościoworacjonalna. Jest to wyższy typ gotowości związany przede wszystkim z charakterem pracy. Weber pisał: „Wartościoworacjonalna gotowość do pracy jest w typowych przypadkach uwarunkowana albo religijnie, albo przez szczególnie wysoką ocenę danej swoistej pracy jako takiej (...) Oczywiście »altruistyczna« troska o rodzinę jest obowiązkiem tworzącym typowy element gotowości do pracy” (2000: 114–115).

Max Weber jak wiadomo przypisywał szczególne znaczenie religii protestanckiej w ukształtowaniu nie tylko ducha kapitalizmu, lecz również etosu pracy. Dla naszych rozważań istotniejszy jest jednak drugi czynnik kreujący wartościoworacjonalną gotowość do pracy. Jest nim szczególnie wysoka ocena społeczna danej pracy, a może nawet szerszej traktowanie pracy jako wartości.

Różne jak wiadomo były koncepcje określające warunki pracy i jej charakter dla nadania jej wyjątkowego znaczenia społecznego lub stawiania się wartością. Współcześnie najczęściej wskazuje się na warunki do samorealizacji w procesie pracy, na kreatywny jej charakter.

W interesującym szkicu poświęconym stosunkowi Polaków do pracy W. Morawski prezentuje wyniki porównawczych badań przeprowadzonych niedawno, a poświęconych właśnie stosunkowi do pracy. Badania – co jest bardzo ważne – przeprowadzono w różnych krajach europejskich, w tym również w Polsce.

W badaniach wyróżniono dwa typy postaw wobec pracy. Jedną z nich nazwano postawą kalkulacyjną, drugą postawą zaangażowania wobec pracy i traktowania jej właśnie jako pewnej wartości. Powoływany autor pisze: „ (...) w Polsce orientacja kalkulacyjna rywalizowała o pierwszeństwo z orientacją zaangażowania: 26% deklaroowało, że „pracuję tyle, ile muszę”, natomiast 36% deklaruje, że „pracuję jak najlepiej nawet kosztem mojego (swego) życia”, reprezentuje więc orientację zaangażowania i mniej więcej tyle samo (38%) deklaruje, że „pracuje ciężko, ale nie na tyle, aby miało to wpływ na resztę mojego życia”, reprezentuje tym samym orientację kalkulacyjną, która obok Polski i Węgier, dominują także w Hiszpanii, Japonii, Portugalii i Holandii. W sumie obraz jest następujący: mniej więcej co czwarty traktuje pracę jako przykrą konieczność (przymus), nieco więcej niż co trzeci jest w pracę zaangażowany i wreszcie – wyraźnie więcej niż co trzeci reprezentuje postawę kalkulacyjną” (Morawski 2003: 132).

Z cytowanych badań wynika też, że dla Polaków najważniejsze w pracy zawodowej są wysokie dochody, a na drugim miejscu brak zagrożenia zwolnieniem z pracy. Na pierwszy motyw wskazywało ponad 90% badanych, a na drugi 85%. Wysoką pozycję zajmowała również „interesująca praca”. Wskazywało na to ponad 80% badanych. Ceniona jest wreszcie niezależność w pracy, możliwość decydowania, a nie tylko słuchania i wreszcie awansowania w pracy. Wyniki te korespondują z obserwowaną od dawna preferencją w środowiskach pracowniczych – uznawaniem „pracy na swoim” jako najbardziej cennej perspektywy.

Preferencja ta była szczególnie wyrażona obecna w środowisku robotniczym, których pracę trudno na razie uznać za niezależną.

Badający życiowe preferencje Polaków podkreślali zawsze, że swego rodzaju dylematem narodowym jest konkurowanie ze sobą dwóch celów i wartości zarazem, a mianowicie rodziny, szczęścia rodzinnego i pracy, która nie powszechnie, ale w licznych przypadkach przyjmowała postać uznawania za sprawę pierwszoplanową kariery zawodowej.

Potwierdzały to również badania dotyczące stosunków pracy, przeprowadzone pod koniec lat 90. wśród pracowników i przedstawicieli elit przemysłowych.

W badaniach tych pytano między innymi jakie cechy są najbardziej cenne u innych ludzi, a także o najważniejsze cele życiowe. Tylko menedżerowie, dyrektorzy i prezesi rządów na pierwszym miejscu zdecydowanie wymieniali „rzetelne wykonywanie obowiązków pracy” (72%), na drugim miejscu życzliwy stosunek do innych ludzi (41%) i na piątym miejscu dopiero „troskę o własną rodzinę” (27,5%). Liderzy związkowi również na pierwszym miejscu, ale znacznie rzadziej, wymieniali postawę w pracy, jej rzetelne

wykonywanie (61,1%), ale zaraz za tym „troskę o własną rodzinę” (55,7%). W środowisku pracowniczym na pierwszym miejscu znajdowała się troska o własną rodzinę.

W odpowiedzi natomiast na pytanie dotyczące „celów życiowych, o które warto się starać” uzyskano następujące preferencje: na pierwszym miejscu przedstawiciele menedżerów, liderów i pracowników wymieniali „dbałość o dobre zdrowie” od blisko 90% wskazań ze strony liderów związkowych, do ponad 80% wśród pracowników.

Na drugim miejscu znalazło się „szczęśliwe życie rodzinne”. Trzecie miejsce zajęło „posiadanie ciekawej pracy”, a czwarte „pewność osiągniętej pozycji zawodowej”.

Dla prezentacji powyższych preferencji przyjęliśmy tylko odpowiedź „zdecydowanie tak”. Preferencje te ulegają pewnej zmianie jeśli bierze się pod uwagę odpowiedzi „raczej tak”. Wówczas na pierwsze miejsce wysuwa się „wysoki standard materialny” (61,5% menedżerowie i 59,9% liderzy związkowi), a drugą pozycję zajmuje „pewność, trwałość pozycji zawodowej (45,0% menedżerowie i prawie 60% liderów). „Częściej badani menedżerowie deklarują zainteresowanie posiadaniem ciekawej pracy czy pewnością jej utrzymania, a działacze zaś rzadziej przyznają się do troski o wartości materialne czy pewność pracy. Dla obydwu grup najważniejsze jednak są rodzina, zdrowie, szacunek i przyjaciele...” (Widera 2000: 37).

Również więc w tych środowiskach, a zwłaszcza wśród liderów związkowych i pracowników, a także chociaż z mniejszym natężeniem w środowisku menedżerów uwewnętrznione są kalkulatywne postawy wobec pracy. Wartościami konkurencyjnymi są: zdrowie i szczęście rodzinne. Trzeba jednak odnotować, że „posiadanie wolnego czasu z przeznaczeniem na rekreację i wypoczynek” nie znajduje wysokiej pozycji na liście celów życiowych badanych menedżerów, liderów i pracowników. Wzrasta ona dopiero przy odpowiedziach „raczej tak”. Podstawą „kalkulacyjnej” postawy przy ocenie pracy i wyborze zachowań w jej wykonywaniu jest zdrowie, troska o kondycję psychofizyczną. Szczęście rodzinne jest jakby wartością „samą w sobie”, autoteliczną. Praca wobec niej miała by spełniać funkcję instrumentalną. Tak jednak nie jest w dwóch sytuacjach, gdy sprawą zasadniczą staje się indywidualna kariera zawodowa lub gdy – co występuje ostatnio bardzo często – istnieje ze strony pracodawcy wymóg tzw. stałej dyspozycyjności. Wówczas sprawy rodzinne muszą schodzić na dalszy plan.

Sytuacja na rynku pracy i obawa przed jej utratą prawie rozstrzygająco wpływają na te wybory. Oddziałują one również coraz bardziej na rodzinę współczesną, a przede wszystkim na decyzje prokreacyjne, posiadanie dzieci i ich ilość. Wybór ten dotyczy oczywiście przede wszystkim kobiet. Są one coraz częściej przymuszane do „wstrzemięźliwości” przy decyzjach o macierzyństwie, a także coraz częściej – zwłaszcza bardziej wykształcone – wybierają karierę zawodową. Obawa przed utratą pracy i szansa bycia kobietą sukcesu działają w tym samym kierunku.

Badania w środowiskach przemysłowych, o których pisano wyżej potwierdziły, że lęk przed utratą pracy związany jest silnie z rodzinnymi preferencjami kobiet. W odpowiedzi na pytanie dotyczące grup najbardziej zagrożonych utratą pracy, badani pracownicy wymieniali na pierwszym miejscu kobiety na urloпах wychowawczych i po ich zakończeniu.

Taki sam pogląd prezentowali liderzy związków zawodowych. Kobiety mające małe dzieci były bardziej zagrożone niż pracownicy nisko kwalifikowani, korzystający ze zwolnień lekarskich, młodzi pracownicy bez stażu pracy w danym przedsiębiorstwie. Zagrożonych nie chronią praktycznie układy pracy nawet te podpisywane wewnątrz przedsiębiorstwa. „Dla większości może to być realne zagrożenie długotrwałym okresem bezrobocia” (Książkiewicz 2000: 73). Na marginesie warto dodać, że w przedsiębiorstwach stanowiących własność osób fizycznych nie zawarto żadnego układu pracy podczas gdy w innych przedsiębiorstwach zawarto ich w połowie lat 90. dużo. Był to czas upowszechniania się negocjacyjnego systemu wzrostu wynagrodzeń. Nie trwał on zresztą zbyt długo.

Brak zagrożenia zwolnieniem z pracy, jej stabilność stały się powszechnie wartościami o szczególnym znaczeniu i dotyczy to nie tylko Polski.

Witold Morawski w cytowanym wyżej studium podaje bardzo ważne informacje w tej sprawie. Tworzy się z nich swoista rankingowa lista ważności pracy mało zagrożonej, uwarunkowana nie tylko stosunkiem do pracy, ale jeszcze bardziej sytuacją na rynku pracy. Ponad 90% badanych uważa brak zagrożeń zwolnieniem z pracy za sprawę bardzo ważną i ważną w następujących krajach: Hiszpania (98%), Niemcy (97%), Wielka Brytania (96%), Portugalia (95%), Węgry (95%), Bułgaria (94%). W Polsce, Rosji i w Czechach uważa tak ponad 80%. Większość badanych, ale poniżej 80% sądzi tak tylko w Holandii (Morawski 2003: 133).

Pewnie więc obok postaw kalkulatywnych i zaangażowania działa jako bardzo ważny motyw kształtujący postawy wobec pracy – wskazywana przez Maxa Webera – groźba zwolnienia. Ten lęk wynika nie tylko z faktu, że praca pozostaje w dalszym ciągu przepustką do świata zasobów, ale że jej utrata grozi degradacją, a nawet trwałą marginalizacją społeczną. I to również zaczyna mieć wymiar cywilizacyjny.

2. Czy są i jakie nowe szanse?

Od dłuższego już czasu pisze się i mówi, że rozwój nowoczesnej techniki i organizacji, a także możliwości pomnażania bogactwa przez rynki finansowe będzie powodował dalsze zmniejszanie zapotrzebowania na pracę.

Wizją, jak na razie, najdalej idącą jest tzw. „społeczeństwo jednej piątej”. „Już nie społeczeństwo dwóch trzecich, jakiego obawiają się Europejczycy od lat osiemdziesiątych, jest formułą przyszłego podziału dobrobytu i społecznego statusu. Model świata przyszłości opisyje się formułą 20 : 80. Rodzi się społeczeństwo jednej piątej” stwierdzają autorzy pracy „Pułapka globalizacji” (Kabaj 2003: 63). „Oznacza to – stwierdza M. Kabaj, za którym cytujemy prognozy globalistów – że 20% ludzi zdolnych do pracy będzie pracować, a 80% zostanie bierne zawodowo, tzn. w znacznej części ludźmi bezrobotnymi” (tamże).

Umacnia to poczucie niepewności pracy, nadaje jej posiadaniu szczególne znaczenie, a jednocześnie prowadzi do tego, że współczesne społeczeństwa stają się formacjami o podwyższonym ryzyku. „Ta niepewność jest wysoka w środowisku pracy i dotyczy nie tylko czy nie tyle wynagrodzenia co głównie utrzymania lub zajmowania stanowiska pra-

cy. Ta niepewność występuje w całym świecie. Jest konsekwencją globalizacji” (Morawski 2003: 133).

Jak na razie, na szczęście, prognozy te sprawdzają się tylko częściowo. Cytowany M. Kabaj podaje dane, z których wynika, że w krajach o wysokim poziomie rozwoju utrzymuje się dobry stan aktywizacji zawodowej i jak na razie nie notuje się gwałtownego jej obniżenia. W krajach OECD, w Unii Europejskiej i w Stanach Zjednoczonych pod koniec minionej dekady nastąpił wzrost tzw. stopy zatrudnienia w porównaniu z rokiem 1983. Tylko w Polsce nastąpił gwałtowny jej spadek – o 15,6% (Kabaj 2003: 65).

Nie znaczy to oczywiście, że nawet w najbardziej rozwiniętych krajach nie występuje bezrobocie. Jest ono przy tym w niektórych z tych krajów wysokie i dotyczy również pracowników wysoko wykwalifikowanych. Zwiększaniu się liczebności nowych klas trzecich towarzyszy wzrost zagrożeń utratą pracy lub zwiększania się trudności w jej uzyskaniu. Pod koniec ubiegłej dekady bezrobocie w krajach zaliczanych do grupy o niskiej i najniższej stopie zatrudnienia wynosiło: w Hiszpanii 15,9%, we Włoszech i we Francji po 11,8%, w Finlandii 10,3%.

Świat gospodarek o dużej produktywności broni się jednak przed perspektywą społeczeństwa jednej piątej i poszukuje różnych rozwiązań wobec niewątpliwego wzrostu znaczenia technicznych i organizacyjnych czynników produkcji. Do najczęściej stosowanych rozwiązań należą: uelastycznienie rynku pracy, rozszerzanie różnych form pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, rozbudowa tzw. trzeciego sektora, czyli działań różnego rodzaju społecznych organizacji non-profit, w tym wolontariatu itp. Dużą rolę w tworzeniu programów aktywizacji spełniają programy ustawicznego kształcenia, które są ofertą nie tylko pracujących lecz również dla osób trzeciego wieku, których liczba gwałtownie wzrasta w ostatnim czasie.

Programy ustawicznego kształcenia spełniają jeszcze dwie bardzo istotne funkcje. Pierwszą z nich jest rozbudowywanie kapitału ludzkiego, czyli stałe podnoszenie kwalifikacji, nadawanie pracownikom większych zdolności adaptacyjnych, przystosowania się do stale zmieniających się technicznych warunków pracy, restrukturyzacji gospodarki i nowości produkcyjnych. Ustawiczne kształcenie jako oferta dla wszystkich jest jednym z najważniejszych czynników chroniących przed degradacją zawodową, podwyższających cenę pracy, a przede wszystkim dającym szansę na podmiotowość w pracy.

Drugą funkcją, pewnie ogólniejszą, jest przeciwdziałanie nowej dychotomizacji społeczeństwa. Nowym czynnikiem różnicowania społeczeństwa staje się jak wiadomo dostęp do informacji i umiejętności posługiwania się nowoczesną techniką. Zwiększa to zróżnicowania tradycyjne, których również nie brakuje w społeczeństwach o wysokim poziomie rozwoju.

„Szybkie tempo zmian wywołanych np. upowszechnieniem się nowych technologii powoduje zmiany w strukturze popytu na pracowników. Maleje udział robotników, którzy kwalifikacje zawodowe zdobywali głównie przez pracę, rośnie natomiast zatrudnienie tzw. pracowników wiedzy, których pracę zawodową poprzedza długi okres nauki w formalnych systemach szkolnych i których charakter pracy wymaga uzupełniania wiedzy przez całe życie... Przewiduje się, że ten typ pracy będzie w niedalekiej przyszło-

ści w krajach rozwiniętych dominującym segmentem w strukturze zatrudnienia” (Sulmicka 2002:87).

Nowe i stare zróżnicowanie społeczeństw w krajach rozwiniętych, podział na beneficjentów rozwoju i przegranych, a nawet marginalizowanych nie tylko wyraźnie występuje, ale – jak się często stwierdza – ulega zaostrzeniu.

Mówi się, że jak na razie, dwie trzecie tych społeczeństw – oczywiście w różnym stopniu – korzysta z technologicznych skoków, a jedna trzecia nie tylko nie uczestniczy w efektach, ale podlega marginalizacji.

Polskie bezrobocie nie wynika – jak na razie – z postępu technicznego czy technologicznego. Nie jest ono produktem modernizacji. Tym niemniej problem elastyczności rynku pracy i ustawicznego kształcenia ma również dla Polski już dzisiaj duże znaczenie. Wiąże się to z restrukturyzacją gospodarki, zmniejszeniem znaczenia, a jednocześnie modernizacją sektorów tradycyjnych, przemysłu surowcowego i ciężkiego, wzrastającym zapotrzebowaniem na pracę w branżach bardziej nowoczesnych, postępującym procesem rozwoju usług i w niedalekiej przyszłości otwarciem europejskich rynków pracy. Ten ostatni czynnik ma dodatkowe znaczenie, gdyż właśnie dla profesjonalistów rynek ten może się okazać bardziej atrakcyjny, a praca o wyższych standardach jakościowych. Polska oferta pracy musi więc być konkurencyjna wobec europejskiej, a jak wynika z wszystkich badań dla profesjonalistów, osób z wyższym wykształceniem wysokie miejsce w ocenie pracy zajmuje jej sensowność. Na drugim znajduje się pewność pracy, ale sensowność wyraźnie konkuruje z wysokością dochodów.

Mimo skokowego rozwoju postępu technicznego i wzrastającego zapotrzebowania na ludzi wiedzy czy w ogóle profesjonalistów nawet w najbardziej rozwiniętych krajach utrzymuje się w dalszym ciągu zatrudnienie dualne, a tradycyjny już dzisiaj tzw. fordowski podział na podstawowy sektor produkcji i zatrudnienia oraz struktury peryferyjne nie odszedł w przeszłość. Dane statystyczne świadczą, że zatrudnienie przy pracach prostych lub przy „fordowskiej taśmie” nie tylko występuje w dalszym ciągu, ale stanowi znaczący segment pracujących. Rozwój sfery usług, mimo wzrastającej roli dużych organizacji, ponadnarodowych korporacji chociażby w branży handlowej nie oznacza, że mały sklepik czy „punkt usługowy” zniknął z rynku usług różnego rodzaju. Przy czym owe prace proste, czy „przyuczone” wykonują nie tylko imigranci. Czynnikiem, który daje przynajmniej elementarne podstawy dla „atrakcyjności” prac prostych, wymagających w dalszym ciągu wysiłku fizycznego i manualnej sprawności jest płaca minimalna. Stała się ona ważnym narzędziem przeciwdziałania degradacji pracy zwłaszcza tej, która znajduje się na najniższych szczeblach poziomu jej atrakcyjności. Zarówno w sensie zawodowym, jak i korzyści materialnych.

Według danych z 2000 roku w krajach Unii Europejskiej niskie wynagrodzenie otrzymywało średnio 15% zatrudnionych. Najwięcej było ich w Wielkiej Brytanii, a następnie w Irlandii (18%). Poniżej średniej miało też niskie płace około 17% zatrudnionych w Hiszpanii, ponad 16% w Niemczech, w Holandii i Austrii. Wysokość płacy minimalnej była zróżnicowana i wynosiła od 400 euro w Portugalii do ponad 1200 euro w Luksemburgu i tak była bliska realizacji zasady płacy godziwej (Frieske 2002). Zestawiając te dane

z poziomem płacy minimalnej w Polsce można powołać co prawda sformułowaną przed dwoma laty opinię, że „płaca minimalna w Polsce nie spełnia żadnych kryteriów dochodowych” (Kabaj 2000). A przecież, jak wiadomo, w szarej strefie zatrudnienia, nie mówiąc już o pracy na czarno, zasada płacy minimalnej nie jest przestrzegana. Jest to dla Polski problem szczególnie istotny zwłaszcza biorąc pod uwagę silną presję ze strony przedsiębiorców w sprawie zmniejszania kosztów pracy.

Poza wysokością zarobków wielkim problemem, a zarazem szansą na zwiększenie atrakcyjności pracy jest przestrzeganie prawa pracy. Prawo to jest niestety w Polsce powszechnie naruszane, a presja na dalsze ograniczanie praw pracowniczych bardzo silna.

Ofertą dla wszystkich, a zwłaszcza dla profesjonalistów i pracowników posiadających co najmniej średnie wykształcenie jest partycypacja, udział w zarządzaniu. W Polsce, za sprawą neoliberalistów znad Wisły lansowany jest pogląd, że partycypacja pracownicza to relikwety socjalizmu, związany z państwowym przedsiębiorstwem. A przecież wiadomo, że najbardziej rozwinięte systemy rzeczywistego udziału pracowników w zarządzaniu ukształtowały się w europejskich krajach Zachodu, a partycypacja pracownicza znalazła się na jednym z ważniejszych miejsc europejskiego standardu stosunków pracy.

Wiąże się to także z tworzeniem stałych czynników dynamiki i to w każdych okolicznościach zarówno w okresach koniunktury, jak i przezwyciężenia recesji. W społeczeństwach, w których jednak będzie zmniejszała się liczba pracujących według reguł typowych dla społeczeństwa przemysłowego ludzie czynni zawodowo będą bardziej cenni i wymagający. Tak silnie akcentowana dzisiaj instytucja partnerstwa społecznego i dialogu to ważna oferta dla przyszłości, a przecież dotyczy ona właśnie stosunków pracy.

Spróbujmy na koniec zaproponować listę pytań, na które pilnie należy poszukiwać odpowiedzi.

Pierwsze, najbardziej ogólne, to pytanie o perspektywę pracy w warunkach globalizacji, stałych technicznych i technologicznych skoków rewolucyjnych, a jednocześnie utrzymujących się rezerw na „tanią siłę roboczą”?

Drugie, to pytanie o warianty wyboru w społeczeństwach postindustrialnych czy postmodernistycznych między perspektywą „cywilizacji bezrobocia”, a dzieleniem się pracą, rozwojem nowych form zatrudnienia, nowymi sekwencjami między pracą i nauką, co w warunkach potrzeby ustawicznego kształcenia nabiera nowego znaczenia?

Pytanie trzecie, to dylemat wyrównywania poziomów szans i atrakcyjności między „tradycyjnym” statusem zatrudnienia, pracy opartej na umowach, przepisach prawa, pragmatyce służbowej i stabilizacji, a sferami elastycznego rynku pracy, pracą czasową, o niepełnym wymiarze, pracą kontraktową itp. Czy można i jak zrekompensować niepewność w świecie pracy, a być może przekształcić ją z lęku i zagrożenia w nowe szanse?

Pytanie czwarte – to jak zwiększyć poziom atrakcyjności pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach, świecie small biznesu, który pozostaje największym segmentem gospodarki współczesnych krajów, w którym pracuje – także w krajach UE – ponad 70% zatrudnionych, rozszerzenie pojęcia „małe jest piękne” na warunki i stosunku pracy, szanse samorealizacji?

Pytanie piąte – dotyczy osób posiadających wysokie kwalifikacje, profesjonalistów – jaka powinna i może być oferta pracy dla nich, oferta dla pracowników wiedzy, na których zapotrzebowanie będzie coraz bardziej wzrastać? Czy dla nich właśnie potrzebna jest być może nowa wersja partycypacji, dająca większe szanse samorealizacji?

Pytanie szóste, być może szczególnie ważne, to pytanie o szanse ograniczenia dwóch typów zniewolenia, podporządkowania – jednego wynikającego z presji bezrobocia lub lęku przed utratą pracy i drugiego kreowanego przez zniewalającą chęć posiadania i ostentacyjnej konsumpcji? Rezultatem jednego i drugiego są lęki i frustracje, wyścig szczurów i zgoda na degradację, lub wybór życia bez pracy. Jedno i drugie wymusza też wstrzemięźliwość prokreacyjną, wybór samotności, życie bez zobowiązań.

Pytanie siódme – to szanse podwyższenia znaczenia pracy jako wartości autotelicznej, upowszechnianie się postawy moralnego zaangażowania w pracy, poczucia samorealizacji, identyfikacji, postrzegania sensu pracy, co jest przeciwieństwem pracocholizmu, czy preferowanego w warunkach „realnego socjalizmu” bohaterstwa pracy.

Pytanie ósme – to dylemat przede wszystkim dla Polski 2004 – jak zahamować postępujące marnotrawstwo pracy, dezaktywizację, zapewnić powstawanie nowych miejsc pracy chociażby dla absolwentów posiadających obowiązkowe średnie wykształcenie, w tym uczestników polskiej rewolucji edukacyjnej?

Lista ta oczywiście nie jest pełna i na pewno wymaga rozbudowania bądź propozycji alternatywnych. Podstawą jej tworzenia było przede wszystkim przekonanie, że praca znalazła się dzisiaj, jak cały współczesny świat społeczny wobec nowych wyzwań, a w krajach transformacji systemowej, w tym w Polsce wobec wyzwań dodatkowo tą okolicznością zaostrożonych. Ponownie relacje między rynkami pracy i pracą stały się szczególnie ważne nadając pytaniu o wartość pracy nowe wymiary.

Bibliografia

- Ralf Dahrendorf *Nowoczesny konflikt społeczny*, Czytelnik, Warszawa 1993.
- Kazimierz W. Frieske *Zasada wzajemności i istota przesłanek deregulacji rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 5/6 2002.
- Juliusz Gardawski *Powracająca klasa. Sektor prywatny II Rzeczypospolitej*, IFiS PAN, Warszawa 2001.
- Mieczysław Kabaj, *Rosnące bezrobocie, bieda – bezradność elit*, „Barometr Społeczno-Ekonomiczny” 2000, Warszawa 2001.
- Mieczysław Kabaj *Dezaktywizacja Polski – wielkie marnotrawstwo*, „Barometr Społeczno-Ekonomiczny”, 2002–2003, Warszawa 2003.
- Tadeusz Kowalik *Nowy ład – ani konieczny ani pożądanym*, „Barometr Społeczno-Ekonomiczny”, Warszawa 1999.
- Elżbieta Kryńska *Deregulacja polskiego rynku pracy*, „Polityka Społeczna” nr 7/2003.
- Izabela Książkiewicz *Zbiorowe układy pracy – regulacje prawne a rzeczywistość w: Od konfliktu do kooperacji. Kształtowanie się nowych modeli zbiorowych stosunków pracy*, red. L. Gilejko, SGH, Warszawa 2000.

- Witold Morawski *Niepewność w świecie pracy. Sondażowe badania konsekwencji globalizacji*, w: *Praca – gospodarka, społeczeństwo*, red. K. Doktor i inni, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2003.
- Hanna Palska *Czy nowe style życia Polaków? Wybrane wymiary stylu życia „ludzi sukcesu”* w: *Jak żyją Polacy?* red. H. Domański i inni, IFiS PAN, Warszawa 2000.
- Hanna Podedworna *Polscy farmerzy i ich świat społeczny*, SGH, Warszawa 2001.
- Iwona Poliwczuk *Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy*, „Polityka Społeczna” 7/2003.
- Małgorzata Sulmicka *Ubóstwo w świecie współczesnym*, SGH, Warszawa 2001.
- Małgorzata Sulmicka *Rynek edukacyjny w dobie społeczeństwa informatycznego i globalizacji* w: *Kształcenie ustawiczne* red. A. Zbierchowska, Instytut Wiedzy, Warszawa 2002.
- Max Weber *Gospodarka i społeczeństwo*, PWN, Warszawa 2002.
- Wojciech Widera *Menedżerowie w świecie nowych stosunków pracy: zróżnicowania i zmiany postaw społeczno-ekonomicznych w: Od konfliktu do kooperacji...* red. L. Gilejko, SGH, Warszawa 2000.

Paid work – between coercion and chances for promotion

The last census confirms that the wide understood problems of work are still important in Polish society. It is still workers' society, and work took new meaning despite getting smaller number of persons which „make a living from work”. On the one hand work became more desirable and difficult of access. On the other it has now new and more attractive glitters.

First of all it is a result of high level of unemployment for a longer time and what is particularly essential it concerns more and more often persons with adequate qualifications and graduates of higher levels of education. On the other hand new jobs with high wages, career prospects and other bonuses emerged. Thus workaholism known in richer countries develops rapidly in Poland.

Under the pressure of economic situation and employers the process of labor market deregulation proceeds as well as the new forms of employment develop. Under influence of deregulation labor market becomes more flexible and its new diversification follows. The level of safety of work and certainty of employment drops quickly. These among others processes caused new segmentation of work in many dimensions. Private sector is the predominant segment internally very diversified. It is a universal phenomenon.

Important and interesting questions and dilemmas arise. First about work prospects under globalization and technological shocks, simultaneously with cheap labor force supply. Second about choices in postindustrial or postmodern societies between unemployment civilization and work sharing. Third is a dilemma of leveling opportunities and attractiveness between traditional employment status and flexible labor market. The next question concerns professionals with high qualifications. What should and can be the work offer for them. Maybe they need new version of participation with higher chances for self-actualization. The last and especially important question is about possibilities to reduction two types of enslavement or subordination. These are the pressures caused by unemployment and overwhelming consumptionism.