Julian Auleytner

Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. J. Korczaka w Warszawie

PREKARIAT JAKO ŹRÓDŁO NOWYCH NIERÓWNOŚCI

Kluczem do rozwiązania kwestii socjalnej prekariatu jest praca. To stwierdzenie – aksjomat z encykliki Jana Pawła II *Laborem exercens* (1981 r.) – zdaje się być jedynym słusznym rozwiązaniem i zarazem wskazówką działania. Pojawia się jednak dylemat, jak rozwiązać pracę prekariat, skoro samo pojęcie jest skażone niepewnością pracy. Z kolei sam prekariat każe stawiać pytania o przyszłość pracy. Jak (z)organizować pracę, by starczyło jej dla każdego, zwłaszcza, że praca jest podstawowym wymiarem bytowania człowieka na ziemi.

Wgląd w problematykę prekariatu

Prekariat to nowy problem społeczny XXI wieku, który można zdefiniować jako ryzyko braku stałości pracy. Dotyka on milionów ludzi. Wynika z globalizacji, gdyż:

1. Tworzy ona problemy socjalne, które wymagają podejścia ponadnarodowego. Ryzyko prekariatu wymaga takiego podejścia, czemu zapewne w niedalekiej przyszłości sprzyjać będzie UE. Globalny prekariat już jest faktem, awizuje się go w wielu krajach z różnym natężeniem.

2. Dokumentuje ona zawodność instytucji państwa; jest ono zbyt małe, by sprostać wielkim kwestiom socjalnym, i zbyt wielkie, by rozwiązać małe problemy. Wiele państw staje w obliczu prekariatu, który jest ponadgraniczny i nie ma programu rozwiązania tego problemu.

3. Zmienia ona proporcje dotyczące równowagi sił pomiędzy kapitałem a pracą. Mała mobilność kapitału sprzyja zwiększonej sile reprezentacji pracowniczych, zwiększona mobilność w otwartej gospodarce rynkowej osłabia związki zawodowe. Słabe związki zawodowe nie są w stanie bronić pracy i pracowników, którzy zaczynają doświadczać niepewności zatrudnienia. Przykładem mogą być protesty robotników francuskich czy włoskich, gdy montaż samochodów przenosił się z ich krajów do Polski.

4. Stymuluje ona konkurencyjność; szansę otrzymują kraje o tańszej sile roboczej i niższych kosztach socjalnych. Pracę tracą wykwalifikowane osoby w krajach wysoko rozwiniętych. Wzrasta bezrobocie wśród osób z wyższym wykształceniem. W krajach zamożnych ucieczka kapitału do bardziej rentownych miejsc na świecie powoduje niepewność pracy.

5. Zmienia ona priorytety w polityce społecznej; zamiast zajmować się „bogatymi” biednymi w krajach wysoko rozwiniętych, przesuwają się ciężar zainteresowań decydentów na biednych w innych krajach, gdyż mogą oni stanowić zagrożenie dla bogatych społeczności (dzisiaj to produkcja narkotyków, terrorizm, niekontrolowany napływ migrantów itp.)¹.

Prekariat ma również inne przyczyny. Są one związane np. z postępem technicznym, który zmienia treść i charakter pracy. Dawniej w wielu zawodach praca fizyczna dominowała, współcześnie jest ona wypierana i zastępowana przez maszyny oraz procesy automatyzacji i robotyzacji. W ich efekcie człowiek

¹ Cyt. za: W. Nowiak, *Nordycki model „welfare state”, regionalny fenomen czy możliwy wariant odpowiedzi na problemy globalizacji*, „Przegląd Politologiczny” (2008) nr 4, s. 77 i nn.

jako wykonawca staje się niepotrzebny. W wielu zawodach, choć nadal tak samo się nazywają, wykonuje się inne czynności i pracuje według innych procedur niż 10, 20 lat temu. Nie wszyscy są w stanie nadążać za takimi zmianami i tracą pracę.

Wiele zawodów zanika (np. w rzemiośle), co powoduje, że ludzie je wykonujący stają się niepotrzebni i stopniowo uświadamiają sobie, że stali się społecznie zbędni. Powstają jednocześnie nowe zawody, które wymagają kwalifikacji, ale tych jeszcze nie daje system szkolnictwa, który zawsze jest opóźniony względem potrzeb rynku pracy. „Stara” edukacja, oparta na doświadczeniu i potrzebach przeszłości, nie nadąża za „produkcją” nowych absolwentów – pracowników, potrzebnych do nowych zadań, nie zawsze skonkretyzowanych w postaci zespołu czynności składających się na dany zawód. To właśnie uzasadnia potrzebę edukacji ustawicznej.

Pojawia się w gospodarce rynkowej silna konkurencja na rynku pracy, uderza ona w słabszych – kobiety oraz mniej sprawnych i wykwalifikowanych. W rezultacie ich praca staje się zagrożona, mniej pewna.

Do przyczyn prekariatu zaliczyć trzeba migracje, które po II wojnie światowej pojawiły się w związku z łatwością podróżowania i komunikowania. Ludzie zmieniają z różnych powodów miejsca zamieszkania, ale praca za nimi nie wędruje. W nowych miejscach pobytu praca nie jest pewna. Zdarza się często, że emigrant stanowi zagrożenie dla lokalnego porządku społecznego, gdyż może taniej wykonywać powierzoną pracę, odbierając ją miejscowym. Na tym tle Polacy doświadczają konfliktów w Wielkiej Brytanii.

Czas pracy – 40 godzin w Polsce może być również przyczyną prekariatu. Gdyby dokonać reformy czasu pracy, skracając go, to wówczas krótszy czas pracy dałby efekt w postaci większego zatrudnienia potrzebnego do wykonania dotychczasowej pracy.

W Polsce zrealizowano dwie reformy czasu pracy – w listopadzie 1918 r. dekretem J. Piłsudskiego wprowadzono jako stan-

dard 46-godzinny tydzień pracy, który w latach 70. XX wieku skrócono do 40 godzin. Od tego czasu minęły dwa pokolenia, zmieniły się warunki ustrojowe i ponowna reforma czasu pracy stoi przed nami. Jeśli zadajemy sobie pytanie o przyszłość pracy, to główna odpowiedź wiąże się z czasem jej wykonywania. Być może w niedalekiej przyszłości człowiek będzie potrzebował tylko jednego lub dwóch dni pracy, a reszta czasu tygodnia zostanie mu do wykorzystania na naukę, kulturę i inną, własną aktywność. To dziś wydaje się tak samo niemożliwe, jak kilkaset lat temu zniesienie pańszczyzny. Jednak masowa robotyzacja i wirtualizacja pracy czyni człowieka mniej potrzebnym; na jego utrzymanie będą zarabiać wytwory jego inteligencji.

Istnieje paradoks prekariatu – im człowiek dłużej żyje, tym bardziej zagraża mu niepewność pracy.

Prekariat dotyczy kilku ważnych liczebnie grup. Są to:

1. Bezrobotni (młodzi i starzy, absolwenci, kobiety i mężczyźni – zwłaszcza starsi),
2. Zatrudnieni czasowo (doraźnie) – to jest problem ponad $\frac{1}{4}$ zatrudnionych w Polsce,
3. Niepełnosprawni w wieku aktywności zawodowej (asekurowani przez PFRON i dotację budżetową na poziomie ponad 700 mln zł rocznie),
4. Więźniowie kończący wyroki,
5. Migranci (w Polsce są to Ukraińcy),
6. Właściciele zbankrutowanych małych firm,
7. Osoby w wieku aktywności zawodowej (do 60/65 roku życia) bez woli pracy.

Przedstawiciele tych wszystkich wymienionych grup znajdują się w pozycji nierówności względem pracujących na stałe.

Trochę danych statystycznych z Eurostatu ilustruje ważność problemu niepewności pracy:

1. W UE-28 odsetek pracowników w grupie wiekowej 15–64 lata, którzy swoją podstawową pracę wykonywali w nie-

pełnym wymiarze godzin, zwiększył się z 16,7% w 2004 r. do 19,6% w 2014 r.

2. Najwyższy odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w 2014 r. stwierdzono w Holandii (49,6%), a następnie w Austrii, Niemczech, Zjednoczonym Królestwie, Danii, Szwecji, Belgii i Irlandii, gdzie na niepełny etat pracowała około 1/4 zatrudnionych.

3. Z drugiej strony zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy było stosunkowo rzadkie w Bułgarii (2,5% ogółu zatrudnionych) oraz na Słowacji, w Chorwacji, Republice Czeskiej i na Węgrzech (między 5,1% i 5,5%).

4. W 2014 r. w UE-28 na niepełny etat zatrudniona była prawie 1/3 (32,2%) pracujących kobiet w wieku od 15 do 64 lat; a mężczyzn (8,8%).

5. W 2014 r. ponad trzy czwarte (76,7%) wszystkich kobiet zatrudnionych w Holandii pracowało w niepełnym wymiarze godzin – jest to najwyższy odsetek wśród państw członkowskich UE,

6. Odsetek osób zatrudnionych na umowę o pracę na **czas określony** w 2014 r. w UE-28 wyniósł tylko 14,0%!

7. Umowę na czas określony miała więcej niż 1/4 pracowników w Polsce (28,3%) i ponad jedna piąta zatrudnionych w Hiszpanii (24,0%), Portugalii (21,4%) i Holandii (21,1%).

8. W pozostałych państwach członkowskich UE-28 odsetek pracowników zatrudnionych na umowę na czas określony wynosił od 19,0% na Cyprze do zaledwie 2,8% na Litwie i 1,5% w Rumunii.

Zatrudnienie w niepełnym czasie pracy (Eurostat 2014)

(¹) The figure is ranked on the overall part-time employment rate.
Source: Eurostat (online data code: ifsa_eppga)

Źródło: Eurostat (online data code: ifsa_etspg)

Prekariatem jako problemem w Polsce nikt się nie zajmuje, gdyż jego rozmiary jeszcze nie są doceniane. Jeżeli aktualny w 2017 r. poziom bezrobocia (ok. 7,2%) jest niski, to dopiero po pogorszeniu się koniunktury gospodarczej w pierwszej kolejności ujawnią się osoby tracące prace jako czasowo (doraźnie) zatrudnieni.

W encyklice Jana XXIII *Mater et magistra* (1961 r.) wskazano procedurę trzech kroków podejścia do kwestii socjalnych: **dostrzec, ocenić, działać** w imię dobra wspólnego.

Pierwszy krok: „**dostrzec**” oznacza zauważenie ważności konkretnego problemu społecznego. Prekariat to problem o najwyższym stopniu dotkliwości, generujący sytuacje krytyczne w życiu jednostek i zbiorowości i powodujący trwałe zakłócenia w funkcjonowaniu społeczeństwa. Zakłócenia te przede wszystkim dotyczą patologicznych zachowań.

„**Ocenić**” oznacza procedurę wszechstronnego diagnozowania prekariatu. Interesuje nas użycie metod diagnostycznych stosowanych w różnych naukach – ekonomicznych, prawniczych czy politologicznych. Prekariat trzeba diagnozować także geograficznie (gdzie występuje), a także z punktu widzenia jednostki i zbiorowości. Do takiej diagnozy dochodzi moralna ocena skutków prekariatu.

„**Działać**” wiąże się z trzecim krokiem podejścia do kwestii prekariatu w imię dobra wspólnego, jako kluczowej zasady wpisanej w encyklikę *Mater et magistra*. Działanie wiąże się z posiadaniem roztropnego planu do realizacji przez profesjonalnie przygotowany do tego celu zespół ludzi. Plan taki wymaga nie tylko wdrożenia, ale także monitorowania skutków działania, by ewentualnie korygować niepożądane efekty.

O ile pierwsze dwa kroki wydają się proste i oczywiste, o tyle w realizacji zamysłu działania pojawia się wiele zaburzeń, które mogą deformować ważność takiej aktywności. W szczególności trzeba zwrócić uwagę na brak kompetencji osób działających, co psuć może dobre intencje i komplikować realizację planu.

Wspomniane trzy kroki/procedury dotyczą prekariatu, który wiąże się ze stałą potrzebą przedsiębiorczości i aktywizacji jednostek

oraz zbiorowości. Eksponując ten kierunek myślenia, zauważa się gwałtowny rozwój przedsiębiorczości społecznej o indywidualnym charakterze, który występuje zarówno wewnątrz, jak i w poprzek sektorów: publicznego, non-profit i biznesu. Ten rodzaj przedsiębiorczości skłania do naśladownictwa, tworzy nowe miejsca pracy, integruje małe społeczności. Siłą sprawczą przedsiębiorczości społecznej są praktycy, którzy nie chcą czekać na inicjatywy państwowe lub pracodawców uzależniających ludzi od koniunktury lub interesów. Wykorzystują oni wolność gospodarczą i fakt tworzenia się wielosektorowej gospodarki: państwo, rynek, sektor pozarządowy i nieformalny. Gospodarka taka przestała być postrzegana dwubiegunowo: państwo – obywatel, i tworzy przestrzeń wolności działania na rynku z nowymi rozwiązaniami, których istotą jest solidarność i inkluzja społeczna.

Wspomnę tu o studium o przedsiębiorczości społecznej, którego redaktorzy² zwracają największą uwagę na cechy, umiejętności i zachowania przedsiębiorców. Zaradność i przezorność jako cechy postawy przedsiębiorczej są receptą na wyjście z prekariatu. Uważa się, że przedsiębiorczość społeczna jest dla zwykłych ludzi, mogących robić niezwykle rzeczy, obdarzonych wizjonerstwem, dążeniem do zmiany, hartem ducha, odwagą, pasją, oddaniem idei, szczerością i elastycznością. Jeśli ten pogląd idealizuje przedsiębiorczość, to jednak oddaje kierunek myślenia o ważnych postawach, które kreują postawy życiowe przeciwne prekariatowi.

Przedsiębiorczość społeczna stała się z jednej strony odpowiedzią na brak satysfakcjonującej jednostkę oferty na rynku ze strony państwa i pracodawców, z drugiej – rozwiązaniem, które pozwala aktywnej jednostce weryfikować własną tożsamość. Coraz lepiej wykształceni ludzie w obliczu przestrzeni wirtualnej, która daje nowe możliwości, tworzą własne zawody, będące kombinacją wiedzy i odpowiedzialnością na potrzeby. To nowe zjawisko samozatrudniania (się) jest dotychczas mało zbadane, ale istotne dla rozumienia procesów rynkowych nie tylko przez pryzmat wąsko rozumianego zysku.

² J. Mair, J. Robinson, K. Hockerts, *Przedsiębiorczość społeczna (Social Entrepreneurship)*, Warszawa 2010.

Rynek jest konkurencyjny, co od jednostki wymaga wiedzy (nie tylko ekonomicznej) pozwalającej podejmować decyzje. Jednak dostęp do wiedzy wydaje się dziś być bardziej ograniczony niż do rynku. Dostęp ten jest bowiem limitowany finansowo, terytorialnie i mentalnie. W tej sytuacji potrzebne są działania państwa, które pozwolą wyrównywać ten dostęp. Edukacja jest sposobem ucieczki od ubóstwa, a zarazem podstawą przedsiębiorczości.

Przedsiębiorczość społeczna jest nową dziedziną, którą zajmuje się nauka, przy czym trzeba zauważyć, że ten rodzaj aktywności pozycjonuje się na pograniczu ekonomii, psychologii i polityki społecznej, na obecnym etapie tworząc wiele problemów definicyjnych. Przedstawiciele nauki, zajmujący się tym kierunkiem myślenia, zauważają, że badania przedsiębiorczości społecznej pozostają daleko z tyłu za praktyką.

Przedsiębiorczość społeczna jest sposobem pozwalającym na odejście od prekariatu lub przynajmniej ubezpieczenie się od jego ryzyka, co wymaga działań ze strony takich podmiotów jak państwo, samorząd, organizacje non-profit. Stereotyp państwa prowadzącego aktywną politykę rynku pracy być może przesłania jeszcze nowe rozwiązania. Powstała jednak gospodarka wielosektorowa, na którą składa się kompleks działań uwzględniających nie tylko państwo, ale i sektor pozarządowy oraz nieformalny. „Zatrudnialność”, jako kierunek nadany przez UE, stymuluje wiele nowych inicjatyw, które odbierają monopol państwu w tym zakresie. Warto tu przypomnieć art. 20 Konstytucji RP: *Spółeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej.*

Podejście ustrojowe do prekariatu

Podejście ustrojowe do prekariatu widoczne jest przez pryzmat doświadczeń niemieckich i skutecznych prób ekonomizacji polityki społecznej. Chodzi o takie kreowanie struktury społecznej,

w której ciężar przewycięzania niepewności pracy przesuwa się na grupy aktywne zawodowo.

Warunkiem kreowania struktury społecznej jest dostęp do własności prywatnej, która umożliwia ekonomiczne uniezależnienie się od państwa. Stan średni i polityka jego tworzenia (*Mittelstandspolitik*) pozwalają na wzrost zamożności i zmniejszanie liczebności grup (z)marginalizowanych. Stan średni jest przeciwieństwem klasy robotniczej, staje się amortyzatorem konfliktów, jest „podatkodajny”, pozwala także zrozumieć procesy awansu społecznego. UE staje się miejscem praktycznie niekontrolowanej zmiany struktury społecznej przez otwarty rynek pracy i przepływ towarów. Stan średni może także zabezpieczać przed skutkami kryzysu ekonomicznego. Każdy ustrój gospodarczy potrzebuje grupy społecznej, która decyduje o rozwoju przez fakt bycia „kołem zamachowym”. Taką klasą w socjalizmie byli robotnicy i chłopi. Ustrój się zmienił i w miejsce słabnącej klasy robotniczej i rolników pojawił się stan średni, awizowany wcześniej w encyklice *Mater et magistra*.

Schemat 1. Struktura społeczna. Procesy marginalizacji i inkluzji.

Źródło: opracowanie własne.

Struktura społeczna oznacza złożony (nie tylko narodowy) zbiór gospodarstw domowych, zróżnicowany wewnętrznie ze względu na stosunek do własności, posiadane dochody, wiek, wykształcenie oraz miejsce zajmowane w hierarchii. Szczególne miejsce w strukturze społecznej ma praca. Zatrudnieni na podstawie stosunku pracy z pracodawcą to najliczniejsza grupa pracujących. Drugą liczebnie grupę stanowią samozatrudnieni w sensie pracodawcy dla siebie oraz osoby pracujące na własny rachunek. Ta grupa może być rozumiana jako **stan średni, czyli zbiór gospodarstw domowych ekonomicznie niezależnych od państwa**. Oznaczono go kolorem żółtym na powyższym wykresie.

W omawianej strukturze zachodzą ustawiczne zmiany, które wynikają zarówno z racjonalnych zachowań gospodarstw domowych, jak i polityki państwa, samorządów oraz organizacji społecznych (pozarządowych). Zmiany te są również pośrednio kreowane przez media. Przesuwanie się osób aktywnych zawodowo z grupy zależnej od pracodawców do grupy pracującej na własne ryzyko, jak również wybór bardziej efektywnego od państwa sektora prywatnego, jest oparte w jakiejś mierze na wzorcach obserwowanych w telewizji i lansowanych przez media. Nie mamy jednak wyników badań, które potwierdzałyby taką hipotezę. Można tylko przypuszczać, że osobowe wzorce zachowań rynkowych, lansowane przez media, mogą skłaniać do samozatrudnienia pewną część osób, gotowych podejmować ryzyko gospodarcze.

Zmiany w strukturze społecznej ilustrują problem prekariatu. Można je rozpatrywać z punktu widzenia socjotechniki, tj. instrumentalnych zabiegów, które na ogół doraźnie zmieniają pozycję i sytuację niektórych grup w strukturze, jednak nie usuwają ryzyka prekariatu. Skala tego ryzyka jednak inaczej wygląda w poszczególnych grupach. Na pewno nie jest na nie narażona elita ani obsługująca ją biurokracja. Ryzyko prekariatu w obrębie stanu średniego jest uzależnione od koniunktury, elastyczności członków tej grupy oraz innowacyjności. Ryzyko prekariatu jest wyraźnie widoczne w grupie pracobiorców zależnych od pracodawców.

Analizując strukturę społeczną, można odpowiedzieć, czy jest ona odporna na kryzys wzbudzający prekariat, czy zachodzą w niej procesy uodparniające czy degradujące. Strukturę społeczną posiada każdy naród; jest ona ukształtowanym efektem działań państwa oraz zachowań gospodarstw domowych. To właśnie struktura społeczna świadczy o sile społeczno-ekonomicznej zbiorowości. Niedawny kryzys zastał Europę w sytuacji braku zintegrowanych struktur społecznych i postawił problem: czy bronić narodowych struktur społecznych, czy próbować się integrować. Przykład Irlandii, Islandii i innych małych krajów, mało odpornych w swoich strukturach społecznych, na skutki niedawnego kryzysu globalnego uzasadnia potrzebę budowy europejskiej struktury społecznej z wiodącym stanem średnim.

Zarządzanie strukturą społeczną w celu ograniczenia ryzyka prekariatu nie jest przy tym zadaniem łatwym. Na ogół zarządzano skutecznie funduszami, projektami. Struktura społeczna dostrzegana była i jest jako efekt złożonych działań zarówno państwa, jak i decyzji indywidualnych gospodarstw domowych *aposteriori*. Pewną rolę grała w tym również migracja ludności czynnej zawodowo. Współczesne zarządzanie strukturą społeczną oznaczałoby zwrot w kierunku podmiotowości człowieka pracy³.

Eksponuję znaczenie indywidualnych decyzji gospodarstw domowych w kierunku własności prywatnej, gdyż są one sposobem ucieczki od prekariatu. Własność prywatna – jak uczą encykliki papieskie (np. *Rerum novarum*) – jest źródłem utrzymania rodziny, celem oszczędzania oraz jego owocem, a także sposobem poprawy losu rodziny

W kryzysowej sytuacji, która wyzwala prekariat, ujawnia się bezradność i zawodność (europejskiego) państwa socjalnego, ale jednocześnie obserwuje się racjonalne zachowania gospodarstw domowych, których liczba w Polsce znacznie przekracza 12 mln. Przykładem mogą być zbiorowe decyzje emigracyjne lub edukacyj-

³ Szerzej na ten temat zob. LE 5–7, s. 18–24 i nn.

ne. Świadczą one o zaradności i przezorności mikrogrup społecznych. Decyzje te bezpośrednio pozwalają łagodzić skutki prekariatu. Uzasadnia to polska statystyka.

W latach 2010–2016 liczba pracujących w oparciu o stosunek pracy wzrosła z 10,4 mln do 11,2 mln⁴. Tyle wynosi liczebność grupy narażonej w największym stopniu na prekariat.

Liczba pracodawców oraz pracujących na własny rachunek (czyli dysponujących gospodarczo własnością prywatną) zwiększyła się z 3,6 mln do 4 mln. Powyższe dane wskazują na asymetrię ryzyka prekariatu. Duża część pracujących z grupy nie posiadającej własności prywatnej obciążona jest wysokim i nieuświadomionym ryzykiem niepewności pracy w przypadku kryzysu. Po ustroju socjalistycznym pozostały postawy, które skłaniają mało odważnych do poszukiwania pracy „zależnej”, bezpiecznej i nieobciążonej pozornie ryzykiem zwolnienia. Niektórzy odważni podejmowali ryzyko poszukiwania pracy zagranicą. W szczytowym okresie obliczano migrację na ok. 2 mln osób i ta liczba powtarza się od kilku lat. Ubytek kwalifikowanej i młodej, dynamicznej części kapitału społecznego długofalowo osłabia system ubezpieczeń społecznych oraz kapitał społeczny w Polsce.

Długofalowo struktura społeczna, oparta w dominującym zakresie na pracy „zależnej” (przedostatni krąg na wykresie), nie rokuje przyspieszenia. Rozwój przyspieszony opiera się na kapitale finansowym, rzeczowym i osobowym. Zwłaszcza ten ostatni może wykazać inicjatywę i innowacyjność, jeśli zależy od siebie, od zdolności do podejmowania ryzyka, które jest obce pracy „zależnej”. Kapitał ludzki widziany jest przez pryzmat wolności ekonomicznej i zdolności jej wykorzystania.

Niebędący dotychczas przedmiotem polityki w Polsce stan średni jest podstawową grupą społeczną, która najszybciej pomnaża własność prywatną na drodze swojej aktywności zawodowej,

⁴ Źródło: *Rocznik Statystyczny 2016*, GUS, Pracujący, stan w dniu 31 grudnia 2016 r. (s. 124, tab. 3).

przynosząc państwu dodatkowe dochody w postaci płaconych podatków. Stan średni to przeciwieństwo dawnej klasy robotniczej, gdyż sam tworzy miejsca pracy, odciąża państwo od kosztów bezrobocia i jest źródłem koniunktury gospodarczej. Klasa robotnicza i chłopstwo zależne były od państwowego pracodawcy, a nie od siebie. Wielkie budowle socjalizmu oraz PGR-y zawodowo angażowały miliony ludzi, ale ich gospodarczo nie usamodzielniały. Stan średni to współcześnie przedstawiciele wolnych zawodów oraz samodzielni farmerzy i rzemieślnicy. W gospodarkach krajów UE, takich jak Niemcy czy Wielka Brytania, stan średni to ponad 90% wszystkich zatrudnionych; u nas nieco ponad 10%! Istnieje więc zasadnicza asymetria w strukturach społecznych krajów UE, będąca efektem rządów socjalizmu realnego. Asymetria ta wpływa na polską dynamikę rozwoju gospodarczego. Im więcej osób szuka ekonomicznej niezależności od państwa, tym łatwiej uciec od prekariatu. Duża liczba przedstawicieli stanu średniego odciąża państwo od wydatków na tworzenie miejsc pracy, wzmacniając jednocześnie system zabezpieczenia społecznego. Im większy stan średni tym mniejsza jest pomoc społeczna.

W prezentowanej strukturze społecznej stan średni pełni kluczową rolę społecznego „amortyzatora” konfliktów pomiędzy bogatymi i biednymi, w tym członkami prekariatu. Przy właściwej polityce społeczno-ekonomicznej państwa wobec stanu średniego pojawia się mechanizm awansu, a nie stagnacji lub degradacji socjalnej, widoczny współcześnie. Następuje bowiem płynne przechodzenie poszczególnych jednostek na ogół do góry. Biedni, poprawiając swoje położenie, stają się członkami stanu średniego, bogatsi wychodzą z niego, stając się przedstawicielami kapitału. Wszyscy jednak ekonomicznie uniezależniają się od państwa, płacąc mu zwiększające się podatki. Te z kolei służą państwu między innymi do finansowania programów wyrównywania różnic społecznych. Stan średni tworzy sieci kontaktów nieformalnych, służące do załatwiania lokalnych potrzeb. Tym sposobem zdejmuje z państwa konieczność kompletnego troszczenia się o gospodarstwo domowe w środowisku lokalnym.

Reasumując, ryzyko prekariatu ujawnia się w okresie dekonunktury i tworzy nowe nierówności, których skutki dotyczą rodziny, środowiska zawodowego i lokalnego oraz państwa. Ryzyko to jest częściowo finansowo asekurowane przez Fundusz Pracy (ryzyko bezrobocia), w który od 2009 r. wpisano dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego. Fundusz ten pozwolił podnieść na wyższy poziom zamożności (zmniejszyć różnice) dużą grupę zmarginalizowanych do niedawna Polaków.

Bibliografia

Auleytner J., *Trzy sposoby podejścia do ubóstwa w polityce społecznej*, w: *Bogaci i biedni – problemy rozwoju społeczeństwa polskiego*, pod red. Z. Sadowskiego, wyd. Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus” PAN, Warszawa 2012.

Mair J., Robinson J., Hockerts K., *Przedsiębiorczość społeczna (Social Entrepreneurship)*, Warszawa 2010.

Rewizorski M., *Narodziny i rozprzestrzenianie się prekariatu w Europie*, w: *Umiędzynarodowienie polskiej polityki społecznej – aspekty globalne i europejskie*, red. K. Głębicka, M. Kubiak, Gdańsk 2013.

Standing G., *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa 2014.

Standing G., *Karta prekariatu*, Warszawa 2015.

Praca tymczasowa. Droga do kariery czy ślepy zaułek, red. B. Urbaniak, P. Oleksiak, Łódź 2014.

Urbański J., *Prekariat i nowa walka klas*, Warszawa 2014.