INDYWIDUALIZACJA I ELASTYCZNOŚĆ. NOWA CYWILIZACJA PRACY?*

Józef Orczyk
Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu

WPROWADZENIE

Praca, jako podstawa rozwoju ludzkości od stuleci, budzi zainteresowanie ekonomistów i innych przedstawicieli nauk społecznych. W świetle ustaleń prezentowanych w literaturze rozwijały się przede wszystkim te społeczeństwa, które potrafiły szybciej modyfikować swoje struktury, nie czyniąc z nich przeszkód do coraz szerszego wykorzystania nadwyżek wynikających z wzrostu wydajności pracy, przyczyniając się tym samym do wydłużania łańcucha aktywności zawodowej ludności i akceptując w ten sposób zmiany w organizacji i realizacji pracy[1].

W ostatnich latach dynamika zmian technologicznych i organizacyjnych w realizacji pracy spowodowała, że można dostrzec pewne modyfikacje w zachowaniu ludzi uczestniczących w procesie pracy[2]. Wyrażają się one w większej elastyczności organizacji i indywidualizacji wykonywania pracy. Jest to w dużej mierze swoista konsekwencja zwiększania się zakresu pracy realizowanej w usługach.

UNIWERSALNE TŁO HISTORYCZNE

Historycznie rzecz biorąc, formy realizacji pracy zorganizowanej wiązały się z uświadamianiem sobie przez ludzi celowości i konieczności koordynacji dzia-

* Literatura polska i zagraniczna dotycząca uwzględnianych w artykule zagadnień jest oczywiście znacznie obszerniejsza niż prezentowana w bibliografii. Uwzględniono w niej tylko te pozycje, które bezpośrednio wpłynęły na sposób ujęcia problemu. Chciałbym w tym miejscu podziękować za pomoc w przygotowaniu tekstu prof. Antoniemu Rajkiewiczowi i dr. Pawłowi Łuczakowi.

łań, co wyrażało się przyjęciem dominacji określonej formy przymusu. Wdrażanie tego przymusu pracy przybierało w zorganizowanych społecznościach różną postać. W historii można wyodrębnić następujące fazy dominacji realizacji przymusu pracy: 1) okres, w którym dominowały formy przymusu fizycznego; 2) okres, w którym dominowały formy przymusu instytucjonalnego – społeczeństwo stanowe; 3) okres, w którym dominowały formy przymusu ekonomicznego.

Przejście z jednego okresu do kolejnego łączyło się ze stopniowym zmniejszaniem roli przymusu bezpośredniego na rzecz pośredniego. Stwarzał on realizatorom pracy większe możliwości wyboru i skali włączania się w realizację zmian w procesie pracy. Doprowadziło to w konsekwencji do ukształtowania wśród nich coraz większej grupy świadomych swej wartości pracowników (Orczyk 2004).

Wystąpiło to szczególnie wyraźnie w okresie trwania dominacji przymusu ekonomicznego. Dzięki wzrostowi wydajności pracy i lepszej alokacji zasobów oraz zmianom w poziomie świadomości społecznej następuje w wielu krajach coraz większa dywersyfikacja społeczeństwa, jeśli chodzi o stosunek do pracy. Dla coraz większej jego części, szczególnie młodzieży, praca staje się stopniowo warunkiem rozwoju człowieka i społeczeństwa, a nie tylko koniecznością zapewnienia egzystencji.

Symptomy tego występują w krajach zapewniających coraz szerszej populacji egzystencję na poziomie świadomych wyborów drogi życia, w której warunki bytu nie są jedyną determinantą. Ewolucja zmiany znaczenia pracy, jako podstawy bytu w społeczeństwach, jest swoistą wypadkową dwóch powiązanych ze sobą procesów: 1) możliwości zabezpieczenia ogółowi obywateli państw zamożnych niezbędnego minimum egzystencji, niezależnie od tego, czy świadczą oni pracę, czy nie; 2) zwiększaniem zakresu demokracji, co wyraziło się coraz większą rolą państwa w zakresie regulacji nie tylko stosunków pracy, ale coraz większym wpływem na kształtowanie i redystrybucję dochodu narodowego[3].

W ostatnim ćwierćwieczu XX wieku spadek tempa rozwoju ekonomiczno-społecznego w tzw. krajach rozwiniętych wyraził się protestem przeciwko nadmiernej ingerencji państwa w sferę warunków życia (redystrybucji dochodu narodowego w szczególności). Łączyło się to z przekonaniem, że rozszerzenie sfery rynku przywróci dynamikę rozwoju. Obecnie w społeczeństwach tych, kiedy coraz wyraźniej występują niekorzystne skutki dominacji rynku w sferze społecznej, narasta niepokój. **Jednym z jego źródeł jest odczuwanie ograniczenia szans poprawy sytuacji dużych grup społecznych przez pracę**. Związane jest to m.in. nie tylko z bezrobociem, ale z odczuwanym zagrożeniem realizacji kariery zawodowej przez pracę, brakiem poczucia stabilności warunków życia z tytułu pracy, prekaryzacji czy też niezadowoleniem z coraz większych nierówności dochodowych i to niezwiązanych z pracą, rozumianą tradycyjnie jako działalność produkcyjna i usługowa.

SPECYFIKA CECH PRACY W KRAJACH WYSOKO ROZWINIĘTYCH

Prawidłowości rozwoju mają w dużym stopniu charakter uniwersalny. Trzeba jednak mieć na uwadze fakt odmienności przełożenia efektów pracy indywidualnej na tzw. dobrostan społeczny w poszczególnych państwach. Specyfika jego ukształtowania wynika nie tylko z odmienności sytuacji ekonomicznej państw, ale ma swe głębokie uwarunkowania kulturowo-instytucjonalne.

Celowość aktywności wykonywania pracy zgodnej z przyjętymi normami społecznymi zakłada nie tylko wolność wyboru, ale i **świadomość istnienia pewnej puli wyborów**, w której mieści się zarówno rozeznanie sytuacji, jak i własnych możliwości, szans. **Obecnie racjonalny wybór przyszłego zawodu i związanej z nim pracy utrudnia nie tylko dynamika zmian w sferze technologii i organizacji pracy, ale i ryzyko zmian oceny efektów**. Praca w danym zawodzie i jej efekty, jako punkt odniesienia, zmienia nie tylko swój ranking długoterminowy, ale coraz istotniejsze stają się zmienne uwarunkowania sytuacyjne jej uzyskania i wykonywania. Chodzi tu m.in zmiany sytuacji rodzinnej, poziomu edukacji czy miejsca zamieszkania[4].

Warto też mieć na uwadze to, że obecne zmiany i związane z tym procesy przystosowawcze w procesie pracy dotyczą nie tylko grup pracowników produkcyjno-wykonawczych czy nisko kwalifikowanych, ale przede wszystkim osób o średnich dochodach, w tym pracujących w sferze usług (Goos i in. 2016: 10).

Inaczej mówiąc, okazuje się kolejny raz w historii, że mamy do czynienia z sytuacją, w której technologia i organizacja realizacji pracy zmieniają się znacznie szybciej niż świadomość społeczna i normy instytucjonalne oraz moralne (Hobsbawm 2013); (Polanyi 2010). Zakres i dynamika, a zwłaszcza kumulacja zmian jest jednak obecnie znacznie większa niż kiedykolwiek w historii i przyczynia się do istotnej dywersyfikacji społecznej, tj. na tych, którzy dostrzegają korzyści zmian i tych, którzy widzą w nich zagrożenie utraty pozycji.

W sytuacji wzrostu ryzyka wyboru na sile zyskał sceptycyzm obywateli do dotychczasowych rozwiązań polityczno-instytucjonalnych. Z jednej strony domagano się zabezpieczenia koniecznej elastyczności w procesach przystosowania gospodarki i społeczeństwa do skali zmian, a z drugiej utrzymania gwarancji stabilności pracy, dochodów czy pozycji określonych grup społecznych.

Jednocześnie osiągnięty poziom rozwoju powoduje, że pozyskanie i wykonywanie pracy staje się dla coraz większej grupy mieszkańców krajów tzw. wysoko rozwiniętych nie tyle koniecznością egzystencji, co szansą mobilności i rozwoju, czyli lepszego wykazania swej wartości i przydatności.

Wszystko to razem utrudnia możliwość dokonania takiego aktu wyboru, który godziłby interes społeczny z indywidualnym. Skłania to wielu do domagania się interwencji państwa na rynku pracy lub milczącego stwarzania sytuacji konieczności ekonomicznej, zamykającej pewnym grupom ludzi szanse realizacji planów. Chodzi o to, aby nie tylko istniała możliwość wyboru interesującej pracy, ale i znalezienia takich osób i stworzenia takich warunków pracy niecieszącej się dotychczas uznaniem, aby ci, którzy ją, wykonują widzieli też szanse uzyskania satysfakcji i rozwoju.

ZMIANY NA RYNKU PRACY I W FORMACH REALIZACJI PRACY

Z podręczników ekonomii wiadomo, że rynek pracy jest dobrym instrumentem alokacji pracowników, ale ma też wiele istotnych ograniczeń. Interwencja

państwa jest celowa ze względu na **konieczność zmniejszenia asymetrii informacji o pracy i jej warunkach między starającymi się o pracę i oferującymi zatrudnienie**, określenia minimum wynagrodzenia, wyrównania szans uzyskania pracy, ograniczenia monopsonu na lokalnym rynku pracy itp.[5]

Zmiany na rynku pracy określają liczby i struktura chcących pracować (podaży), jak i popytu na pracę. Wynikiem jest zatrudnienie, które pozwala śledzić zmiany struktury pracujących czy zatrudnionych ze względu na charakter wykonywanej pracy, czy formy jej realizacji. Procesy przystosowawcze podaży i popytu na pracę dokonują się na różnych poziomach kwalifikacyjnych, czy też w odmiennych układach przestrzennych.

Zagadnienia te są przedmiotem wielu analiz i opracowań, stąd w artykule chciałbym zwrócić głównie uwagę na dwa **specyficzne aspekty zatrudnienia**, które obecnie wpływają nie tylko na funkcjonowanie rynku pracy, ale mają znaczenie w przekształcaniu stosunków pracy –**indywidualizację w zakresie podejmowania pracy, karier zawodowych i elastyczność w zakresie realizacji pracy**[6].

SYTUACJA W POLSCE

Indywidualizacja i elastyczność pracy powiązane są nie tylko z poziomem i doktryną kształcenia, zamożnością czy tempem i zakresem wdrażania nowych technologii, ale przede wszystkim ze zwiększeniem skali i zakresu pracy w usługach, jej wyraźniejszą dywersyfikacją, coraz szerzej uwzględniającą specyfikę klienta[7]. Chodzi tu zwłaszcza o usługi około biznesowe i osobowe związane z korzystaniem z Internetu.

W okresie dominacji tradycyjnej produkcji przemysłowej praca przybierała formy standardowe. Wyrażało się to dla większości pracowników specjalizacją pracy na danym stanowisku. Uzgodnione regulacje państwowe w odniesieniu do zatrudnienia wymuszały, ale i ułatwiały nawiązanie stosunku pracy, stanowiły podstawę stabilizacji zatrudnienia i wpływały na ścieżkę kariery zawodowej. Ta sytuacja w ostatnich latach w odniesieniu do coraz liczniejszej części pracowników ulegała stopniowej zmianie. Nie zawsze są to zmiany wymuszone. Coraz liczniejsza grupa pracowników dostrzega w zwiększeniu skali indywidualizacji form stosunku pracy możliwość lepszego spełnienia swych dążeń:

a) jako wyrazu uświadomienia sobie sensu ciągłego uzyskiwania nowych kompetencji, jako warunku awansu zawodowego czy zmiany zakresu pracy,

b) przez dostrzeganie możliwości wykonywania pracy poza stałym zatrudnieniem czy miejscem pracy,

c) jako wyrazu chęci uczestniczenia w coraz bardziej popularnej pracy o charakterze zadaniowym, a nie w formie stosunku pracy – niekiedy w formie projektu czy umowy zespołowej,

d) przez dostrzeżenie celowości zatrudnienia się niepełnym wymiarze etatu.

Uświadamianie walorów indywidualnego kształtowania swojej ścieżki pracy jest często wynikiem rozpoznania sytuacji w miejscu pracy, specyfiką jej realizacji, a niekiedy jest też związane z przyjęciem pewnego stylu życia.

Te tendencje występujące wśród pracowników nie napotykają większego oporu ze strony dużej grupy pracodawców, gdyż zwiększanie indywidualizacji pracy ułatwia im:

a) powiązanie pracy z efektami, zadaniami do wykonania,

b) większą swobodę w wyznaczaniu zadań i wykorzystania czasu pracy,

c) ewentualne dostosowanie wymogów stanowiska pracy do potencjału pracownika,

d) wykonanie pracy w formie zadaniowej, która zmniejsza odpowiedzialność pracodawcy za jej bezpośrednią realizację.

Wymienione przesłanki indywidualizacji pracy wskazują, że jest ona powiązana z elastycznością zatrudnienia w organizacjach. Rozpatrując skalę i formy elastyczności pracy, tradycyjnie w literaturze bierze się pod uwagę:

- zmiany liczby i formy zatrudnienia, zakresu pracy,
- zmiany czasu pracy,
- zmiany wysokości i formy wynagrodzenia,
- kombinacji powyższych zmiennych.

Nie wdając się w prezentację poszczególnych form elastyczności pracy (są one dość szeroko analizowane w literaturze polskiej), warto jednak zwrócić uwagę, że obecnie w poszczególnych krajach Unii Europejskiej preferuje się różne formy elastyczności czy ich kombinacje (np. Szymańska 2013). W Polsce w warunkach wysokiego bezrobocia największą popularność zyskały umowy okresowe umożliwiające pracodawcom stosunkowo niskim kosztem dostosowywanie liczby zatrudnionych do aktualnych potrzeb firmy[8].

Ostatnio w Polsce próbuje się, podobnie jak w innych krajach Europy, w większym stopniu „uelastycznić" czas zatrudnienia. W stosunkowo niewielkim stopniu wykorzystywano dotychczas w naszym kraju oficjalne zmiany kontraktów, jeśli chodzi o wysokość wynagrodzeń (poza płacą minimalną, która w ostatnich latach systematycznie rośnie i w stosunku do średniej jest wysoka), czy inne formy materialnego zainteresowania pracowników efektami pracy.

Nie wnikając głębiej w ten złożony i trudny problem konkurowania przez polskie firmy głównie kosztami pracy, niski poziom wynagrodzeń w Polsce i umowy okresowe (rozpowszechnione zwłaszcza wśród tzw. pracowników peryferyjnych, czyli takich, których łatwo zastąpić bezrobotnymi) utrudniały istotnie integrację pracowników z pracodawcą. Nie przyczyniało się to też do inwestowania przez pracodawców w kwalifikacje pracowników. Kumulacja tych czynników przyczynia się do wysokiej zmienności zatrudnienia (Polska należała w ostatnich latach do liderów w UE w tym zakresie).

Fakty te skłaniają do wypowiedzi, **że w Polsce coraz częściej możemy o niektórych pracodawcach mówić jako o zleceniodawcach, a o coraz większej grupie pracowników jako o zleceniobiorcach**. Jest to zmiana istotna nie tylko jeśli chodzi o samodzielność w realizacji pracy, ale i w sferze stosunków pracy[9]. Zmiana relacji jest niedoceniana przez obydwie strony. Pracodawcy oczekują nadal od pracowników lojalności czy zaangażowania w losy firmy, a tymczasem pracownicy coraz częściej nie czują się do tego zobowiązani, starając się co najwyżej jak najlepiej zrealizować stawiane przed nimi zadania. Nie liczą na to, że ich osobiste zaangażowanie zostanie docenione przez anonimowego pracodawcę – decydenta.

W warunkach bezrobocia i emigracji mnożą się w Polsce narzekania pracodawców nie tylko na brak dobrych, kompetentnych pracowników, ale i zmianę tzw. podejścia do pracy, szczególnie pracowników

młodych. Chodzi tu albo o bardzo instrumentalne traktowanie zatrudnienia jako okresowego zarobku, albo odnoszenie swoich zarobków do sytuacji rówieśników w krajach zachodnich, a nie traktowanie pracy jako inwestycji zapewniającej przyszłość. Socjologowie od kilku lat dostrzegają ten problem, wskazując na odmienne układy wartości pokolenia X, Y i Z czy też skalę zjawiska określanego mianem tzw. NETT[10] (Grotowska-Leder, Serafin-Juszczak 2014:13–27).

Niepokój budzi też fakt niedostrzegania skali zjawiska zmiany stosunku do pracy i brak prób oceny możliwości transformacji tej sytuacji w literaturze ekonomicznej. Dominuje w niej nadal pogląd o homogeniczności pracowników i to że zmniejszenie bezrobocia wpłynie radykalnie na zmianę stosunku do pracy młodzieży[11]. Reprezentuję pogląd, że jest to zbyt duże uproszczenie, które w konsekwencji doprowadzi do sytuacji powstania poważnych rozbieżności w strukturze między podażą a popytem na pracę w Polsce, i to nie tylko w sensie ilościowym, ale i jakościowym.

Ukształtowaniu przez wiele lat sytuacji, w której niektórym pracodawcom łatwiej było uzyskiwać dodatkowe korzyści z tytułu niezabiegania o stabilność i satysfakcję z pracy pracowników, sprzyjało:

- wysokie bezrobocie i związana z tym możliwość znalezienia kolejnego pracownika,
- przerzucanie ciężaru podnoszenia kwalifikacji na państwo i pracownika,
- niski koszt tworzenia niektórych stanowisk pracy, zwłaszcza niewymagających wysokich umiejętności pracownika,
- dominacja małych firm, często ich trudna czy zmienna sytuacja finansowa,
- sytuacja monopsonu pracodawcy, szczególnie w małych miejscowościach.

W przypadku pracowników na proces indywidualizacji i swoistej alienacji wobec pracodawcy wpływało:

- niskie wynagrodzenia i erozja systemu wynagrodzenia związanego ze stażem pracy w danej firmie,
- niedostrzeganie możliwości awansu i rozwoju w firmie,
- lepsze rozeznanie możliwości uzyskania pracy dzięki internetowi i lepszej komunikacji,
- wyższe kwalifikacje formalne i związana z tym możliwość szybszego przystosowania się do nowej pracy,
- chęć uzyskania u pracodawcy kompetencji zapewniających ciekawszą pracę i możliwości rozwoju u innego.

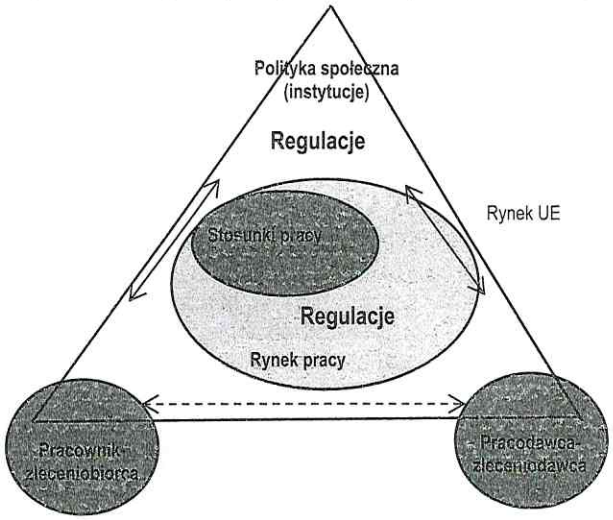
Wymienione zmienne wpływające na proces alienacji pracownika od pracodawcy i vice versa oraz ich znaczenie mają w tekście charakter arbitralny. W rzeczywistości układy sytuacyjne mogą być odmienne i będą ulegały zmianom – kwestią jest dynamika zmian i jej świadomość. Warto, aby pracodawcy oszacowali skutki zmian związanych z indywidualizacją i elastycznością pracy, takie jak: ograniczenie dyspozycyjności pracownika wobec pracodawcy, akcyjność działań w miejsce procesu pracy, jeśli chodzi o organizację i mniejsza lojalność pracowników wobec pracodawcy.

Wobec zmian sytuacji na rynku pracy i nieuchronności podwyższenia wynagrodzeń powstaje kwestia większego zatrudnienia na części etatu (model holenderski)[12]. **Może to być traktowane jako model przejściowy**[13]. Polska jest jednym z nielicznych krajów Europy, gdzie ta forma pracy traciła w ostatnich latach na popularności. Tymczasem daje ona nie tylko poczucie stabilności pracy dla pracownika, ale i zabezpiecza jego większą lojalność wobec pracodawcy. Ponadto daje pracodawcy większe możliwości elastyczności w zakresie gospodarowania czasem pracy[14].

Rozpowszechnienie tej formy pracy staje się szczególnie celowe wobec osób przechodzących na emeryturę czy osób wychowujących dzieci. Warunkiem koniecznym większego rozpowszechnienia tej formy realizacji pracy jest jednak podwyższenie wynagrodzeń lub obudowanie jej realizacji okresowymi świadczeniami społecznymi (np. w przypadku osób wychowujących dzieci i chcących pracować, aby utrzymać poziom kwalifikacji, czy też przechodzących na emeryturę) (szerzej Urbaniak 2017).

Pracodawcy w Polsce muszą sobie uświadomić, że okres niskiego udziału wynagrodzeń w dochodzie narodowym powoli się kończy i to niezależnie od importu pracowników z Ukrainy[15].

Rysunek 1. *Rynek pracy w okresie poindustrializacji*



Źródło:

Warto przypomnieć, że rynek pracy w gospodarce centralnie sterowanej praktycznie nie istniał. Występowała wielość i różnorodność uregulowań, choć też pewna autonomia działań. Ale jednocześnie państwo odpowiadało formalnie za sytuację w zakresie zatrudnienia.

Obecnie w Polsce warunki zatrudnienia uległy diametralnej zmianie. Na taką sytuację wpłynęła nie tylko możliwość przemieszczeń poszukujących pracy do innych państw, ale istotne ograniczenie roli państwa w zapewnieniu zatrudnienia. Reguluje ono głównie kwestie związane z przestrzeganiem umowy o pracę, warunkami realizacji pracy. Między pracodawcą a pracownikiem wytwarza się wyraźnie pewna pusta przestrzeń, której nie wypełniają ani instytucje tworzone przez państwo, ani pracodawcy, ani związki zawodowe, ani agencje pracy tymczasowej w dotychczasowej formie organizacyjnej. Jest to miejsce, w które wchodzą relacje osobowe, często internetowe, m.in. związane z wymianą informacji o możliwościach i warunkach pracy.

Przestrzeń ta powinna być przynajmniej w części zagospodarowana przez **instytucje i platformy internetowe** cieszące się pewnym zaufaniem (może certyfikatem) i odpowiedzialnością za przekazywane informacje. Powinny one pomagać zarówno pracodawcom, jak i potencjalnym pracownikom w poszukiwaniu pracy, utrzymywaniu jej ciągłości, ułatwiać rozeznanie zmian krótko- i średniookresowych na lokalnych i re-

gionalnych rynkach pracy. Chodzi o to, aby dać szanse potencjalnym pracownikom na nabywanie potrzebnych kwalifikacji czy kompetencji, zorientować się czy tej pracy podołają, ale też na jakie zarobki mogą liczyć. Pracodawcom powinny one zapewnić orientację w zakresie możliwości pozyskania pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach.

ZMIANY ZATRUDNIENIA A ORGANIZACJA PRACY W POLSCE

Dynamika zmian struktury zatrudnienia w Polsce, biorąc pod uwagę działy czy sektory gospodarki, nie była zbyt wysoka (poza gwałtownymi zmianami w początkach lat 90.), ale co ważniejsze jest ona dość stabilna[16]. Wyraża się stopniowym zmniejszaniem udziału pracujących w działach produkcyjnych gospodarki na rzecz sektora usług, w którym pracuje coraz większa część aktywnej zawodowo ludności (Kawa 2010).

Polska nie jest w tym zakresie liderem w UE. Można z dużym prawdopodobieństwem założyć dalszy wzrost udziału pracujących w usługach wśród ogółu pracujących. **Warunkuje to dynamika wzrostu dochodu narodowego, robotyzacja pracy oraz narastające zapotrzebowanie na usługi biznesowe[17] i osobowe** (w tym związane z procesem starzenia się ludności). Istotne znaczenie może mieć też większa możliwość zwiększania elastyczności pracy w całym sektorze usług, w tym również zatrudnienie na części etatu osób starszych oraz osób wychowujących dzieci.

Organizacja pracy w gospodarce rynkowej jest swoistą wypadkową popytu na pracę oraz technologii jej realizacji, zmierzającej do osiągnięcia wysokiej wydajności[18]. Rozwój usług sam w sobie nie jest w stanie skorygować tego procesu. Jego znaczenie rośnie przez instytucjonalne wyrównywanie szans edukacyjnych czy dostęp do świadczeń zdrowotnych i emerytalno-rentowych. **Istotne jest, aby zwiększała się liczba pracujących.**

Nie wdając się w złożony i trudny problem wzajemnych zależności zmiennych, które kształtują mniej lub bardziej wyraźnie zmiany sytuacji w sferze pracy, trzeba zwrócić uwagę na te obecnie najbardziej wyraziste. Należą do nich:

1) ze względu na strukturę wieku zatrudnionych konieczne staje większe aktywizowanie do pracy (choćby częściowo) ludzi starszych – modyfikacja pracy agencji zatrudnienia;

2) szersze wykorzystanie platform internetowych w poszukiwaniu i realizacji pracy – atesty wiarygodności;

3) w najlepszej sytuacji na rynku pracy znajdują się fachowcy powiązani z informatyką, świadczący usługi dla biznesu oraz osoby wykonujące prace proste;

4) automatyzacja i robotyzacja pracy spowoduje dalsze zmiany w zatrudnieniu w **działach produkcyjnych i usługach rynkowych** (Autor 2015);

5) zagrożenia odczuwa tzw. grupa średnia w produkcji i usługach – tu narasta obawa zmian nie tylko ze względu na nową technologię, ale i na zmiany w organizacji pracy;

6) chodzi również o zmiany w organizacji pracy w przypadku realizacji złożonych zadań, np. projektowych – tam gdzie istnieją określone procedury i przyjęte kryteria oceny (*crowdsourcing*)[19].

Indywidualizacja i elastyczność zatrudnienia w zakresie form realizacji pracy powinny jednak stać się szansą, a nie być traktowane jako ograniczenie. Wymaga to jednak innego podejścia do rynku pracy, tzn. respektowania znacznie większej autonomii regionu – województwa w jego kształtowaniu.

PODSUMOWANIE

• Przemiany w sferze zatrudnienia przyczyniają się do wzrostu znaczenia elastycznych form zatrudnienia oraz do coraz większej indywidualizacji pracy. **Coraz większą rolę odgrywa zmienna zadaniowość**, a nie fakt stałego uczestnictwa w procesie pracy. Kolejne zadania to w dużej mierze nowa praca wymagająca innych umiejętności, nowych czy zmodyfikowanych zasad jej realizacji, co generuje potrzebę przynajmniej cząstkowej innowacji w zakresie rozpoznania i przystosowania się do nowych warunków realizacji pracy.

• Dobrej pracy, szczególnie w usługach, nie da osiągnąć bez świadomej aktywności i poczucia odpowiedzialności za jej realizację wykonawców, uwzględniających życzenia i warunki klienta. W tej sytuacji pracownicy często czują się jak zleceniobiorcy czy samodzielni przedsiębiorcy podejmujący się nowego zadania. Problemem jest tu utrzymanie standardów jakości pracy i modyfikacja procedur oceny jej realizacji[20].

• Realizacja pracy wymaga ponoszenia odpowiedzialności związanej z pewną świadomością czy lojalnością zawodową wobec jakości wykonanej pracy. Powstaje pytanie, w jakim stopniu można to wiązać z pracodawcą/zleceniodawcą, a w jakim ze zleceniobiorcą?

• Osobny problem to kwestia zabezpieczeń społecznych, wysokości wynagrodzeń, minimum stabilności dochodów itp. Jaka ma być w tym rola agencji zatrudnienia czy pracy tymczasowej?

Indywidualizacji pracy w usługach sprzyjać będzie niewątpliwie realizacja wielu zadań przez platformy internetowe. Problemem staje się tu nie tylko realizacja usług doraźnych, o wyraźnie określonym zakresie, ale również prac złożonych, zespołowych.

Umowy okresowe czy kontrakty nie zmniejszą skali niepewności. Powstaje pytanie o to, jaki procent realizujących w ten sposób pracę może być traktowany jako samodzielny przedsiębiorca, a jaki jako zleceniobiorca-pracownik?

Problemem jest ciągle określenie, jaki procent zleceniobiorców potrafi się sam ubezpieczyć przed okresowym brakiem pracy czy dużymi wahaniami dochodów, a w jakim stopniu będzie to wymagało bardziej uniwersalnych rozwiązań prawnych w sferze ubezpieczeń czy w sferze pewnych gwarancji dochodowych (system zaopatrzeniowy związany z obywatelstwem)[21]. Modyfikacji rozwiązań instytucjonalnych będą wymagały zagadnienia odpowiedzialności za realizację pracy, zabezpieczenia socjalnego wykonawców oraz zabezpieczenia ciągłości pracy i zmian kwalifikacji czy kompetencji.

Kwestią pozostaje dostępność, jeśli chodzi o zakres i jakość usług społecznych. Gdzie są granice gwarancji zakresu i jakości świadczeń należnych z tytułu obywatelstwa, a gdzie zaczyna się możliwość zróżnicowania indywidualnej zapobiegliwości (ubezpieczenia)? Kto ma je wskazać i czym ma się kierować, chcąc je określić? Jedna sprawa jest jednak bezsporna – to zawsze będzie wzbudzało dyskusje.

W demokracji trzeba działać z wyprzedzeniem, zostawiając obywatelom możliwości wyboru. Możli-

wości w tym zakresie jest wiele, np. można uprawienia różnicować albo na podstawie wysokości zapłaconych podatków, albo stażu pracy[22]. Można też założyć dwoistość form realizacji usług osobowych w zależności od zamożności usługobiorcy czy formy jego ubezpieczenia.

Praca ludzi w sensie społecznym to nie tylko imperatyw wewnętrzny. To organizacja, która wymaga uwzględniania kryterium efektywności, a nie tylko deklaracji równego dostępu do zaspokajania potrzeb. Jakie rozwiązania instytucjonalne okażą się tu najbardziej skuteczne, a jakie najbardziej efektywne z punktu widzenia nie tylko dnia dzisiejszego, ale i jutra?

Doświadczenia historyczne sugerują, że w praktyce nigdy nie udało się dotychczas stworzyć takiego modelu zabezpieczenia społecznego, który spełniałby jednocześnie kryteria związane z efektywnością pracy i zaspokajaniem potrzeb. Zróżnicowanie efektywności pracy ma i będzie miało charakter jednostkowy, natomiast systemy zabezpieczenia potrzeb mają charakter ogólny. **Ich głównym celem jest zapewnienia standardu akceptowanego w danym państwie**. Stąd w warunkach demokracji postępująca dywersyfikacja systemów zabezpieczenia społecznego, zwłaszcza w sektorze ubezpieczeń. **Kwestią jest powiazanie minimum z obywatelstwem, a zróżnicowanie szans zmian warunków bytu z pracą jednostki, jak też z możliwością respektowania praw nabytych dzięki pracy**.

Dotychczas w historii rewolucje ograniczały prawa nabyte. W ramach systemu kapitalistycznego dotyczyło to przywilejów stanowych czy grupowych, a w ramach systemu socjalistycznego – prawa własności (zwłaszcza w zakresie dóbr materialnych). I w jednym, i drugim przypadku istniały pewne grupy korzystające z efektów pracy innych bez wkładu własnego.

Obecnie kwestią jest kształtowanie nowego ładu społecznego, łączącego konieczność utrzymania społecznej aktywności ludzkiej wyrażanej w pracy. Pracy, której realizacja jest coraz bardziej warunkowana przez innych i to coraz bardziej anonimowych decydentów. To powoduje konieczność funkcjonowania instytucji zabezpieczających jakość pracy i wykonywanie podejmowanych zobowiązań, czyli nadal państwa. Zakres działania i jego formy od stuleci stanowią przedmiot dyskusji prawników, ekonomistów i filozofów, gdyż instytucje w coraz większym stopniu wpływają na organizacje pracy.

Indywidualizacja pracy i jej elastyczność w warunkach rynkowych wymaga w demokracji istotnych zmian roli instytucji. Jedną z najtrudniejszych spraw jest ograniczanie praw nabytych w tych sferach życia, które nie mają bezpośredniego przełożenia na jakość pracy i poprawę warunków życia innych, np. konieczność modyfikacji prawa spadkowego, majątkowego czy patentowego. W jakim stopniu będzie się to łączyło z ograniczeniem przekazywanych praw nabytych, a w jakim z własną aktywnością będzie to na pewno odmiennie kształtowane w różnych społeczeństwach.

Kształtowanie się nowej cywilizacji pracy jest i będzie procesem trudnym i pełnym meandrów, ale trzeba mieć świadomość, że on się już rozpoczął. **Nowa cywilizacja związana z nową organizacją pracy nie ma jednak wyrazistych szans rozwoju, jeśli nie zapewni się obywatelom motywacji do jej tworzenia. Wymaga to ciągłego poszukiwania pasma równowagi między prawami jednostki do posiadania praw wynikających z jego pracy a tym, co się przeznacza na instytucje zabezpieczające standard życia i solidarność społeczną.**

Trwałe różnice społeczne nie wynikają ze zbyt małego zróżnicowania stopy opodatkowania efektów pracy, ale ze znaczenia tzw. praw nabytych, obecnie związanych przede wszystkim z prawem własności. Ich ograniczenie napotyka wielkie opory, ale z punktu widzenia rozwoju długoterminowego wydaje się koniecznością[23]. Jest to warunek konieczny, a nie wystarczający do utrzymania roli indywidualnej pracy jako podstawy życia zbiorowego. Nie jest to bowiem tylko kwestia wolności wyboru pracy, ale i prawa do pewnego ryzyka, w tym również uznania prawa jednostki do korzystania z efektów własnej pracy z jednej strony jako elementu zabezpieczenia bytu, a z drugiej określenia udziału przeznaczonego na dobro wspólne.

---

1 Szerzej zagadnienia te były wielokrotnie omawiane w literaturze. Ostatnio przedstawił je w sposób bardzo kompetentny w pracach przetłumaczonych na język polski Morris (2015) i Landes (2015).

2 W literaturze można znaleźć wypowiedzi dotyczące zmian społecznego etosu. To ważne zagadnienie. Jednak ze względu na skoncentrowanie uwagi na zmianach związanych z realizacją pracy, nie zostały one uwzględnione.

3 Symptomy tego zjawiska notowano już w XIX wieku. Występują one w pracach J.S. Mila. Można je też wiązać z regułą A. Wagnera o zwiększaniu roli państwa w podziale dochodu.

4 Wymaga to również zmian w systemie kształcenia, a nie zmian systemu edukacji.

5 Ostatnio zagadnienia te szerzej omawia Barr (2016: 100–123), a jeszcze wcześniej szeroko analizowali je Boeri i van Ours (2011). Kwestie te znalazły wyraz w wielu publikacjach, np. de Koning (2007).

6 Można tu przypomnieć wypowiedź M. Góry, który we wstępie do książki pt. *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy* (2011: 12) napisał: [...] *Rynek pracy nie jest w stanie radzić sobie z adaptacją do zmian jakościowych, tak jak radził sobie z przystosowaniem do zmian ilościowych*.

7 Praca wykonywana w znacznej części usług jest nadal organizowana tradycyjnie, tzn. w określonych formach, godzinach, np. usługi komunikacyjne (chociaż i tu notuje się coraz częściej elementy indywidualizacji), handlowe, administracja itp.

8 Warto tu przypomnieć wyniki analiz E. Kwiatkowskiego i P. Włodarskiego wskazujące, że najbardziej odporne na kryzys okazały się te kraje OECD, gdzie umowy okresowe to około 18% zatrudnionych, a bezpieczeństwo pracy to wskaźnik EPL około 2 (Kwiatkowski, Włodarczyk 2015: 205).

9 Podobnie zagadnienie to przedstawia w innym ujęciu Świątkowski A.M. (2017).

10 NEET – młodzież, która nie pracuje, ani nie kształci się w szkole, ani nie korzysta z form doskonalenia i dokształcania.

11 Symptomem pewnych zmian w tym zakresie może być opracowanie Chłoń-Domińczak, Strawiński (2015: 27–39).

12 Pisał o tym już Gorter C. (2000: 181–210).

13 W sytuacji nasilania się głosów, że przyszłość to m.in. minimalny dochód gwarantowany czy zwiększenie skali pomocy socjalnej, tego typu rozwiązanie przejściowe wiążące świadczenia z pracą wydaje się warte poparcia.

14 Ewentualne szersze wykorzystanie normy czasu pracownika niepełnoetatowego nie pociąga za sobą konieczności płacenia wyższej stawki z tytułu nadgodzin, aż do przekroczenia czasu pracy w ramach pełnego etatu.

15 Na niski udział wynagrodzeń w dochodzie narodowym od kilku lat zwraca uwagę w swoich publikacjach B. Miedziński (2015: 40–60), m.in. na Kongresie Ekonomistów i w „Polityce Społecznej".

16 Bardziej wyraziste zmiany dokonują się w statucie pracy w określonych sektorach.

[17] Rozrost sektora usług w Polsce związany jest także z dynamicznym wzrostem zatrudnienia w centrach usług finansowych. Wiele przedsiębiorstw zagranicznych lokuje w Polsce takie centra wokół wielkich miast. Niemniej popyt na takich pracowników dotyczy głównie osób relatywnie młodych.

[18] K. Arrow w 1971 r. stwierdził: *Z całą pewnością wśród innowacji, których dokonał człowiek, posługiwanie się organizacją dla osiągnięcia swych celów należy zarówno do największych, jak i do najważniejszych.*

[19] Szerzej na ten temat dyskutowano na konferencji „Przyszłość pracy" w Gdańsku we wrześniu 2016 r.

[20] Problem kontroli jakości usług to przede wszystkim problem ochrony klienta. Jest on szczególnie złożony w usługach mających charakter osobisty. W związku z tym pojawia się kwestia zaufania i kosztów transakcyjnych, które są ponoszone wtedy, gdy tego zaufania między obiema stronami transakcji brakuje.

[21] Warto w tym zakresie wziąć pod uwagę zastrzeżenia wyrażone przez N. Barra (2016: 215–239).

[22] W tym zakresie szczególnie bogate są doświadczenia Wielkiej Brytanii.

[23] Łączyć to można ze znaczeniem koncepcji „dobra wspólnego", a prawo własności wyzbyte jest dla dużej części ludzi z komponentu obowiązków (każde uprawnienie jest powiązane z jakimiś obowiązkami, dlaczego prawo własności miałoby być wyjątkiem). Wynikać to może z niechęci do poświęcania swoich praw na rzecz realizacji dóbr kolektywnych. Osoby z klasy średniej mogą nie widzieć interesu w dostarczaniu takich dóbr, co prowadzi do postępującej indywidualizacji interesów, a nie do tworzenia z pracy indywidualnej podstawy standardu życia zbiorowego w ramach społeczeństwa obywatelskiego.

BIBLIOGRAFIA

Autor D.H. (2015), *Why Are There Still So Many Jobs? The History and the Future of Workplace Automation*, „Journal of Economic Perspectives", Vol. 29, No. 3, p. 3–30.

Barr N. (2016), *Ekonomia polityki społecznej*, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Poznań.

Boeri T., Ours J. (2011), *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa.

Chłoń-Domińczak A., Strawiński P. (2015), *Wchodzenie młodych osób na rynek pracy w Polsce*, w. E. Kwiatkowski, B. Liberda (red.), *Determinanty rozwoju Polski. Rynek pracy i demografia*, PTE, Warszawa.

de Koning J., ed. (2007), *The Evolution of Active Labour Market Policies. Measuring Public Private Partnerships and Benchmarking*, Edward Elgar, Cheltenham.

Goos M., Konings J., Rademakers E. (2016), *Flexibility@work 2016. Future of work in the digital age. Evidence from OECD countries*, Yearly report on flexible labor and employment, Randstad, https://www.randstad.gr/download/Randstad-Flexibility@work-2016.pdf [dostęp 20.02.2017].

Gorter C. (2000), *The Duch Miracle?*, w: G.E. Andersen, M. Regini (eds.), *Why Deregulate Labour Markets*, Oxford University Press, p 180–210.

Grotowska-Leder J., Serafin-Juszczak B. (2014), *Zbiorowość NETT – niewykorzystane zasoby pracy młodzieży. Skala, dynamika i wybrane cechy zjawiska w perspektywie Unii Europejskiej*, w: L. Machol-Zajda, C. Sadowska-Snarska (red.), *Rynek pracy i polityka społeczna w XXI wieku. Aktualne problemy*, IPiSS, Warszawa, s. 13–37.

Hobsbawm E. (2013), *Wiek rewolucji 1789–1848*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.

Kawa M. (2010), *Tendencje zmian zatrudnienia w sektorze usług w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej*, http:/ www.ur.edu.pl/plikZeszyt 17/33pdf [dostęp 20.02.2017].

Kwiatkowski E., Włodarczyk P. (2015), *Instytucje rynku pracy i polityka makroekonomiczna a zatrudnienie w krajach OECD w okresie globalnego kryzysu*, w: E. Kwiatkowski, B. Liberda (red.), *Determinanty rozwoju Polski. Rynek pracy i demografia*, PTE, Warszawa.

Landres D.S. (2015), *Bogactwo i nędza narodów. Dlaczego jedni są tak bogaci, a inni tak ubodzy*, Wydawnictwo Muza, Warszawa.

Miedziński B. (2015), *Bezrobocie polskie – drogi wyjścia*, w: E. Kwiatkowski, B. Liberda (red.), *Determinanty rozwoju Polski. Rynek pracy i demografia*, PTE, Warszawa.

Morris J. (2015), *Dlaczego Zachód rządzi – na razie. Co schematy historyczne mówią o przyszłości*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.

Orczyk J. (2004), *Postęp cywilizacyjny a praca*, w: S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, IPiSS, Warszawa, s. 72–84.

Orczyk J. (2014), *Znaczenie pracy i kwalifikacji we współczesnym świecie*, w: Z. Strzelecki, E. Kryńska, J. Witkowski (red.), *Kryzys jakości życia*, Komitet Prognoz „Polska 2000+" PAN, Warszawa, s. 137–149.

Polanyi K. (2010), *Wielka transformacja*, PWN, Warszawa.

Świątkowski A.M. (2017), *Status pracy i jej pożytków. Artykuł dyskusyjny*, „Polityka Społeczna", nr 1.

Szymańska A. (2013), *Instytucjonalne uwarunkowania elastyczności i rynku pracy w krajach OECD*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.

Urbaniak B. (2017), *Wsparcie pracowników sprawujących opiekę nieformalną*, „Polityka Społeczna", nr 1.

SUMMARY

The present-day social and economic development is linked more and more with an organization's flexibility and individualization of work. It is due to an increasing significance of work in services. Poland is going through a period when the development of flexible forms of work is forced by individualization of work. Since the role of task-oriented work is becoming more and more significant, and the unemployment rate is dropping, the author proposes increasing the scope of part-time work instead of increasing temporary employment. The author concludes by providing remarks on the necessity to seek a new balance between an individual's labor rights and all of this that is spent on institutions protecting living standards and social solidarity.

Keywords: labor market, development of services, individualization, flexibility of work, motivation, acquired rights and goods, common good

Author's affiliation: WSB University in Poznan

NOWE KSIĄŻKI

Barbara Szatur-Jaworska, POLSKA POLITYKA SPOŁECZNA WOBEC STARZENIA SIĘ LUDNOŚCI W LATACH 1971-2013, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa 2016, stron 482, ISBN 978-83-8017-100-8.

Julian Auleytner (redakcja naukowa), KRAJOWE I MIĘDZYNARODOWE KONTEKSTY POLITYKI SPOŁECZNEJ, Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej, Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Janusza Korczaka, Warszawa 2016, stron 480, ISBN 978-83-65277-06-0.

Nicholas Barr, EKONOMIA POLITYKI SPOŁECZNEJ, tłumaczenie: Krzysztof Czarnecki, Paweł Łuczak, Maciej Żukowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2016, stron 581, ISBN 9788374179041.