

BLIŻEJ JUNK JOB¹ NIŻ WORKING POOR². NISKO KWALIFIKOWANA NISKO PŁATNA PRACA W USŁUGACH W POLSCE

T&^•â &: }â\AsÚ [|âc^ \æâÚ] [j^&: }æ+AF&DGE€ [ÉMÚ [, é\æ } é^Éâ
] !: ^â! ~ \ [, ^ , æ } é^A [|æ: A! [:] [, •: ^&@ } îæ } é^â^: Á , é^â: ^
ââ: * [â^ ÁÚ^âæ\&ââÚÁ: æâ! [] é] ^É

Wiesława Kozek
Julia Kubisa
Piotr Ostrowski
Instytut Socjologii UW

UWAGI WSTĘPNE

W tytule artykułu zawarte są dwa pojęcia, ostatnio często obecne w światowym dyskursie naukowym dotyczącym pracy ludzkiej w sytuacji globalizacji tej sfery. Użycie terminu „praca-śmieć” byłoby w polskim kontekście kulturowym politycznie niepoprawne, głównie ze względu na silne „pierwsze” przekonanie w obrębie polskiej kultury, że „żadna praca nie hańbi” i człowiek pracujący zasługuje na szacunek, chyba że treści pracy pozbawiają go godności przynależnej osobie pracującej ze względu na jej niemoralny charakter: praca złodzieja czy prostytutki jest tego przykładem³.

W języku angielskim pojęcie *junk job* jest silnie obecne w publicznym dyskursie od pewnego czasu i ma bardziej neutralną konotację. W Polsce nie, używamy więc terminu *junk job* w obawie przed ową niepoprawnością polityczną, jako swoistego rodzaju przykrywkę.

Pojęcie *working poor* jest nieobecne w dyskursie społecznym w Polsce, aczkolwiek zjawisko to jest zauważane i komentowane.

Zamierzamy te pojęcia zdefiniować oraz pokazać, jak przekładają się one na sytuację pracy w naszym kraju. Oba należą do zjawisk nigdy nie badanych w podejściu socjologicznym i właściwie jako takie nieobecne w polskim dyskursie naukowym. Nasz artykuł im poświęcony nosi więc wszelkie znamiona eksploracji wstępnej⁴.

Istniały też inne, liczne powody naszego zainteresowania nisko kwalifikowaną pracą w usługach.

Po pierwsze, zjawiska te zaczynają się nasilać także w Polsce: co prawda, nie osiągnęły jeszcze poziomu równego krajom Unii Europejskiej czy w Stanach Zjednoczonych, jednak poziom ten jest społecznie zauważalny.

Po drugie, symbolizuje ona ważny trend społeczny w sferze pracy, który może nasilać się w przyszłości. Jeśli prognozy pesymistów, do których niewątpliwie zaliczyć należy Jeremiego Ryfkiina, choć w części będą się spełniać, to powiększającemu się

poziomowi bezrobocia, jako zjawisku globalnemu, towarzyszyć będzie jakościowa zmiana w zakresie dostępnych stanowisk pracy: obok stanowisk wymagających wysokich kwalifikacji technicznych i społecznych, wzrastać będzie pula stanowisk niewymagających tego, nisko płatnych i opartych na kontrakcie niestandardowym⁵.

Dla wielkich rzesz ludzi wymagałoby to pogodzenia się z sytuacją, w której praca nie wykorzystuje kwalifikacji i umiejętności osoby pracującej, nie stanowi podstawowej sfery życia, a pracujący muszą przemieścić swoje życiowe zainteresowania ze sfery pracy na inne pola: na życie rodzinne, czas wolny, życie towarzyskie, działalność społeczną, działalność polityczną, życie religijne, pracę na własne potrzeby (uprawa działek, prace domowe, rękodzieło). Zasadniczo musiałby wtedy dla tej kategorii pracowników odejść w niebyt postulat postnowoczesnego i postmaterialistycznego społeczeństwa przyszłości.

Postulaty reformatorskie drugiej połowy XX wieku, odnoszące się do koniecznych reform sfery pracy, takie jak: wykonywanie interesującej pracy, samorealizacja poprzez pracę, wykorzystywanie nabytych umiejętności i osobistych uzdolnień, możliwość pracy twórczej, nie mogły być udziałem bardzo dużej części pracujących. Dalej byłyby to hasła utopijne, a problemem podstawowym pozostawałoby utrzymanie pracy, nawet tej opartej na elastycznym kontrakcie oraz problem zdobycia poprzez pracę środków do życia i rozwój kariery zawodowej jako stabilnego elementu biografii.

Oczywiście, te doświadczenia byłyby tym bardziej przykre, że znacząco uwidoczniła byłaby relatywnie dobra sytuacja zawodowa osób wysoko kwalifikowanych i wysoko opłacanych wybrańców nowego systemu⁶.

DEFINICJE

Junk job (zwana także *McJob*⁷) oznacza „pracę-śmieć” albo „śmieciową pracę” – jest to praca w sektorze usług, niewymagająca szczególnych kwalifikacji

i nisko opłacana. Stanowiska pracy tego typu można znaleźć w wielu środowiskach pracy: właściwie trudno powiedzieć, gdzie one nie istnieją. By ją wykonywać, nie trzeba się legitymować specjalnym wykształceniem czy odpowiednimi licencjami; może więc wykonywać ją właściwie każdy, jako że przyuczenie do niej trwa bardzo krótko. Wykonywane czynności nie wymagają skomplikowanego szkolenia – zazwyczaj wystarczający jest krótki kurs, często przy stanowisku pracy. Charakteryzuje się małym stopniem złożoności i opiera się na prostych, schematycznych, powtarzalnych operacjach.

„Śmieciowość” owej pracy wynika nie tylko z bardzo niskich płac, ale także stąd, że praca tego typu nie daje szans na awans i rozwój zawodowy, dlatego zazwyczaj traktowana jest jako zajęcie tymczasowe lub dodatkowe. Często podejmują ją ludzie dopiero zaczynający karierę zawodową.

Spokrewniony z pojęciem *junk job* jest termin *working poor* (pracujący biedni). Ponieważ *junk job* to praca nie tylko nisko kwalifikowana, ale też nisko płatna, wiele osób wykonujących tego typu pracę otrzymuje tak niską zapłatę, że żyją na granicy lub nawet poniżej granicy ubóstwa. Ogólnie *working poor* definiuje się jako osoby pracujące, a mimo to ubogie.

Definicje operacyjne natomiast są różne i napotykać wiele problemów, zwłaszcza te tworzone na potrzeby badań i porównań międzynarodowych. Definicja musi odnieść się do określeń pracy oraz ubóstwa, które są różne w zależności od państwa. Jedynym państwem, które posiada prawną definicję *working poor*, są Stany Zjednoczone. Według Bureau of Labour Statistics⁸ są to osoby, które przez co najmniej sześć miesięcy w ciągu ostatniego roku pracowały oraz które żyją w gospodarstwie domowym uznawanym za ubogie. Europejska Fundacja dla Poprawy Warunków Życia i Pracy opiera swoją definicję na amerykańskiej⁹.

Większość *working poor* zatrudniona jest w pełnym wymiarze czasu pracy, ale zdarzają się osoby wykonujące prace na zlecenie czy pracujące na część etatu. Osoby zakwalifikowane jako *working poor* stanowią w pewnym sensie klasę osób wykluczonych, a decyduje o tym nie tylko niemożność uczestnictwa w masowej konsumpcji z powodu niskich zarobków, ale fakt, że osoby te często pozbawione są opieki socjalnej i ochrony związkowej¹⁰. W dyskusjach wskazuje się na liczne czynniki pojawienia się kategorii *working poor*¹¹.

Przypuszczalny zasięg *junk job* w Polsce nie jest znany. Badania prowadzone w ramach Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego nad złożonością substancywną pracy dają szanse na takie oszacowanie, jednak konieczna jest decyzja, który z punktów na skali złożoności stanowi punkt demarkacyjny. Jest to trudne. Lepiej więc odwołać się do *folk concept* i użyć terminu praca prosta, praca niewykwalifikowana.

Jeśli chodzi o zakres *working poor* w Polsce, to oczywiste jest niedoszacowanie jego zakresu. W szczególności duży zakres czarnego rynku pracy czyni takie oszacowanie nieprecyzyjnym. Dane GUS zaprezentowane przez Zofię Jacukowicz wskazują, że udział pracowników otrzymujących płace do 50% przeciętnego wynagrodzenia rośnie systematycznie od 1995 r., osiągnąwszy w 2002 r. udział 17,4%, a największe

nasilenie tego wskaźnika wystąpiło w 2005 r. w kategorii:

- pomoce domowe, sprzątaczk i praczk (50,7%),
- sprzedawcy i demonstratorzy (49,6%),
- robotnicy przemysłu włókienniczego,
- robotnicy w przetwórstwie drzewnym,
- robotnicy w przetwórstwie spożywczym¹².

Wyniki badań CBOS szacują, że 9% badanych ocenia swoje niedobory finansowe jako bardzo głębokie do tego stopnia, że badany nie starczy nawet na pokrycie podstawowych potrzeb¹³; 12% badanych osobiście korzystało lub korzysta z pomocy społecznej, a 15% z pomocy członków rodziny¹⁴.

POLE BADAWCZE *JUNK JOB*

Przedmiotem naszego zainteresowania są więc pracownicy wykonujący pracę niezłożoną w usługach, a więc pracę, której podstawowym wymiarem jest:

- a) w zakresie pracy z ludźmi – praca polegająca na prostych czynnościach typu: porozumiewanie się, usługiwanie, odbieranie instrukcji, bieżąca obsługa;
- b) w zakresie pracy z przedmiotami: przenoszenie, ręczna manipulacja, dźwiganie;
- c) w zakresie pracy z danymi: porównywanie danych;
- d) w zakresie złożoności organizacyjnej nie mogły to być prace polegające na kierowaniu czynnościami pracy innych ludzi.

Interesowało nas głównie zjawisko reakcji na tak rozumiane treści pracy i związane z nimi sytuacje pracy, a głównie odpowiedź na pytanie, co znaczy taka praca dla ludzi ją wykonujących i jakie to rodzi konsekwencje dla nich samych w ich przebiegu życia zawodowego i rodzinnego. W literaturze przedmiotu można znaleźć pewne hipotezy na ten temat. Dotyczą one skrajnej instrumentalizacji pracy i ujmowania jej jako zjawiska przejściowego, związanego z przebiegiem cyklu życia i przebiegiem cyklu kariery zawodowej.

Badaniem objęto specyficzne kategorie pracujących (kategorie celowe), które uznano za stosunkowo nowe na rynku pracy – w sensie jakościowym – reprezentacje pracujących, świadczące swoim istnieniem o nowych zjawiskach na rynku pracy w Polsce. Badane kategorie to pracownicy firm ochroniarskich, pracownicy sklepów wielkopowierzchniowych, pracownicy barów szybkiej obsługi i studenci pracujący w trzech powyższych kategoriach zatrudnienia.

Po pierwsze, uznano, że kategoriami reprezentującymi pracę prostą w usługach mogą być pracownicy firm ochroniarskich, które pojawiły się 15 lat temu, i wyrosły na poważną branżę. W firmach tych początkowo zatrudniano byłych pracowników milicji i wojska, a następnie także robotników likwidowanych przedsiębiorstw państwowych. Tendencja zatrudniania emerytów i rencistów w tych firmach także była i jest widoczna. Oczywiście nie każda praca w firmie ochroniarskiej jest pracą prostą. Niektóre jej rodzaje związane ze specjalistycznymi usługami posiadają znamiona pracy bardziej złożonej. W obrębie naszego projektu starano się o dobór reprezentantów pracy prostej, tj. prostych prac ochroniarskich polegających na pilnowaniu i dozorowaniu domów i parkingów.

Po drugie, zwrócono się ku pracownikom sklepów wielkopowierzchniowych, którzy wykonują prace proste, wynikające z podziału pracy w takich obiektach. Wcześniej występujące prace w placówkach handlowych charakteryzowały się większą złożonością czynności: przeciętna sprzedawczyni zamawiała towar lub miała wpływ na to, co jest zamawianie, wykładała towar na półki i decydowała o jego aranżacji, obsługiwała klientów, sporządzała dzienne raporty sprzedaży, często sprzątała sklep, zamykała go i otwierała, wpłacała utarg dzienny do banku. Obecnie w sklepach typu hipermarket te czynności są wąsko wyspecjalizowane i podejmowane przez odrębne osoby.

W badaniu starano się scharakteryzować pracę prostą: tych którzy wykładają towar, wożą go wózkami, obsługują klientów przy kasie. Praca tej kategorii jest społecznie widoczna w związku z rozwojem sklepów wielkopowierzchniowych oraz ich popularnością jako miejsca zakupów rodzinnych, także w dni wolne od pracy i święta.

Po trzecie, nasza uwaga została nakierowana na pracowników w różnego rodzaju barach szybkiej obsługi, zwanych popularnie *fast foodami*. Wielkie sieci tych barów – globalne, europejskie, także polskie (np. restauracje sieciowe Sfinks) zdomowały się we wszystkich większych miastach (co najmniej dawnych miastach wojewódzkich): są to środowiska pracy oferujące zatrudnienie przy pracach prostych zarówno przy przyrządzaniu posiłków, obsłudze konsumentów, jak i utrzymywaniu porządku i czystości w lokalu. Zasadnicza odmienność treści pracy wynika ze standaryzacji usługi i posiłków, wpływając na specjalizację i standaryzację czynności pracy personelu.

Po czwarte, zwróciliśmy uwagę na studentów pracujących w powyższych typach środowisk pracy. W poprzednim systemie pracy także występowało zjawisko dorywczego zatrudniania się studentów, jednak często było to powiązane ze zdobywanym profilem studiów wyższych i obejmowało studentów starszych lat. Obecnie studenci zatrudniają się licznie u tych pracodawców, którzy posiadają oferty pracy elastycznej dla osób, które nie mają wysokich wymagań co do kariery i poziomu zarobków. W rezultacie jest to często praca prosta w różnego rodzaju firmach świadczących usługi. Gwałtowny rozwój systemu studiów zaocznych i wieczorowych w Polsce w ostatnich 10 latach oraz wzrost kosztów kształcenia powoduje, że ta oferta pracodawców spotyka się z pozytywną odpowiedzią ze strony studentów.

Ostatecznie projekt badawczy zrealizowano w okresie luty-kwiecień 2005 r., metodą wywiadu swobodnego ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji¹⁵, na próbie celowej, formowanej na zasadzie dostępności obiektu badanego (pracujących w usługach przy pracach prostych).

W ten sposób zbadano 73 osoby, w tym 13 w ramach pilotażu. Zdyskwalifikowano 3 wywiady zasadnicze ze względu na fakt, że badani wykonywali częściowo takie czynności pracy, które uznano za bardziej substancjalnie złożone¹⁶. Wywiady pilotażowe okazały się relatywnie dobrej jakości, zatem uwzględniono je w analizie jakościowej¹⁷.

ZNACZENIE PRACY

Znaczenie pracy będzie rozpatrywane w kilku wymiarach stosownie do klasycznego modelu, znanego w socjologii pracy jako „Meaning of Working”¹⁸.

Model ten zaprezentowano w książce o analogicznym tytule, opartej na międzynarodowym projekcie badań porównawczych, prowadzonych w latach 1978–1984 w kilku rozwiniętych krajach świata. W Polsce zrealizowano je jako projekt jednorazowy w 1987 r.

W obrębie tego modelu eksploracyjnego znaczenie pracy dla jednostek i grup społeczno-zawodowych określano poprzez wymiary, takie jak:

- centralność pracy jako roli życiowej,
- znaczenie norm społecznych odnoszących się do sfery pracy,
- wartość rezultatów osiągniętych poprzez pracę,
- ważność celów i aspiracji związanych z pracą,
- samoidentyfikacja z aktualną rolą zawodową,
- społeczne znaczenie wzorów pracy w danym środowisku (firmie, grupie zawodowej).

Centralność pracy jest wymiarem opisującym, jak ważna jest praca w życiu badanej osoby na tle innych sfer życia. Należą do nich: sfera życia rodzinnego, sfera zdrowia, sfera czasu wolnego i wypoczynku, sfera nauki i studiów, sfera życia środowiskowego. Okazuje się, że wszystkie badane kategorie pracujących rzeczywiście cechuje instrumentalizacja stosunku do pracy i to instrumentalizacja zawężona do zarobku i stabilizacji zatrudnienia: praca jest ujmowana jako narzędzie pozyskania zarobku, służącego innym ważniejszym celom życiowym.

Najbardziej niekwestionowany cel życiowy to rodzina. Dużo rzadziej do celów tych należą takie sfery życiowe, jak: zdrowie, szczęście osobiste, czas wolny i wypoczynek, zdobywanie wykształcenia. Uderza brak koncentracji na takich sferach życia, jak religia czy życie środowiskowe. Badani wydają się być ograniczeni obszarem praca – życie rodzinne, które rzadko kojarzy im się z przyjemnym spędzaniem wolnego czasu w gronie rodzinnym. Życie rodzinne jest postrzegane przede wszystkim jako rodzaj zobowiązania w stosunku do osób zależnych.

Można zatem przypuszczać, że praca, jaką wykonują badani, nie daje ekonomicznej podstawy do rozwoju szerszych zainteresowań, wpływa ograniczająco na ich powstanie i możliwości zogniskowania na nich osobistych ambicji życiowych.

Ważnym komponentem znaczenia pracy jest identyfikacja z pracą aktualnie wykonywaną. Tutaj – naszym zdaniem – leży klucz do stosunkowo niskiej centralności pracy i jej instrumentalności wśród wykonujących *junk job*. Badani nie identyfikują się zasadniczo z wykonywaną obecnie pracą czy rolą zawodową.

Pracownicy ochrony ujmują pracę jako przejściową: ich sytuację dobrze charakteryzuje wniosek, że jest to pierwsza praca w ich życiu, dodatkowa lub ostatnia (na emeryturze, rencie inwalidzkiej, w wieku przedemerytalnym)¹⁹. Część pracowników ochrony, szczególnie tych w średnim wieku, marzy o powrocie do dawniej wykonywanego zajęcia, jakim była praca robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych. Uzasadniają to posiadaniem wykształceniem (zasadnicze zawodowe) i pozycją robotnika, prestiżowo bardziej dla nich nagradzającą niż praca „stróża cudzego majątku”. Jest to jednak marzenie mało prawdopodobne do spełnienia.

Pracownicy barów szybkiej obsługi i sklepów wielkopowierzchniowych oceniają, że praca, którą wykonują, była jedyną dostępną dla nich na rynku. Nie jest to również praca ich marzeń: rozumują, że

muszą ją „ścierpieć”, lecz marzą o zmianie tej sytuacji. Jednak tylko niewielka część badanych podejmuje jakiś wysiłek, by taka zmiana miała miejsce w przyszłości. Jeśli taki wysiłek został wskazany, to obejmuje on zasadniczo większe staranie, większą dbałość o dobre wykonywanie swoich obowiązków.

Wśród nie-studentów zjawisko doszkalania zawodowego nie zostało zadeklarowane. Niewielu też wskazało, że szuka innej pracy, lepiej płatnej. Można więc powiedzieć, że mamy do czynienia z przejściowością sytuacji pracy, ale głęboko zaakceptowaną, w dużej mierze też konformizującą pracowników. Oznacza ona wyczekiwanie na lepszą przyszłość i postawę raczej pasywną.

O swojej przejściowej sytuacji jeszcze bardziej przekonani są studenci. Ci ujmują aktualnie wykonywaną pracę bądź jako inwestycję w przyszłość, bądź pracę dla uzyskania tzw. kieszonkowego, bądź jako tymczasową życiową konieczność, która ustanie z chwilą ukończenia studiów wyższych²⁰. Jedyne oni mają rzeczywiście szansę na zmianę statusu społecznego, związanego z przyszłą pracą zawodową.

Nie jest to jednak kategoria osób zbuntowanych, narzekających na zubożone treści pracy. Być może socjalizacja mało złożonymi treściami pracy następuje w przypadku studentów bardzo dynamicznie, ponieważ jest to pierwsza socjalizacja do pracy.

Praca może mieć także duże znaczenie w życiu ludzi, ponieważ dostarcza ważnych dla nich rezultatów. W ramach projektu „Meaning of Working” uzyskano obraz cenionych rezultatów pracy w specyficznej kolejności.

W próbie międzynarodowej pracowników o bardzo zróżnicowanych kwalifikacjach i wykonujących bardzo zróżnicowane czynności najczęściej wskazywano na wymiar ekspresji poprzez pracę, a więc możliwość wykonywania interesującej pracy, oferującej dobrą równowagę między jej wymaganiami a zdolnościami i doświadczeniem, zróżnicowanie wartości pracy, autonomię pracownika.

Drugą pozycję zajęły rezultaty ekonomiczne, tj. dobre płace, możliwość kariery, pewność zatrudnienia. Trzecie miejsce zajęły czynniki komfortu pracy, tj. dobre fizyczne warunki pracy, wygodne godziny pracy. Czwarte zaś wymiar uczenia się i poprawy możliwości awansu w pracy, uczenie się nowych rzeczy, kariera zawodowa.

Z wyników naszych badań można wywnioskować, że cenione rezultaty pracy aktualnie wykonywanej daleko odbiegają od marzeń o celach, które badani chcieliby osiągnąć w związku z pełnieniem ról zawodowych. Obecnie wykonywana praca oznacza dla większości uzyskiwanie wynagrodzenia, które określone jest jednak jako niewystarczające, by pokryć podstawowe potrzeby. Jedyne studenci traktują uzyskiwane zarobki jako środek uzupełnienia zaopatrzenia ze strony rodziny i oceniają je jako zadowalające. Większość musi starać się o dodatkową pracę (ochroniarze), alimenty (wiele badanych kobiet), zasiłki różnego typu (większość), pomoc rodziny (wiele przypadków) lub „kombinować”.

Drugi z najważniejszych rezultatów pracy to posiadanie pracy jako takiej, bycie zatrudnionym, chodzenie do pracy, bycie pracownikiem i wyjście poza status osoby bezrobotnej, zależnej od innych, bez zakotwiczenia w środowisku pracy. Ten zrealizowa-

ny cel należy jednak rozpatrzyć w świetle oczekiwań dotyczących kontraktu o pracę. Często jest to kontrakt elastyczny: umowa o pracę na czas ograniczony, prace zleczone uzależnione od przepracowanej liczby godzin. Na pracy stałej w formie standardowej tak naprawdę nie zależy tylko studentom. Pozostali zgłaszają raczej postulat kontraktu bardziej stałego i przestrzeganego w zakresie norm czasu pracy.

Większość badanych deklaruje satysfakcję, że pracują, a ich praca jest pożyteczna dla innych ludzi: cieszy ich życzliwość klientów, którą odbierają jako wyraz akceptacji dla swojej pracy ze strony szerszego społeczeństwa. Ważnym rezultatem pracy jest też dla badanych przeważnie dobry klimat koleżeński w miejscach, w których pracują, oraz stosunkowo dobre kontakty z bezpośrednimi przełożonymi.

Takie rezultaty pracy jak doświadczany prestiż związany z wykonywaną pracą, wykonywanie pracy pozwalającej na wykorzystanie talentów i umiejętności, wykonywanie ciekawej pracy, możliwości awansu czy doskonalenia zawodowego nie były nawet sygnalizowane przez badanych. Zasluguje to na szczególną uwagę.

Normy związane ze sferą pracy są zarysowane bardzo wyraziście. Bez względu na kategorię badanych panuje przekonanie, że obowiązek pracy dotyczy wszystkich: usprawiedliwieniem może być sytuacja rodzinna, pobieranie nauki czy choroba. Badani definiują siebie jako osoby zadość czyniące tej normie, a nawet czerpiące zadowolenie, że pomimo trudnej sytuacji na rynku, zdołali znaleźć i utrzymać pracę. Wszyscy dostrzegają strukturalny kontekst oznaczający problem z jej otrzymaniem, jakim jest wysoki poziom bezrobocia. Szczególnie podkreślają zwolnienie z normy obowiązku ci, którzy funkcjonują na trudnych lokalnych rynkach pracy. Oburzają się natomiast badani z warszawskiego rynku pracy, utrzymując, że jest to lokalny rynek, na którym pracę można znaleźć, zaniżywszy nieco swoje oczekiwania. Tych, którzy do tego nie są zdolni, określają jako leni i obiboków.

Norma włączenia w pracę jest zdecydowanie odnoszona do powinności instytucji państwowych. Pracodawcy badanych nie są wskazywani jako odpowiedzialni za pochopne zwalnianie pracowników czy niezapewnianie szkolenia zawodowego. Normy włączenia wyrażają się raczej w postulacie walki rządu z bezrobociem, wypłacania bezrobotnym dłużej zasiłków i prowadzenia bardziej aktywnej polityki rynku pracy. System urzędów pracy krytykuje się za biurokratyzowanie, lecz wielu badanych znalazło swoją pracę właśnie w ramach tego systemu.

DAŻENIE DO RÓWNOWAGI MIĘDZY WYMOGAMI PRACY A RÓŻNYMI SYTUACJAMI ŻYCIOWYMI

Analizując relacje między pracą a życiem prywatnym i rodzinnym pracowników *junk job*, warto się posłużyć koncepcją cykli życia²¹. Dla potrzeb tego artykułu zdefiniujemy trzy fazy, a następnie, korzystając z tego podziału, scharakteryzujemy relacje między pracą a rodziną pracowników *junk job*.

Faza wczesnej dojrzałości przypada na 18.–30. rok życia i jest okresem przechodzenia do pełnej dojrzałości, pełnej samodzielności i odpowiedzialności

ści. Rozwój sektora usług, wydłużenie czasu trwania edukacji i niezwykle wysokie wymagania dotyczące poziomu wykształcenia stawiane przez postprzemysłowe społeczeństwa wydłużyły okres przechodzenia do stanu dorosłości.

Można powiedzieć, że pojawił się nowy status pomiędzy wiekiem nastoletnim a dorosłym – młodzi dorośli, młodzi studiujący, młodzi pracujący. Po ukończeniu szkoły średniej młodzi dorośli mogą wybierać różne ścieżki rozwoju – mogą się dalej kształcić w szkołach wyższych, mogą iść do wojska lub do pracy. Mogą się wyprowadzić z rodzinnego domu lub w nim zostać. W tym wieku ludzie stają się coraz mniej finansowo zależni od rodziców, wchodzą w nowe role, poznają nowe warunki życia, osiągają większą odpowiedzialność i niezależność. Zadania, z którymi przychodzi się zmierzyć młodym dorosłym, koncentrują się wokół dwóch głównych dziedzin – miłości i pracy. Zbierają doświadczenia, by stworzyć dojrzały związek z drugą osobą i by zaplanować ścieżkę kariery. Mogą też zdecydować się na brak szerszej zakrojonego planu, by dryfować bez sprecyzowanego celu aż do trzydziestki.

Druga faza przypada na wiek średni i może trwać od 30. aż do około 60. roku życia. Jest to okres trudny do ujęcia w ramach czasowych. Może się odnosić do ludzi po 30. roku życia, którzy decydują się „osiąść”, mają stabilną sytuację rodzinną i zawodową. Wiek średni to czas do wieku emerytalnego – życie jednostek nadal jest skupione na pracy i miłości (rodzinie). Większość czasu ludzie dorośli spędzają w pracy, która nadaje strukturę dnia i tygodnia, zapewnia relacje z innymi, jest ucieczką od nudy i może dawać jednostce potwierdzenie wartości. Wiek średni to czas osiągania celów, które się sobie wyznaczyło w czasie wczesnej dorosłości – budowania kariery, dbania o powiększającą się rodzinę. Jest to również, szczególnie w drugiej połowie, okres podsumowań swoich osiągnięć na polu zawodowym i rodzinnym²².

Faza późnej dorosłości rozpoczyna się właściwie wraz z początkiem wieku emerytalnego lub tuż przedemerytalnego – od około 60. roku życia. Uważa się, że osiągnięcie tego wieku powoduje u wielu jednostek kryzysy związane z utratą najważniejszego – zawodowego statusu, który dotąd był kluczowy dla konstruowania jednostkowej tożsamości. Jednakże, wiele osób wita z ulgą wiek emerytalny, jeśli tylko mają zapewniony dobry standard materialny. W tym wieku znacznie częściej ludzie doświadczają chorób i śmierci osób bliskich, jak również uczą się nowej roli – roli babć i dziadków, związanych z tym obowiązków i przyjemności.

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów można podzielić respondentów według trzech opisanych wyżej faz w cyklu życia. Najliczniej reprezentowana jest grupa młodych dorosłych, mniejsza jest grupa osób w wieku średnim, jest też kilka osób powyżej 60. roku życia. Wyróżnione grupy różnią się pod względem kontekstu rodziny, planów na życie, jak również nastawienia do pracy. W przypadku pracy typu *junk job* interesująca jest relacja między pracą a czasem wolnym – jak jest on spędzany, na co spożytkowany, z kim dzielony oraz czy taka praca w ogóle pozwala na „korzystanie z życia”. Ważną zatem kwestią jest możliwość brania dni wolnych i urlopu w pracy, jak również plany i marzenia o wykorzystaniu urlopu.

W przypadku młodych dorosłych wyraźnie rysują się dwie grupy pracowników. Pierwsza grupa to pracujący studenci, druga to osoby z wykształceniem średnim pracujące w pełnym wymiarze godzin. W drugiej grupie można też wyróżnić osoby studiujące w trybie zaocznym, jednak w przypadku pracujących studentów nacisk w ich życiu położony jest na studia, a w przypadku drugiej grupy – na pracę.

Pracujący studenci pracują zazwyczaj na umowę-zlecenie, w niepełnym wymiarze godzin. Chwalą sobie możliwość wybierania godzin pracy, dostosowania ich do grafiku zajęć na uczelni. Mieszkają z rodzicami i pieniądze przeznaczają na swoje potrzeby, choć dokładają się też do domowego budżetu. Zdają się również, że zarobki służą opłaceniu płatnych studiów.

Wydaje się, że w przypadku tej grupy praca typu *junk job* jest dobrym rozwiązaniem. Można uznać, że jest to powielanie amerykańskiego wzorca socjalizacji do pracy, gdzie młodzież w wieku licealnym i studenckim podejmuje pierwszą pracę w barze szybkiej obsługi czy w sklepie wielkopowierzchniowym, by mieć swoje pieniądze, a jednocześnie mieć czas na naukę i rozrywkę.

Także w przypadku polskich studentów *junk job* pozwala zdobyć pierwsze doświadczenia pracownicze, poznać organizacyjną hierarchię i wartość samodzielnie zarobionych pieniędzy. Świadomość wielości ofert pracy tego typu na rynku sprawia, że pracujący studenci nie są przywiązani do pracodawcy. Pensje przeznaczają na ciekawsze i bardziej urozmaicone spędzanie czasu wolnego. W przypadku grupy pracujących studentów przeważają scenariusze wypadów do kina i na imprezy ze znajomymi, a także spędzanie czasu z dziewczyną czy chłopakiem.

Powszechnym marzeniem pracujących studentów są dalekie podróże – za granicę, do ciepłych krajów, do Nepalu i „pod palmy”. Jest to – jak podkreślają respondenci – marzenie trudne do spełnienia ze względu na brak środków. Można to różnie interpretować – być może zarabiają jednak zbyt mało, by pozwolić sobie na wakacje za granicą, część z nich opłaca szkoły, jednak w większości przeznaczają zarobione pieniądze na „swoje potrzeby” – i na razie nie mają nawyku oszczędzania, chętnie korzystając z konsumpcyjnego modelu życia.

Grupa pracujących studentów nie ma zobowiązań rodzinnych – są to osoby bezdzietne, zazwyczaj w nieformalnych związkach. Na razie ze swoimi sympatiami częściej chodzą do kina niż planują przyszłość. Jedynym ich możliwym zobowiązaniem jest finansowe wsparcie rodziców – partycypowanie w domowym budżecie, opłacanie sobie studiów. Jednak w przypadku zarabiania na studia jest to inwestycja w samych siebie – indywidualny projekt na życie.

Drugą grupą wśród młodych dorosłych są osoby pracujące w pełnym wymiarze godzin, dla których praca jest koniecznością i daje utrzymanie, a nie dodatkowe kieszonkowe. Są to w większości osoby z wykształceniem średnim lub zawodowym, czasem studiują lub studiowały zaocznie, czasem odkładają na studia, które dopiero planują podjąć. Część nadal mieszka z rodzicami, jednakże widoczne są w tej grupie zobowiązania nieobecne w przypadku pracujących studentów.

Pojawiają się związki małżeńskie – zazwyczaj obie osoby pracują, wykonując podobne prace typu *junk job*. Planują powiększenie rodziny, jednak zwracają uwagę na bardzo trudną sytuację materialną. Część młodych dorosłych ma małe dzieci (od kilku miesięcy do kilku lat) – jedno lub dwoje. Można zatem wywnioskować, że młodzi dorośli stali się młodymi ojcami i matkami około dwudziestki.

Zwraca uwagę częsty nieformalny charakter związków lub też posiadanie dzieci z poprzednich związków, czy związanie się z osobą, która ma dzieci z poprzedniego związku. Dzieci są centrum życia respondentów. To z nimi spędza się wolny czas, który zamiast na imprezy przeznaczony jest na pokazywanie dzieciom świata. Co ważne, odbywa się to w wersji niskobudżetowej – wyprawy do lasu, na spacer, wizyty u bliższej i dalszej rodziny.

W lepszym korzystaniu z wolnego czasu przeszkadzać mogą nie tylko małe zasoby finansowe, ale też zmienny tryb pracy. W umowach, jakie podpisują pracownicy, określana jest np. liczba godzin do przepracowania w tygodniu, lecz nie ma określonych dni – pięć dni w tygodniu może oznaczać zatem również pracę w weekendy, która – co interesujące – nie jest dodatkowo płatna.

W korzystaniu z życia przeszkadza zatem także brak czasu i przemęczenie. Praca typu *junk job*, mimo że nie wymaga właściwie kwalifikacji, wymaga często więcej czasu niż gwarantuje to umowa, co oznacza konieczność zostawiania po godzinach, za które pracodawca nie płaci. W przypadku osób pracujących w *fast foodach* czy supermarketach zmieniający się grafik utrudnia planowanie wspólnego spędzania wolnego czasu, szczególnie gdy druga osoba wykonuje pracę na podobnych warunkach. Jednakże, mimo że *junk job* tak silnie ingeruje w życie prywatne pracowników, nie są oni tak skłonni rzucić pracę głównie dlatego, że praca służy utrzymywaniu młodej rodziny.

Wśród pracowników *junk job* wyróżnić można grupę osób w drugiej fazie życia, tj. fazie wieku średniego. Są to często byli pracownicy większych zakładów, które upadły w latach 90. Wśród kobiet są osoby wracające na rynek pracy po długich urlopach wychowawczych. Mężczyźni najczęściej podejmują prace ochroniarskie (głównie ochrona obiektów), a kobiety pracują w sklepach wielkopowierzchniowych i barach z jedzeniem. W życiu prywatnym pojawiają się nowe wyzwania, którym można podołać dzięki pracy – edukacja dzieci w wieku szkolnym, choroba współmałżonka, dorabianie do renty. W przypadku osób mających dorosłe dzieci pomoc finansowa jest ze strony dzieci, nie rodziców. Pojawiają się też wnuki, dzięki czemu w czasie wolnym zyskuje się nowe przyjemne zajęcie – opiekę nad wnukami.

Jednakże wykorzystanie czasu wolnego zmienia się nie tylko z pojawieniem się wnuków – modyfikuje się w ogóle. W wieku średnim pracujące kobiety mają coraz więcej obowiązków domowych związanych z prowadzeniem domu i wychowywaniem dzieci, natomiast mężczyźni starają się jak najwięcej pracować, ponieważ dorastające dzieci oznaczają wyższe wydatki. W tej grupie znajdziemy pracownice, które czas wolny przeznaczają na zajmowanie się domem i załatwianie spraw urzędowych, oraz ochroniarzy, którzy wolne (w systemie 12 h pracy/24 h wolnego

lub 24/48) przeznaczają na szukanie dodatkowej pracy lub wykonywanie dodatkowej pracy.

W przypadku ochroniarzy, którzy często pracują około 240 godzin w miesiącu (czyli znacznie powyżej czasu przewidzianego w umowie), trudno mówić o możliwości regularnego życia osobistego czy rodzinnego. Rodzina staje się centrum, na którym skupiane są wszelkie wysiłki jej dorosłych członków – praca nie służy samorealizacji, jest jedynie instrumentem służącym utrzymaniu rodziny. Zwraca uwagę fakt, że z czasu wolnego znikają rozrywki – do kina chodzą tylko osoby bezdzietne i z nikim nie związane. Znika też indywidualny projekt na swoje życie – w miejscu jednostki pojawia się rodzina, na rozwoju której skupione są wszelkie wysiłki.

Ostatnią grupą są emeryci, renciści i osoby w wieku przedemerytalnym, czyli w fazie późnej dojrzałości. W tej grupie najłatwiej znaleźć ochroniarzy, których jednak pręcej można nazwać stróżami lub „cieciami”. Pracownicy w tym wieku pomagają rodzinie – dzieciom, wnukom, pracują z potrzeby dodatkowych pieniędzy (jeśli ich renty czy emerytury są skromne) lub z potrzeby wykonywania jakiegoś zajęcia. Czas wolny spędzają na działce, opiekują się chorymi współmałżonkami, zajmują wnukami, dbają o edukację dzieci, a także czytają lektury z biblioteki. Starają się zrównoważyć relację między pracą a życiem rodzinnym, choć zwracają uwagę na fakt, że praca w systemie 12/24 jest bardzo wyczerpująca, przez co trudniej korzystać z życia i spędzać spokojnie czas z rodziną czy z kolegami przy brydżu.

Podsumowując, można zauważyć, że w grupie pracowników *junk job* realizowane są scenariusze związane z cyklem życia, powszechne także w przypadku pracowników innych sektorów czy branż. Różnica polega na bardzo niskich zasobach finansowych, jakimi dysponuje się w gospodarstwach domowych pracowników *junk job*. Pensje pozwalają na przetrwanie, najpilniejsze potrzeby, rachunki, nie pozwalają natomiast na dłuższy odpoczynek i rozwój osobisty.

Szczególnie zaś formy i możliwości wypoczywania zwracają uwagę. Niezależnie od grupy wieku, w większości przypadków pracownikom nie przysługuje prawo do urlopu, jako że pracują na umowę-zlecenie. Wszyscy zgodnie przekonują, że z braniem dni wolnych nie ma kłopotu, jeśli kierownik się zgodzi, a zazwyczaj się zgadza. Niepokoi jednak fakt, że mowa tu tylko o dniach wolnych – nie o dłuższym, choćby tygodniowym urlopie. Dni wolne zależą od „humoru kierownika” – nie ma zatem gwarancji, że pracownik dostanie dni wolne w preferowanym przez siebie terminie. W wielu przypadkach otrzymanie dni wolnych oznacza konieczność znalezienia sobie kogoś na zmianę – i odpracowania potem tej „przystugi”. Dni wolne w jednym tygodniu oznaczają zatem znacznie więcej pracy w następnych tygodniach, a taka sytuacja nie ma już wiele wspólnego z prawdziwym wypoczynkiem. Jeśli dodać do tego fakt, że wielu pracowników *junk job* pracuje w bezpłatnych nadgodzinach, sprawa ich godziwego wypoczynku staje się wręcz problemem społecznym (jakość życia).

Nisko kwalifikowana praca w usługach jest pracą służącą obsłudze czasu wolnego innych ludzi – obsłudze klienta masowego. Dzięki barom szybkiej obsługi nie trzeba gotować obiadu, w sklepie wielkopo-

wierzchniowym można szybko i tanio zrobić zakupy, podczas gdy ochroniarz pilnuje na parkingu samochodów klientów. W wielkich centrach handlowych pracownicy *junk job* przyjmują płaszcze do pralni chemicznej i sprzedają bilety na seans w kinie multiplex. Tu, gdzie zaczyna się czas wolny innych ludzi, tam zaczyna się ich praca. Jednak w czasie wolnym rzadko zajmują miejsca swoich klientów, bo po prostu ich na to nie stać.

STRATEGIA INDYWIDUALNA CZY ZBIOROWA?

Analizując wyniki badań, postanowiliśmy zrekonstruować strategię życiową dotyczącą pracy, dominującą w kategorii *junk job*. Czy przeważa w ich zachowaniu zorientowanie na elementy zbiorowego działania, czy też odwrotnie – skupiają się raczej na taktyce indywidualnej?

Wnioski, jakie nasuwają się po analizie materiału badawczego, nakazują nam stwierdzić, iż w zdecydowanej większości mamy do czynienia z przewagą strategii indywidualistycznej. Badani jednoznacznie przejawiają brak zbiorowej świadomości interesów oraz brak zainteresowania jakimikolwiek formami zorganizowanego działania zbiorowego. Owo zachowanie przejawia się zarówno w odniesieniu do wewnętrznego (firmowego), jak i zewnętrznego rynku pracy.

Jak już wcześniej wspomniano, naczelną wartością badanych pracowników jest rodzina. Praca jest postrzegana jako istotna wartość w życiu, jednak mniej znacząca. To oznacza, iż pracownicy postrzegają swoją pracę – i jej podstawowe wyznaczniki – w kontekście zaspokajania potrzeb i oczekiwań rodziny, przede wszystkim jej potrzeb materialnych. W tym sensie przejściowość pracy w usługach, niepewność zatrudnienia i niestabilność wymusza w danej sytuacji rynkowej zastosowanie strategii, która oznacza zachowanie trwałości stosunku pracy, bez elementów otwartej krytyki pracodawcy.

Z naszych analiz wynika, że naczelną strategią pracowników sektora *junk job* będzie działanie typu „lojalność” (w sensie Hirschmanowskim²³). Postępując w zgodzie z wyznawanymi wartościami, takie działanie pozwala, w maksymalnie dostępnym w danej chwili sposób, dostarczyć sobie i rodzinie środki utrzymania. Badani wiedzą, że stanowią dla pracodawcy zasób względnie łatwo zastępowalny. Nie chcą więc zmieniać swojego miejsca pracy, obecna sytuacja im w gruncie rzeczy odpowiada; raczej nie są skłonni do podejmowania działań zmierzających do poprawy, bo sądzą, że zagroziłoby to trwałości pracy. Nie wyrażają też potrzeby zorganizowanego działania wspólnie z innymi pracownikami. W firmie „grają” pojedynczo, są skupieni na sobie. Uważają, że muszą liczyć niemal wyłącznie na siebie, i tak wyznawany schemat starają się realizować.

Należy w tym miejscu podkreślić, iż badani pracownicy w większości są ulokowani w specyficznym typie przedsiębiorstwa. Firmy umiejscowione w sektorze usług – podporządkowane charakterystycznemu typowi klienta – są elastyczne i dążą do utrwalania relacji z klientami. Taka specyfika sprzyja zindywidualizowaniu pracy, potrzebie zatrudniania pracownika będącego do dyspozycji klienta. Może to mieć wpływ na zachowania indywidualistyczne.

Nadto sama organizacja pracy firmy nowego typu nie sprzyja wytworzeniu się ducha grupy. Pracownicy

sklepów wielkopowierzchniowych przyznawali w wywiadach, iż trudno im się poznać nawzajem. Nadmiar pracy oraz brak czasu i środków materialnych na towarzyskie spotkania poza godzinami pracy nie sprzyjają nawiązywaniu trwalszych znajomości wśród pracowników. Przyznają, że nie mają przyjaźni w pracy. Z innymi wiążą ich raczej więzy koleżeńskie, ulotne, tym bardziej, im powszechniejsza jest rotacja kadr w zakładzie pracy. Model firmy: małej, usługowej, często rodzinnej utrudnia wykształcenie się jakiegokolwiek zbiorowej świadomości. Brak w najbliższym otoczeniu wykonywanej pracy innych pracowników, będących w tym samym lub podobnym położeniu społeczno-ekonomicznym, skutecznie taki proces utrudnia.

Mogłoby się wydawać, że w sytuacji dużej płynności kadr przy tego typu zatrudnieniu oraz deklaracyjnie łatwym dostępie do tych prac, interesująco przedstawia się w oczach pracowników strategia protestu poprzez odejście. Jest ona brana pod uwagę, ale raczej na kolejnym miejscu i jako swoisty wyraz „krytyki” pracodawcy. Pracownicy dokonują swoistej kalkulacji: jak długo mogę zachowywać się lojalnie? W sytuacji przekroczenia indywidualnie wytyczonej granicy następuje opuszczenie firmy.

Kluczowym czynnikiem decydującymi o opuszczeniu pracodawcy jest przewidywana zdolność do szybkiego znalezienia pracy. „Krytyka” pozostaje także poza sferą dopuszczalnych zachowań. Pracownik żywi przekonanie, że powinien ścierpieć warunki pracy, mimo że obiektywnie te warunki w sektorze *junk job* są złe. W większości firmy badanego sektora nie przestrzegają podstawowych praw pracowniczych. Pracownicy są zmuszani do podpisywania umów cywilnoprawnych zamiast umów o stosunku pracy, nagina się lub łamie przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia, czasu pracy, dni wolnych, wymiaru urlopu oraz tych odnoszących się do tzw. sfery bhp.

Zachowanie „lojalności” przez pracowników często dokonuje się poprzez specyficzne racjonalizacje. Do najczęstszych należy stwierdzanie, iż jest się docenianym przez klientów, rodzinę lub koleżeństwo, trzeba gdzieś pracować, jest trudna sytuacja lub trzeba utrzymać rodzinę. Do „krytyki” i dyskusji wewnątrz firmy pracownicy nie wykazują chęci. O swoich pracodawcach wypowiadają się raczej w dobrym tonie. W gruncie rzeczy nie istnieje ani zbiorowa, ani indywidualna presja na poprawę zastanych warunków. Akceptowana jest ona w momencie wejścia, w zakresie zaproponowanym przez pracodawcę i na tym kwestia negocjacji lub renegeacji kontraktu się kończy. Brak akceptacji dla danych warunków oznacza tylko jedno: odejście z firmy.

Biorąc pod uwagę zachowanie na rynku zewnętrznym, badani pracownicy – w podobnym duchu – są przeświadczeni o swojej indywidualnej zaradności, uważają, że sami umieją sobie poradzić w sytuacji rynkowej i w tym zakresie nie potrzebują w dużym stopniu zewnętrznej pomocy. Jak sami przyznają, ważny jest upór, silna wola i pomysłowość. W sytuacji, w jakiej znalazł się człowiek na rynku pracy, jak przyznał jeden z badanych pracowników: *samemu trzeba szukać, wysyłać swoje oferty przez Internet, szukać, jeździć. Trzeba robić wszystko naraz, wykorzystać każdy sposób.*

Dość specyficznie przedstawia się ta zasada w odniesieniu do hipotetycznej sytuacji pozostawiania bez pracy. Pracownicy starają się stale obserwować rynek

i na wszelkie możliwe sposoby nieustannie go penetrować. Jak mówią: *trzeba chcieć, starać się, chodzić, szukać, pytać*. Pracy poszukuje się niemal zawsze na własną rękę, nie czekając „aż sama przyjdzie”, opierając się na wątej sieci społecznych powiązań, ogłoszeniach prasowych lub odwiedzając osobiście konkretne zakłady pracy.

Należy przy tym ponownie podkreślić ich specyficzne odnośnienie się do osób dłużej pozostających bez pracy na zewnętrznym głębokim rynku pracy. Część badanych określa bezrobotnych jako „nieroby” i „lenie”. Własną przebojowość i zdolność do osobistego zaangażowania w poszukiwanie pracy przeciwstawia się tu trudnej do usprawiedliwienia postawie „społecznych pasożytów”.

ZAKOŃCZENIE

Sumując, można zastanowić się, czy rzeczywiście pozycja pracowników w sektorze usług nie daje nadziei na poprawę losu? Czy rzeczywiście można ich nazywać *working poor*, kategorią, tak jak w Stanach Zjednoczonych, oznaczającą skrajny margines społeczeństwa, osób pracujących, jednakże stale pozostających w ubóstwie?

Wydaje się, że nie do końca tak jest w przypadku pracowników w Polsce. Biorąc pod uwagę poziom wynagrodzenia deklarowanego przez badanych – które w niewielkiej ilości przypadków przekracza poziom tzw. płacy minimalnej – można by odnieść wrażenie, iż bezsprzecznie przynależą do kategorii *working poor*. Tak jednak nie jest. Respondenci nie deklarują pozostawania w skrajnej nędzy, mimo iż wskazują trudną sytuację materialną. Wyjaśnieniem może być w tym przypadku hipoteza zakotwiczenia. Elementami tego zakotwiczenia są prawa gwarantowane przez państwo, pomoc rodziny i pomoc instytucjonalna, niezależna od struktur państwa.

Wydaje się, że zatrudnieni w sferze *junk job* nie żyją w całości na własny rachunek. Sytuacja materialna ich rodzin jest zależna od zasiłków pomocy społecznej, emerytur, rent chorobowych, alimentów i wsparcia instytucjonalnego sektora pozarządowego. Młodzi, bez rodzin, w dużej mierze rekrutują się z ludności napływowej do dużych miast, pozostając w dalszym ciągu w ścisłym związku z rodziną, która systematycznie pomaga imigrantom przetrwać w nowych warunkach. W rezultacie sprawia to, iż zaspokajane – na niewysokim poziomie aspiracji – potrzeby zasobami z zewnątrz, nie stanowią presji zarówno na wzrost uposażeń w miejscu zatrudnienia, jak i poszukiwania innej pracy. Przy wysokim wskaźniku niepewności wyznaczanym przez poziom bezrobocia, koszty transakcyjne zmiany są trudne do oszacowania. Stąd bierze się zarówno brak zorganizowania, jak i trwanie na zastanej pozycji.

Potwierdza to także opinia badanych o aspiracjach dotyczących wzrostu własnego wynagrodzenia. Deklaracje rzędu 200–300 zł nie oznaczają w żadnym stopniu jakościowej zmiany w sposobie egzystencji. Może mieć to wymiar jedynie symboliczny, oznaczający jakąś dodatkową „ekstrawagancję” w postaci fryzjera, częstszych zabaw w dyskotecę, trochę więcej żywności, krótki wyjazd na wakacje.

Nie jest to klasycznie sytuacja *working poor*, ponieważ realizacja tych aspiracji oznacza trzymanie się pewnych standardów życia społecznego, życia „tak jak inni”. Okazuje się, że nawet praca prosta i nisko

płatna w Polsce obecnie zapobiega marginalizacji społecznej. Warto więc zabiegać, by jej oferta była większa niż dotychczas, tym bardziej, że są to tanie stanowiska pracy. Wejście w oficjalny obieg pracy pozwala ciągle jeszcze na społeczne zakotwiczenie się.

¹ *Junk job* (ang.) – praca-śmieć.

² *Working poor* (ang.) – biedni pracujący.

³ W. Kozek, *Tradycje i wartości związane z pracą a przemiany rynkowe w ostatnich latach*, w: *Ludzie i instytucje. Stawianie się ładu społecznego*, Pamiętnik IX Ogólnopolskiego Zjazdu Socjologicznego, Lublin 1996, tom 1.

⁴ Eksploracja wstępna w znaczeniu rozpoznania podstawowych zjawisk na danym obszarze i postawienia hipotez, które następnie mogą być weryfikowane w ramach projektów o reprezentatywnej i ilościowej podstawie empirycznej.

⁵ J. Ryfkin, *Koniec pracy, Schyłek siły roboczej w świecie i początek ery post-rynkowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.

⁶ W. Morawski, *Praca w globalizującym się świecie, Koncepcje i realia*, w: K.W. Frieskie (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, IPISS, Warszawa 2003.

⁷ *McJob n. a low-paying job that requires little skill and provides little opportunity for advancement* (nisko płatna praca nie wymagająca kwalifikacji i nie dająca możliwości awansu), na stronie: <http://www.cnn.com/2003/SHOWBIZ/books/11/08/mcjob.dictionary.ap/>.

⁸ <http://www.bls.gov/cps/cpswp2000.htm>: „A Profile of the Working Poor”, 2000, U.S. Department of Labor Bureau of Labor Statistics, March 2002.

⁹ *Working poor in the European Union*, EUR-OP, VII 2004.

¹⁰ J. Klugman, J. Micklewright, G. Redmond, *Poverty in transition: social expenditures and the working-age poor*, UNICEF 2002, 1v.

¹¹ D. Heasman, *Patterns of low pay*, „Labor Market Trends” 2003, vol 111, no 4.

¹² Z. Jacukowicz, *Praca i płace w warunkach przemian gospodarczych i globalizacji*, w: B. Balcerzak-Paradowska (red.), *Praca i polityka społeczna wobec wyzwań integracji*, IPISS, Warszawa 2003.

¹³ *Poczucie zagrożenia biedą i postrzeganie rozmiarów ubóstwa w Polsce*, CBOS, komunikat BS72/2004, Warszawa 2004.

¹⁴ *Opinie o pomocy społecznej ze środków publicznych*, CBOS, komunikat BS136/2004, Warszawa 2004.

¹⁵ K. Konecki, *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 169–170.

¹⁶ K. Janicka, *Sytuacja pracy a struktura społeczna. W poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa, 1997, s. 23–46.

¹⁷ Badania zostały podjęte w roku akademickim 2004/2005 w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego w ramach seminarium badawczego prowadzonego przez Wiesławę Kozek. W seminarium wzięli udział doktoranci Julia Kubisa i Piotr Ostrowski oraz studenci ówczesnego trzeciego roku studiów socjologicznych.

¹⁸ *The Meaning of Working*, MOW International Research Team, Academic Press 1987.

¹⁹ Zauważyli to studenci w swoim zespołowym raporcie: J. Karcz, M. Wyszynski, T. Zając, *Ochroniarz – czy to godna praca?*, na prawach rękopisu, Instytut Socjologii UW, kwiecień 2005.

²⁰ A. Rodak, M. Siekierka, M. Stanowska, *Praca studentów. Inwestycja w przyszłość, życiowa konieczność czy kieszonkowe. Raport z badań*, na prawach rękopisu, Instytut Socjologii UW, kwiecień 2005.

²¹ J.W. Vander Zanden, *Sociology – the Core*, McGraw-Hill Publishing Company 1990, s. 77–85.

²² M.L. Kohn, C. Schooler, *Job conditions and personality: A longitudinal assessment of their reciprocal effects*, „American Journal Sociology” 1982, vol. 87(6), s. 1257–1286.

²³ A.O. Hirschman, *Lojalność, krytyka, rozstanie: reakcje na kryzys państwa, organizacji i przedsiębiorstwa*, Znak, Fundacja im. S. Batorego, Kraków, Warszawa 1995.